



Handelshøyskolen BI i Oslo

BTH 14111

Bacheloroppgave - Human Resource
Management

Bacheloroppgave

o O

Utlevering: 04.01.2016 09.00

Innlevering: 01.06.2016 12.00

- Konsekvenser av jobbusikkerhet -

En analyse av forholdet mellom opplevd jobbusikkerhet og konsekvenser på holdninger

Denne oppgaven er gjennomført som en del av studiet ved Handelshøyskolen BI. Dette innebærer ikke at Handelshøyskolen BI går god for de metoder som er anvendt, de resultater som er fremkommet, eller de konklusjoner som er trukket.

Forord

Denne oppgaven er skrevet som en avslutning på en treårig bachelorgrad i markedsføringsledelse ved Handelshøyskolen BI, våren 2016. Jeg har på tredjeåret valgt å fordype meg innenfor Human Resource Management, og det overordnede temaet for oppgaven er jobbusikkerhet.

Jeg ønsker å takke veileder og seminarleder Cecilie Astring for hjelp og støtte gjennom prosessen, samt seminargruppen for gode diskusjoner og verdifulle innspill i oppstartsfasen.

Videre ønsker jeg å takke Rolls-Royce Marine AS som, tross turbulente tider, har vært en viktig bidragsyter til min oppgave, da de har latt meg få ta utgangspunkt i deres organisasjon. En spesiell stor takk rettes til leder for HR Shared Services i Norge, Sunniva Molvær, som har vært min kontaktperson gjennom dette semesteret. Sunniva har vært svært imøtekommende og behjelpelig underveis, og har sammen med resten av HR-teamet lagt til rette for at jeg kunne gjennomføre denne studien.

Jeg ønsker også å takke alle ansatte i Rolls-Royce Marine AS som har tatt seg tid til å besvare spørreundersøkelsen og dermed dannet grunnlaget for oppgaven.

Oslo 31.05.2016



Lene Skarbø

Innholdsfortegnelse

Forord	i
Innholdsfortegnelse	ii
Sammendrag	iv
1.0 Innledning	1
1.1 Bakgrunn for valg av oppgave	1
1.2 Formål	3
1.3 Problemstilling	4
1.4 Oppdragsgiver	5
2.0 Teoretisk utgangspunkt	6
2.1 Jobbusikkerhet	6
2.1.1 Jobbusikkerhetens karakteristikker	6
2.1.2 Dimensjoner av jobbusikkerhet	7
2.1.3 Jobbusikkerhet definert	8
2.1.4 Individuelle og organisatoriske konsekvenser av jobbusikkerhet	10
2.2 Jobbholdninger	10
2.2.1 Jobbtilfredshet	11
2.2.2 Organisasjonsforpliktelse	12
2.2.3 Turnoverintensjon	14
3.0 Metode	16
3.1 Metode og forskningsdesign	16
3.2 Deltakere	17
3.3 Måleinstrument	17
3.4 Prosedyre	19
3.5 Analyseverktøy	20
4.0 Resultater	22
4.1 Deskriptiv statistikk	22
4.1.1 Kommentarer til deskriptiv statistikk	23
4.2 Krysstabulering	24
4.3 Regresjonsanalyse	26
4.4 Sammenfatning av analyseresultater	29
4.4.1 Korrelasjoner	29

4.4.2	Krysstabulering	30
4.4.3	Hypoteser	30
5.0	Diskusjon	33
	Litteraturliste	36
	VEDLEGG	40
I.	Bekreftelse fra NSD	41
II.	Spørreskjema	43
III.	Resultat spørreundersøkelse	51
IV.	Chi-Square Test	63

Sammendrag

I et stadig mer konkurranseutsatt og uforutsigbart marked gjennomfører organisasjoner ulike strategier for å tilpasse seg de endrede forholdene slik at konkurransedyktigheten opprettholdes. Disse tilpasningsstrategiene går ofte ut på å kutte kostnader og da gjerne i form av omstruktureringer og/eller nedbemanninger. Disse strategiene har en ting felles: de utsetter arbeidstakerne for følelser av uvisshet og jobbusikkerhet.

Hovedformålet med denne oppgaven var å øke forståelsen rundt fenomenet jobbusikkerhet og dets ulike konsekvenser. Målet med undersøkelsen var derfor å se på sammenhenger mellom jobbusikkerhet og tre sentrale jobbholdninger. Disse var jobbtilfredshet, affektiv organisasjonsforpliktelse og turnoverintensjon. Definisjonen av jobbusikkerhet som er lagt til grunn i denne oppgaven bygger på tre fundament: (1) det er en subjektiv opplevelse, (2) opplevelsen av jobbusikkerhet innebærer usikkerhet om framtiden, og (3) det utløser tvil rundt videreføring av jobben som sådan. Utgangspunktet er med andre ord at jobbusikkerhet beskrives som en generell bekymring. I den forbindelse ble en global tilnærming av fenomenet valgt.

Spørreundersøkelsen, som danner grunnlaget for analysene, ble gjennomført i en bedrift som undergår både nedskjæringer og organisatoriske endringer. Det kom inn 255 gyldige svar, noe som tilsvarer en svarprosent på 21,25 prosent.

Resultatene fra analysene indikerer at jobbusikkerhet er negativt relatert til holdningene jobbtilfredshet og organisasjonsforpliktelse, og positivt relatert til turnoverintensjon. Regresjonsanalysene går i retning av at jobbusikkerhet har en noe sterkere sammenheng med turnoverintensjon, sammenlignet med de to andre holdningsvariablene. Alle jobbholdningene ble imidlertid funnet signifikante i relasjonen til jobbusikkerhet. Dette gir derfor grunnlag til å tro på sammenhengene som er funnet.

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av oppgave

I løpet av de siste tiårene har arbeidslivet gjennomgått dramatiske endringer. Disse endringene skyldes en rekke ulike faktorer. For det første har økt global konkurranse tvunget organisasjoner til å tilpasse seg det stadig økende presset fra omverdenen. For eksempel har den intensiverte konkurransen på markedet som følge av globaliseringen ført til at organisasjoner har måttet redusere produksjonskostnader for å opprettholde sin konkurransedyktighet. Denne tilpasningen medfører omfattende organisatoriske endringer, og krever i større grad mer fleksible ansettelsesforhold. For det andre har teknologi hatt, og har fortsatt, en betydelig innflytelse både i arbeidslivet og i samfunnet for øvrig. Den rasende teknologiutviklingen har blant annet muliggjort nye produksjonsmetoder, noe som for mange ansatte har medført endrede og/eller tap av arbeidsoppgaver. For å effektivisere driften i et stadig mer krevende marked, vil bedriftene i mange sammenhenger, og der det gjør seg mulig, kunne erstatte de menneskelige ressursene med teknologi. Dette utgjør derfor en trussel mot mange arbeidsplasser, i tillegg til at det bidrar til en reduisering av det totale arbeidsmarkedet. Videre ser man at det har skjedd et skifte, ved at arbeidsmarkedet som tidligere i hovedsak bestod av industri og industriell produksjon nå i større grad består av tjenesteproduksjon. Den sterke tilbakegangen i antallet som jobber i industrien tegner derfor et nytt bilde av utviklingen i arbeidslivet, noe som kan føre til at ansatte stiller spørsmål rundt egen og arbeidsgivers stabilitet i arbeidsmarkedet. De nevnte endringene har altså bidratt til at mange ansettelsesforhold gradvis har blitt mer usikre (Sverke et al. 2004).

I tillegg til det vi over kan tilskrive et naturlig skifte i arbeidslivet som følge av en gradvis utvikling i samfunnet, har det i løpet av de siste årene skjedd dramatiske endringer innen norsk industri. Olje- og gassproduksjon har vært en viktig del av industrien og en hjørnestein i norsk økonomi siden slutten av 1960-tallet. Men siden sommeren 2014 har oljeprisen blitt redusert med mer enn to tredjedeler og er nå på det laveste nivået på 11 år (Takla 2016). Denne kraftige nedgangen har

fått store konsekvenser for bedrifter i oljebransjen, samt fått ringvirkninger for flere andre bransjer og aktører. For å kompensere for den reduserte inntjeningen har disse bedriftene blitt nødt til å ta drastiske grep. Blant andre har Cascio (1998) skissert to alternativer for hvordan organisasjoner kan bli mer lønnsomme: de kan enten øke inntjeningen eller redusere kostnadene. Da framtidige kostnader gjerne er mer forutsigbare enn framtidig gevinst, vil kostnadskutt ofte foretrekkes. De fleste av de berørte bedriftene har derfor gjennomført kostnadsreducerende tiltak, og da gjerne i form av nedbemanning (Grøsfjeld 2015).

Beregninger viser at til nå har minst 26 000 jobber forsvunnet som følge av den ekstraordinære situasjonen som oljebremsen har forårsaket, og verre vil det bli (Wig 2015). De siste anslagene fra NAV viser at nær 100 000 nordmenn vil være arbeidsledig ved utgangen av året (NTB 2016). Denne prognosen støttes fra flere hold. Blant andre spår Norsk Industri skrekk-år og frykter at hele en av seks i oljetilknyttede jobber må se seg om etter noe annet (Hustadnes 2015). Det forventes altså at aktørene som er rammet av den kraftige nedgangen vil fortsette å permittere og si opp ansatte i året som kommer. I følge prognosene går dermed svært mange ansatte usikre tider i møte.

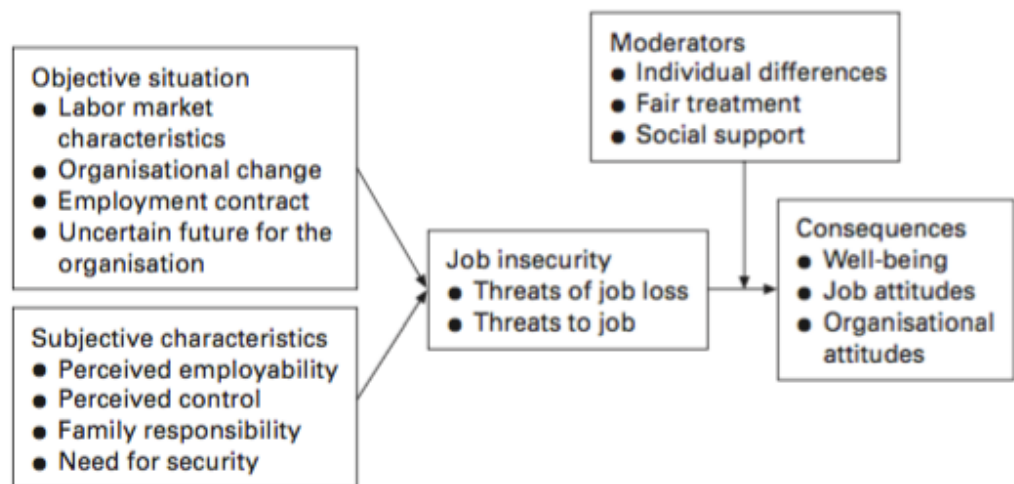
Nedbemanning som strategi for å dempe konsekvensene av nedgangsperioden vil også kunne ha uheldige og utilsiktede effekter på de ansatte. For de som mister jobben vil konsekvensene av denne endringen naturlig nok oppleves som svært dramatisk. Likevel viser studier at opplevelsen og konsekvensene av nedbemanning er vel så merkbare, og til og med større, blant ansatte som ”overlever” og blir værende i bedriften (Sterud 2009). Den mest utbredte reaksjonen blant ansatte når det gjelder alle typer organisatorisk endring, deri innbefattet nedbemanning, er følelsen av usikkerhet, og da særlig med tanke på egen fremtid i jobben de har (Saksvik 2012).

De mange omfattende endringene i arbeidslivet skissert over har for alvor brakt spørsmålet om usikre arbeidsforhold på banen, og dermed også opplevd jobbusikkerhet inn i søkelyset. Omstendighetene i arbeidsmarkedet, samt prognosene for fremtiden gjør det derfor stadig mer nødvendig å undersøke

hvordan jobbusikkerhet påvirker hver enkelt ansatt, både sosialt, emosjonelt og atferdsmessig, og dermed også organisasjonen som helhet (Chirumbolo og Hellgren 2003).

1.2 Formål

Hovedformålet med denne oppgaven er derfor å bidra til en større forståelse rundt fenomenet jobbusikkerhet, og videre hvordan opplevelsen av dette påvirker ulike arbeidsrelaterte holdninger blant ansatte. Som det fremgår av modellen under er det mange faktorer som vil kunne være av betydning når det er snakk om jobbusikkerhet. Men med hensyn til denne oppgavens størrelse har jeg valgt å begrense gjennomgangen til å omhandle forholdet mellom jobbusikkerhet og konsekvenser på jobbholdninger.



(Modell: Sverke og Hellgren 2002)

Kunnskap om konsekvensene av jobbusikkerhet kan føre til at organisasjonene tidlig tar grep og dermed motvirker potensielle skadelige prosesser på et tidlig tidspunkt. Målet med oppgaven er altså å tilføre kunnskap rundt temaet slik at organisasjoner kan jobbe forebyggende. På denne måten vil man kunne redusere ”kostnaden” av jobbusikkerhet for både ansatte og bedrifter.

1.3 Problemstilling

Hovedformålet med denne studien er som nevnt å undersøke forholdet mellom jobbusikkerhet og dets konsekvenser. Med bakgrunn i det kom jeg fram til følgende problemstilling:

- *På hvilken måte påvirker opplevd grad av jobbusikkerhet de ansattes jobbholdninger?*

For å kunne utforske hovedproblemstillingen har jeg identifisert et sett med underproblemstillinger som listet opp under:

Undersøkelsesspørsmål 1:

- *Hva er forholdet mellom jobbusikkerhet og jobbtilfredshet?*

Undersøkelsesspørsmål 2:

- *Hva er forholdet mellom jobbusikkerhet og organisasjonsforpliktelse?*

Undersøkelsesspørsmål 3:

- *Hva er forholdet mellom jobbusikkerhet og turnoverintensjon?*

I samsvar med undersøkelsesspørsmålene presentert over, samt sentral teori om fenomenet jobbusikkerhet ble følgende hypoteser satt opp:

Hypotese 1:

- *Jobbusikkerhet har en negativ effekt på jobbtilfredshet*

Hypotese 2:

- *Jobbusikkerhet har en negativ effekt på organisasjonsforpliktelse*

Hypotese 3:

- *Jobbusikkerhet har en positiv effekt på turnoverintensjon*

1.4 Oppdragsgiver

Rolls-Royce er et globalt selskap som tilbyr høyeffektive integrerte kraft- og framdriftsløsninger. De opererer i over 50 land og er godt etablert innen flere sektorer (Rolls-Royce 2016). I de siste tiårene har det maritime forretningsområdet blitt et innflytelsesrikt segment og en stor bidragsyter til selskapets vekst, og på denne måten blitt en integrert del av Rolls-Royce' portefølje. I dag er Rolls-Royce Marine AS en av verdens ledende leverandører av skipsdesign, skipsutstyr og komplette systemløsninger for ulike typer fartøy, samt støttetjenester til den maritime industrien verden over. I tillegg er de verdensledende på virksomhetskritiske systemer til olje- og gassrigger og til offshorenæringen som sådan (Rolls-Royce 2016).

Av totalt 5000 ansatte globalt, har marinedivisjonen i underkant av 2000 ansatte i Norge hvor de fleste er lokalisert på Sunnmøre (Stige 2016). Rolls-Royce Marine AS har i lang tid hatt en enorm vekst i markedet, noe som har overskygget underliggende strukturelle problemer. Da man begynte å gå divisjonen i sømmene fant man et altfor høyt kostnadsnivå som manglet fleksibilitet. For å møte denne utfordringen i et marked preget av nedgang har man valgt å sette i gang et omfattende omstrukturingsprogram¹. Dette programmet går i hovedsak ut på å gjøre virksomheten mindre kompleks. Ved å gjøre organisasjonen flatere oppnår man kortere kommunikasjonslinjer, noe som bidrar til både enklere og raskere beslutningstaking. I arbeidet med å gjøre divisjonen mer "lean" blir overflødige stillinger kuttet, og flere står i fare for å miste jobben som følge av omstruktureringen. Det er hovedsakelig ansatte som innehar funksjonærstillinger som er berørt av programmet.

I tillegg til omstrukturingsprogrammet har de vanskelige markedsforholdene forsterket behovet for kostnadsreduksjon og mer effektiv drift. I kraft av oljeprisfallet sommeren 2014 har Rolls-Royce Marine AS opplevd en kontinuerlig nedgang, som følge av en kraftig tilbakegang i antall ordrer. Dette har resultert i at

¹ All informasjon om omstrukturingsprogrammet er innhentet gjennom samtaler med bedriften.

omsetningen er mer enn halvert siden 2010, og bringer divisjonen inn i sitt tredje år på rad med nedskjæringer. I løpet av 2015 og så langt i 2016 har rundt 600 medarbeidere i Rolls-Royce Marine AS måttet gå, og ytterligere kutt er ikke utenkelig.

Det er Rolls-Royce Marine AS sin divisjon i Norge som er utgangspunkt for undersøkelsen i oppgaven.

2.0 Teoretisk utgangspunkt

2.1 Jobbusikkerhet

De usikre og uforutsigbare forholdene som råder i arbeidsmarkedet har omfattende konsekvenser. En av disse konsekvensene er opplevelsen av jobbusikkerhet, et fenomen som assosieres med ulike reaksjoner hos den enkelte ansatte. Det vil i det følgende bli presentert et teoretisk rammeverk for å øke forståelsen rundt fenomenet jobbusikkerhet.

2.1.1 Jobbusikkerhetens karakteristik

Jobbusikkerhet er karakterisert som et perseptuelt fenomen, og hjørnesteinen i de fleste definisjoner er den subjektive opplevelsen (De Witte 1999; Sverke og Hellgren 2002). Når dette legges til grunn må man forstå det slik at selv om ansatte utsettes for samme situasjon, kan denne likevel oppfattes ulikt: noen vil kunne føle seg usikre selv når det ikke foreligger noen objektiv grunn til det, mens andre igjen føler seg trygge når arbeidet faktisk er truet. Jobbusikkerhet kan kort beskrives som forskjellen mellom et individs foretrukne nivå av sikkerhet og hans eller hennes oppfatning av den faktiske sikkerheten i arbeidsforholdet (Sverke et al. 2004). Det er først når gapet mellom ønsket grad av jobbusikkerhet og den faktiske opplevelsen blir for stort at følelsen av usikkerhet gjør seg gjeldende, da dette avviker bidrar til opplevelsen av en truet arbeidssituasjon med risiko for ufrivillig tap av jobb. I motsetning til å miste jobben, som er en åpenbar hendelse i seg selv, består jobbusikkerhet av en eller flere hendelser som oppleves som truende. Selve forekomsten av jobbusikkerhet avhenger dermed av individuelle

tolkninger og vurderinger av ulike signaler i organisasjonens interne og eksterne omgivelser (Hartley et al. 1991). I følge Büssing (1999) springer usikkerheten knyttet til jobbusikkerhet ut av fire aspekter: først ser han på den generelle usikkerheten, om hendelsen ”å miste jobben” faktisk vil skje. Deretter følger usikkerheten i tid, når hendelsen i så fall vil inntreffe. Tredje aspekt handler om usikkerhetens innhold, det vil si hvilken type hendelse som vil finne sted. Til sist knytter han usikkerheten opp mot utfallet av hendelsen. Kort oppsummert kan man si at jobbusikkerhet er et rent perseptuelt fenomen som må ses i lys av den enkelte ansatte.

2.1.2 Dimensjoner av jobbusikkerhet

Jobbusikkerhet oppfattes ulikt av forskjellige forfattere. Som følge av dette må man skille mellom en global og en flerdimensjonal operasjonalisering av fenomenet. Ashford et al. (1989), blant andre, har bemerket at tidlig forskning rundt temaet baserer seg på den globale tilnærmingen av fenomenet. Denne dimensjonen reflekterer den ansattes generelle bekymring om den nåværende jobbens fortsatte eksistens, samt en bekymring om mulighet for fremtidig arbeid. Selv om de fleste forskere har tilnærmet seg denne dimensjonen (De Witte 1999), har noen studier basert seg på flerdimensjonale definisjoner, eksempelvis Ashford et al. (1989). Den flerdimensjonale tilnærmingen tar, i tillegg til den generelle bekymringen, også høyde for trusler mot endringer og/eller tap av sentrale aspekter ved jobben. Videre reflekterer den i hvilken grad de ansatte opplever at de er maktesløse til å motvirke slike trusler (Ashford et al. 1989). For å skille mellom disse to dimensjonene bruker Hellgren et al. (1999) begrepene kvantitativ og kvalitativ jobbusikkerhet. Kvantitativ jobbusikkerhet refererer til bekymringer rundt eksistensen av den nåværende jobben i fremtiden, mens kvalitativ jobbusikkerhet omfatter opplevde trusler om nedsatt kvalitet i arbeidsforholdet.

Tradisjonelt har forskning på jobbusikkerhet fokusert på truslene ved nært forestående tap av jobb. Hovedtyngden av forskningen rundt temaet i dag deler fortsatt dette fokuset og aksepterer dermed en global tilnærming til fenomenet (for eksempel: Büssing 1999; Hartley et al. 1991). Likevel har flere argumentert for at

denne dimensjonen er for snever, da den unnlater å omfatte bekymringer rundt for eksempel forverrede arbeidsvilkår, lønnsutvikling og karrieremuligheter (Greenhalgh og Rosenblatt 1984; Ashford et al. 1989).

Reisel og Banai (2002) diskuterer de empiriske bevisene rundt bruken av den flerdimensjonale dimensjonen som måleinstrument på jobbusikkerhet, og undersøker hvilken av de to dimensjonene av jobbusikkerhet, den generelle bekymringen rundt å miste jobben i sin helhet kontra det å miste viktige aspekter ved jobben, som best forklarer kjente utfall relevante for organisasjoner. Både teori og logikk indikerer at trusselen om å miste jobben i sin helhet representerer en betydelige større usikkerhet for et individ enn en trussel om endring og/eller tap av ulike funksjoner i jobben (Greenhalgh og Rosenblatt 1984). Å miste jobben i sin helhet innebærer en langt større trussel mot den enkelte, for eksempel i form av økonomiske konsekvenser. Reisel og Banais (2002) forskning, blant ledere på ulike nivå, konkluderer med at komponenten ”tap av jobb” i jobbusikkerhet forklarer mer av variasjonen i opplevd jobbusikkerhet sammenlignet med komponenten ”tap av ulike aspekter”. Disse funnene indikerer at trusselen om å miste jobben i sin helhet er den statistisk signifikante dimensjonen av jobbusikkerhet, i hvert fall blant et utvalg av ledere. De forslår videre bruk av kortere instrumenter for å måle usikkerhet, fremfor lengre og mer kompliserte. Dette fordi det vil bidra til å motvirke frafall av respondenter. Ved å ta i bruk den globale dimensjonen vil man kunne gå glipp av viktig informasjon av stor betydning som den flerdimensjonale fanger opp. Til tross for dette er fokuset i denne oppgaven den globale dimensjonen, begrunnet i den sterke forklaringskraften på fenomenet.

2.1.3 Jobbusikkerhet definert

Jobbusikkerhet refererer til ansattes negative reaksjoner på ufrivillige endringer vedrørende arbeidssituasjonen og har blitt definert på ulike måter. For eksempel blir fenomenet beskrevet som en ansatts ”*expectations about continuity in a job situation*”(Davy et al. 1997, 323), ”*powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation*” (Greenhalgh og Rosenblatt 1984, 438), og ”*the*

subjectively experienced anticipation of a fundamental and involuntary event" (Sverke, Hellgren og Näswall 2002, 243). Selv om det strides om hvilken definisjon som best forklarer jobbusikkerhet, deler de en noen lunde lik oppfatning: jobbusikkerhet er en stressor med potensielle negative konsekvenser (Sverke et al. 2004).

I denne oppgaven har jeg valgt å legge definisjonen formulert av Van Vuuren (1990, referert i De Witte 1999, 156) til grunn. Hun beskriver jobbusikkerhet som en generell bekymring og understreker videre at fenomenet består av tre komponenter. For det første er det en subjektiv opplevelse, samsvarende med diskusjonen over. For det andre innebærer jobbusikkerhet usikkerhet om fremtiden: å leve i uvisshet om egen framtid i organisasjonen kan oppleves som svært belastende og skiller seg på denne måten fra det å faktisk vite at man er overflødig. I det sistnevnte tilfellet er fremtiden klar og personen kan på den måten forbedre seg på det som kommer. Til slutt er tvil rundt videreføring av jobben som sådan sentralt i Van Vuurens definisjon. Usikkerhet knyttet til fortsatt eksistens av innhold eller bestemte aspekter ved jobben er ikke en del av begrepet "jobbusikkerhet" i denne oppgaven.

Fra disse definisjonene er det tydelig at opplevd jobbusikkerhet må holdes atskilt fra faktisk tap av jobb. I kontrast til det å miste jobben og bli arbeidsledig, som for den enkelte er en objektiv og tydelig hendelse, er opplevelsen av jobbusikkerhet personlige og subjektive tolkninger av arbeidssituasjonen. Dette skillet kan forklares som en forskjell i selve opplevelsen. Det å miste jobben er en mer eller mindre umiddelbar hendelse, mens jobbusikkerhet er en hverdagslig opplevelse som omhandler langvarig usikkerhet om fremtiden (Sverke, Hellgren og Näswall 2002). Siden jobbusikkerhet blir ansett som et perseptuelt fenomen snarere enn et resultat av omgivelsene, innebærer det at intensiteten av opplevelsen kan variere fra individ til individ. Selv om individene blir utsatt for den samme situasjonen, vil følelsen og graden av jobbusikkerhet kunne variere. I forlengelsen av dette vil enkeltpersoner også kunne reagere ulikt på oppfatningen av en arbeidsplass i fare. Opplevelsen av jobbusikkerhet vil likevel bare oppstå i de tilfeller hvor man ufrivillig står i fare for å miste jobben (Greenhalgh og Rosenblatt 1984).

2.1.4 Individuelle og organisatoriske konsekvenser av jobbusikkerhet

En stadig økende mengde forskning viser at jobbusikkerhet kan ha store konsekvenser for både den enkelte ansatte, samt for organisasjonen som helhet (Sverke et al. 2004). For arbeidstakere som over lengre tid har vært i et stabilt arbeidsforhold med én arbeidsgiver, betyr et mulig tap av jobb at personen i så tilfelle atskilles fra en arbeidssituasjon som har vært gjennomgående gjennom det meste av voksenlivet. En slik usikkerhet vil kunne virke truende på arbeidstakernes ulike behov, noe som videre vil oppleves som en trussel mot viktige økonomiske, sosiale og personlige aspekter i livet (De Witte 1999). Dess mer den ansatte verdsetter disse aspektene, desto mer alvorlig blir konsekvensene av å miste de. Konsekvensene av et potensielt tap vil oppleves som mer truende dersom den ansatte er svært avhengig av sin nåværende jobb (Greenhalgh and Rosenblatt 1984). I følge stressteorier, vil den som utsettes for en slik stressor få en eller annen form for reaksjon, med påfølgende konsekvenser for den enkeltes helse og trivsel, så vel som for arbeidsrelaterte holdninger og atferd (Sverke et al. 2004). I forlengelsen av dette vil dermed også organisasjonens vitalitet, i det lange løp, påvirkes. Som formulert av Greenhalgh og Rosenblatt (1984, 438) ”workers react to job insecurity, and their reactions have consequences for organizational effectiveness”. Det vil bli en mer utfyllende gjennomgang av ulike konsekvenser av jobbusikkerhet i avsnittene som følger.

2.2 Jobbholdninger

Holdninger kan defineres som en persons ”*predisposisjon til å tenke, føle og agere på bestemte måter mot et objekt*” (Arnold og Randall 2010, 250). Som vi ser av definisjonen er holdningsbegrepet sammensatt av tre komponenter: hvor tankene representerer en kognitiv komponent, følelsene representerer en affektiv komponent og atferd representerer en handlingskomponent. Med jobbholdninger menes derfor de relativt konsistente tanker, følelser og handlinger knyttet til ulike sider ved arbeidet (Kaufmann og Kaufmann 2013, 211). Disse holdningene gir viktige innfallsvinkler til å forstå individets atferd i organisasjonen, både med hensyn til trivsel, engasjement og turnover.

Gjennomgangen av jobbusikkerhet over viser at jobbusikkerhet påvirker ulike arbeidsrelaterte holdninger, og jeg skal i det følgende utdype på hvilken måte. Med hensyn til oppgavens størrelse har jeg valgt å begrense gjennomgangen til tre jobbholdninger som alle er vist betydelig interesse både forskningsmessig og praktisk. Disse er: *jobbtilfredshet*, *organisasjonsforpliktelse* og *turnoverintensjon*.

2.2.1 Jobbtilfredshet

Jobbtilfredshet defineres som en *”pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences”* (Arnold og Randall 2010, 260). Begrepet refererer altså til en rekke ulike sider ved jobben som kan bidra til å påvirke en persons grad av tilfredshet. Jobbtilfredshet blir sett på som viktig hovedsakelig av to grunner: for det første fungerer den som en indikator på en persons mentale helse. Og for det andre antar man at jobbtilfredshet fører til økt motivasjon og gode arbeidsprestasjoner (Arnold og Randall 2010).

Det skilles mellom to typer teorier om jobbtilfredshet: prosessteorier og innholdsteorier. Prosessteoriene om jobbtilfredshet ser på utviklingen av jobbtilfredshet som en funksjon av samspillet mellom individ og arbeidsmiljø (Kaufmann og Kaufmann 2013). Et eksempel på en slik teori er Lockes verdidiskrepansteori. Denne teorien tar utgangspunkt i at utilfredshet på arbeidsplassen forårsakes av avviket mellom det jobben kan tilby, og det personen selv forventer, trenger eller verdsetter.

Innholdsteoriene er imidlertid teorier om hvilke innholdsbetingelser i jobben som leder til jobbtilfredshet (Kaufmann og Kaufmann 2013). Maslows behovsteori er et eksempel på en slik teori. Denne teorien tar utgangspunkt i at menneskelige behov deles inn i fem hovedkategorier, som igjen deles inn i to hovedtyper: behov for underskuddsdekning og behov for vekstmuligheter. De ulike behovene er hierarkisk oppbygd, og grunntanken er at de laveste nivåene i hierarkiet må tilfredsstilles før høyere nivå blir aktivisert (Kaufmann og Kaufmann 2013). Et annet eksempel innenfor innholdsteorier er Hertzbergs tofaktorteori. Begge disse eksemplene er teorier som også handler om motivasjon. Rullestad (2007) påpeker

i sin studie at det er betydelig overlapp i forsøkene på å forklare og å skille mellom begrepene jobbtilfredshet og jobbmotivasjon og at de derfor ofte likestilles. Herzbergs tofaktorteori presenteres nærmere her, og benyttes som hovedteori for å forklare jobbtilfredshet i denne oppgaven.

Herzbergs tofaktorteori anses som den første fullstendige teorien om jobbtilfredshet. Teorien skiller mellom motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer. Motivasjonsfaktorene fungerer på den måten at de skaper trivsel i den grad de er til stede, men ikke mistrivsel dersom de ikke er til stede. Eksempler på motivasjonsfaktorer er anerkjennelse, ansvar, vekst og utviklingsmuligheter. Når disse faktorene mangler, fører dette til en nøytral tilstand, men dersom de er gunstige, virker de fremmende på tilfredshet (Kaufmann og Kaufmann 2013). Hygienefaktorene, derimot, utøver sin effekt ved at de kan skape mistrivsel i den grad de ikke er til stede, men ikke trivsel om de er til stede. Man kan derfor ikke skape tilfredse ansatte gjennom hygienefaktorene, men man kan oppheve utilfredshet ved å sikre disse faktorene. De viktigste hygienefaktorene er fysiske og sosiale arbeidsforhold, lønnsforhold, status og jobbsikkerhet. I følge denne teorien fører altså fravær av eller ”svikt” i disse faktorene til direkte utilfredse ansatte (Kaufmann og Kaufmann 2013).

En metaanalyse utført av Sverke et al. (2002) tar for seg forholdet mellom jobbusikkerhet og dets ulike konsekvenser, deri inkludert forholdet til jobbtilfredshet. Korrelasjonen mellom disse to variablene, korrigert for eventuelle målefeil, var på -0.407 . Et sterkt og statistisk signifikant forhold. Disse funnene støttes opp av flere ulike studier som omhandler konsekvenser av jobbusikkerhet. Eksempelvis viser studien utført av Chirumbolo og Hellgren (2003) en korrelasjon mellom jobbusikkerhet og jobbtilfredshet på -0.32 .

2.2.2 Organisasjonsforpliktelse

Forskning viser at ansatte som har utviklet en sterk forpliktelse overfor en organisasjon både yter mer, tar på seg flere arbeidsoppgaver og forblir en mer stabil arbeidskraft (Mathieu og Zajac 1990). Organisasjonsforpliktelse beskrives som ”den relative styrken i individets identifikasjon med og involvering i en

spesiell organisasjon” (Kaufmann og Kaufmann 2013). Av denne definisjonen ser vi at organisasjonsforpliktelse anses som en kontinuerlig prosess hos de ansatte. Denne holdningen består av tre komponenter som innebærer: (i) et ønske om å fortsette som medlem i organisasjonen, (ii) en sterk tro på og aksept av organisasjonens mål og verdier, og (iii) en vilje til å yte mye på organisasjonens vegne (Arnold og Randall 2010).

Det å være sterkt forpliktet til en organisasjon er ikke bare et enten-eller spørsmål. Meyer og Allen (1990) skiller derfor mellom tre former for organisasjonsforpliktelse: affektiv forpliktelse, kontinuitetsforpliktelse og normativ forpliktelse. Den affektive forpliktelsen dreier seg hovedsakelig om personens følelsesmessige tilknytning til organisasjonen. Personens ønske om å fortsette i organisasjonen henger, i denne formen, sammen med hvorvidt organisasjonens og personens verdier og målsettinger sammenfaller. Kontinuitetsforpliktelse er knyttet til en persons oppfatning av kostnader og risiko forbundet med å forlate sin nåværende organisasjon. Troen på at det koster dyrt å slutte i forhold til det man har investert over mange år, samt behovet for trygghet og stabilitet påvirker til en slik form for forpliktelse. Den normative organisasjonsforpliktelsen er en moralsk dimensjon som baserer seg på en persons ansvars- og pliktfølelse overfor organisasjonen. Denne formen for forpliktelse er nært knyttet til personens samvittighet og moral, og atferden påvirkes derfor deretter (Arnold og Randall 2010). For å oppsummere kan vi si at ansatte med høy affektiv organisasjonsforpliktelse blir værende i organisasjonen fordi de vil det, de med høy kontinuitetsforpliktelse blir værende fordi de må, og de med høy grad av normativ forpliktelse blir værende fordi de føler at de burde det (Allen og Meyer 1990).

Det å lage et skille mellom ulike former for organisasjonsforpliktelse har blitt kritisert fra flere hold. Blant andre har Solinger et al. (2008) påpekt en svak negativ korrelasjon, eller ingen korrelasjon i det hele tatt, mellom kontinuitets- og affektiv organisasjonsforpliktelse. Også svake korrelasjoner sett opp mot ulike atferdsvariabler sår tvil om validiteten til kontinuitetskomponenten i organisasjonsforpliktelse. Samtidig foreligger det en svært sterk korrelasjon mellom normativ og affektiv forpliktelse, noe som gjør det vanskelig å skille

mellom disse to komponentene. Den normative komponenten betraktes derfor i denne sammenhengen som overflødig. Så lenge de kritiserte forholdene står uendret, blir det foreslått å gå tilbake til den oppfatningen at organisasjonsforpliktelse gjennomgående bare består av en affektiv komponent. Dette begrunnes videre med at den affektive organisasjonsforpliktelsen både er den mest pålitelige og valide dimensjonen av forpliktelse, samt at den har den klart høyeste korrelasjonen sett opp mot ulike atferdsvariabler (Solinger et al. 2008). I denne oppgaven er det altså affektiv organisasjonsforpliktelse som legges til grunn.

Organisasjonsforpliktelse er en mye studert jobbholdning i forbindelse med jobbusikkerhet. Chirumbolo og Hellgren gjennomførte i 2003 en studie som tok for seg de kortsiktige konsekvensene av jobbusikkerhet i fire europeiske land: Belgia, Italia, Nederland og Sverige. Resultatene fra denne studien antyder at det er en negativ sammenheng mellom jobbusikkerhet og affektiv organisasjonsforpliktelse, med korrelasjoner på henholdsvis -.20, -.16, -.17 og .05. Sverige er imidlertid et unntak fra hovedtendensen med en svak positiv korrelasjon på .05. Det at jobbusikkerhet i hovedsak påvirker organisasjonsforpliktelse i negativ retning støttes opp av en metaanalyse, som viste en korrelasjon, justert for målefeil, mellom variablene på -.358 (Sverke et al. 2002).

2.2.3 Turnoverintensjon

Turnoverintensjon er definert som ”*intensjonen til å forlate en jobb på frivillig basis*” (Juhdi et al. 2013, 3006). Som vi ser refererer dette til sannsynligheten for at et individ forlater en organisasjon hvor han eller hun er ansatt. Av definisjonen ser vi også at det handler om *intensjonen* til å slutte i en jobb og må derfor holdes atskilt fra faktisk turnover. Faktisk turnover kan beskrives som den ”*faktiske bevegelsen av ansatte på tvers av organisasjoners grenser*” (Price 2001, 600). Forskning antyder at frivillig, faktisk turnover kan forklares med den ansattes intensjon om å forlate organisasjonen. Blant andre har Park et al. (2014) rapportert om konsistente, positive korrelasjoner mellom turnoverintensjon og faktisk

turnover. På bakgrunn av dette presiserer de videre at intensjonen om å forlate en organisasjon er den sterkeste prediktoren for faktisk turnover.

Å avdekke og anskaffe informasjon om faktisk turnover kan være svært utfordrende. Det kan derfor være enklere å ta utgangspunkt i turnoverintensjon, da det lettere lar seg gjøre å samle informasjon om denne variabelen. Det å ta utgangspunkt i turnoverintensjon vil kunne gi en god indikasjon på reell turnover, da forskning viser at den enkeltes turnoverintensjon nesten alltid korrelerer med faktisk turnoveratferd (Juhdi et al. 2013). Da turnoverintensjon er det eneste forløpet som har direkte tilknytning til forløpet om faktisk turnover, er det hovedsakelig den ansattes intensjon om å forlate arbeidsplassen som brukes i de fleste studier (Griffeth et al. 2000) . Dette gjelder også i denne oppgaven.

Tidligere i oppgaven ble det avklart at jobbusikkerhet var å anse som en stressor. På linje med andre stressorer, kan jobbusikkerhet føre til reaksjoner i form av tilbaketrekking, ved at den som blir utsatt for en slik situasjon, velger å fjerne seg fra den i forsøket på å unngå stresset som situasjonen medfører (Ashford et al. 1989). Greenhalgh og Rosenblatt (1984) argumenterer for at det ville være fornuftig av ansatte som bekymrer seg for sin egen fremtid i jobben om å søke etter sikrere alternativer, hvis tilgjengelig. De første som forlater organisasjonen er gjerne de ansatte som har flest alternativer i arbeidsmarkedet. Dette vil typisk være ansatte som yter på et høyt nivå, og som er av høy verdi for organisasjonen. Til mer verdifull en ansatt er, til større er sjansen for at han eller hun faktisk slutter. Turnover, og da særlig blant svært dyktige medarbeidere, vil derfor ha åpenbare negative konsekvenser for organisasjonens effektivitet.

Ut i fra diskusjonen over blir det altså antatt at det er et positivt forhold mellom jobbusikkerhet og intensjoner om slutte i jobben. Dette støttes av studier gjort på området, som viser signifikant, positive korrelasjoner mellom variablene på henholdsvis .25 og .284. (Staufenbiel og König 2010; Sverke et al. 2002).

3.0 Metode

3.1 Metode og forskningsdesign

Det er vanlig å skille mellom tre hovedtyper av forskningsdesign. Disse er: eksplorativt (utforskende) design, deskriptivt (beskrivende) design og kausalt (årsak-virkning) design (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2010). Valg av design avhenger av erfaring fra saksområdet, kjennskap til teoretiske studier som identifiserer relevante variabler, samt ambisjonsnivået med hensyn til å identifisere sammenhenger mellom variabler. Av teorigjennomgangen over ser vi at det foreligger mye sekundærdata, samt teorier rundt temaet jobbusikkerhet og dets ulike konsekvenser. På bakgrunn av dette har jeg valgt et deskriptivt design for denne studien. Formålet med et slikt design er å beskrive situasjonen på et bestemt område (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2010). Jeg ønsker dermed å se nærmere på hvilke sammenhenger det er mellom de aktuelle variablene, altså hvorvidt det foreligger samvariasjon.

Man skiller mellom to typer metoder for datainnsamling: kvantitativ og kvalitativ. Kvantitative data er data som kan uttrykkes i tall og mengdeenheter. Siktepunktet med slike data er som regel å benytte statistiske metoder til å generalisere. Andre data som ikke kan stadfestes med tall betegnes som kvalitative. Poenget med denne typen data er å få en dypere og mer fullstendig forståelse av fenomenet (Gripsrud, Olsson and Silkoset 2010). Deskriptivt forskningsdesign er ofte knyttet til kvantitative analyseteknikker, men hvilken tilnæringsmåte som bør benyttes avhenger likevel i stor grad av problemstillingen. For å kunne trekke konklusjoner rundt sammenhenger mellom opplevd grad av jobbusikkerhet og utvalgte holdningsvariabler, har jeg valgt å benytte kvantitativ metode. Jeg ønsker på denne måten å undersøke en større yrkesgruppe for å teste disse sammenhengene.

Jeg mener at den beste måten å samle inn disse dataene på er gjennom en spørreundersøkelse. Dette er også den vanligste formen for datainnsamling ved deskriptivt design. Spørreskjema er et instrument for å samle inn standardisert informasjon, da respondentene får de samme spørsmålene, i samme rekkefølge med de samme svarmulighetene (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2010). Dette er samtidig et raskt og effektivt verktøy for å samle store mengder kvantitative data.

Ved hjelp av standardiserte spørreskjema, som både er valide og reliable, ønsker jeg å undersøke de ulike variablene som er definert, noe jeg kommer nærmere inn på under.

På bakgrunn av dette mener jeg at den beste måten for å besvare problemstillingen vil være gjennom en kvantitativ undersøkelse med deskriptivt design.

3.2 Deltakere

Respondentene i denne studien er valgt fra en organisasjon som opererer i en bransje hvor det forventes at det er en viss grad av jobbusikkerhet på bakgrunn av den nedadgående trenden i norsk industri. Den undersøkte organisasjonen har som nevnt vært igjennom flere runder med nedbemanninger. Samtidig er mange ansatte berørt av en pågående omstrukturingsprosess. I samråd med bedriften ble det derfor besluttet å sende ut spørreundersøkelsen til alle ansatte med funksjonær-stilinger. Bakgrunnen for dette var todelt. For det første så er disse ansatte både berørt av omstrukturingsprosessen, samtidig som de må takle nedbemanninger som følge av markedsforholdene. Og for det andre er dette en gruppe ansatte som er lettere å nå, slik at man oppnår et tilfredsstillende antall respondenter.

Totalt antall gyldige svar var 255. På grunn av noen manglende svar på variabelen ”kjønn”, er kjønnsfordelingen i utvalget 86 kvinner og 164 menn, totalt 250, noe som tilsvarer henholdsvis 34 prosent kvinner og 66 prosent menn. Den gjennomsnittlige alderen blant respondentene ligger i intervallet 36-45 år. Mens den gjennomsnittlige ansettelseslengden ligger høyt i intervallet 4-6 år, svært nært intervallet 7-10 år. Alle respondentene er ansatt fast (se vedlegg III).

3.3 Måleinstrument

Den undersøkte organisasjonen er som sagt en global organisasjon med ansatte fra flere ulike land. Det ble derfor laget en norsk og engelsk versjon av undersøkelsen, slik at flest mulig skulle få mulighet til delta. Disse to undersøkelsene ble utformet identisk, slik at det bare var språket som skilte. Den

engelske undersøkelsen bestod av etablerte internasjonale spørreskjema, mens data fra den norske undersøkelsen ble målt med norske versjoner av de samme spørreskjemaene. Undersøkelsen bestod av en rekke faktorer, inkludert enkel bakgrunnsinformasjon, tanker om framtiden i jobben, samt variabler knyttet til ulike holdninger. Spørreskjemaet anvendt i denne studien bestod av i alt 22 variabler, og er gjengitt i sin helhet i vedlegg II.

Bakgrunnsinformasjonen bestod av fire demografiske variabler. Disse var alder, kjønn, ansettelseslengde og type arbeidsforhold (fast/midlertidig).

Jobbusikkerhet ble målt ved hjelp av fire variabler som fokuserte på arbeidstakernes oppfatning av om de vil være i stand til å beholde sin nåværende jobb. Deltakerne ble bedt om å uttrykke sin enighet/uenighet med uttalelser hentet fra De Cuyper et al. (2010), på en fem-punkts Likert-skala (1 = svært uenig; 5 = svært enig). Eksempler på variabler er: 'Jeg bekymrer meg over å miste jobben' og 'Jeg er sikker på at jeg kan beholde jobben min' (reversert spørsmål).

Jobbtilfredshet ble vurdert ut i fra tre variabler som måler den generelle tilfredsheten med den nåværende jobben (Cammann et al. 1979). Deltakerne ble bedt om å uttrykke sin enighet/uenighet med utsagn som 'Alt i alt er jeg fornøyd med jobben min' på en fem-punkts Likert-skala som strekker seg fra 1 (svært uenig) til 5 (svært enig).

Affektiv organisasjonsforpliktelse ble målt ved hjelp av seks variabler designet for å reflektere den enkelte ansattes følelsesmessige tilknytning til organisasjonen (Meyer, Allen og Smith 1993). Et eksempel på en slik påstand er: 'Jeg tilbringer veldig gjerne resten av karrieren min i denne organisasjonen'. Deltakerne uttrykte også her sin grad av enighet/uenighet på en fem-punkts Likert-skala, hvor svaralternativene strakk seg fra svært uenig (1), uenig (2), verken enig eller uenig (3), enig (4) og svært enig (5).

Turnoverintensjon ble målt med fem variabler som reflekterer tilbøyeligheten til å forlate den nåværende jobben. Måleinstrumentet ble tatt fra og brukt i samsvar med Kuvaas (2006). Deltakerne ble bedt om å uttrykke sin enighet/uenighet med

påstander som 'Jeg vil sannsynligvis lete aktivt etter en ny jobb i løpet av det neste året' og 'Jeg oppfatter mine framtidsutsikter i denne organisasjonen som dårlige', på en fem-punkt Likert-skala som strakk seg fra 1 (svært uenig) til 5 (svært enig).

Gripsrud et al. (2010) skiller mellom to hovedtyper feil som resultatene fra spørreundersøkelsen kan være beheftet med: *manglende observasjoner* og *målefeil*. Målefeil knytter seg primært til feil med selve spørreskjemaet og interaksjonen med respondenten. Jeg har i denne studien benyttet meg av etablerte spørreskjema, som gjennom testing har blitt funnet valide. Ved å ta i bruk disse måleinstrumentene minimerer jeg derfor sjansene for målefeil. Manglende observasjoner deles videre inn i dekningsfeil, utvalgsfeil og ikke-responsfeil. Dekningsfeil betegner feil ved at populasjonen som undersøkes ikke blir dekket godt nok i utvalgsrammen. Utvalgsfeil er feil som oppstår dersom det trekkes et utvalg, og man uttaler seg om forholdene i populasjonen på grunnlag av resultatene fra dette utvalget. Ikke-responsfeil er feil som oppstår når en del av de man ønsker skal besvare undersøkelsen lar være å gjøre det. Dette betraktes altså som frafall (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2010). Denne studien har, noe som jeg også kommer tilbake til, en ikke-responsfeil da det oppnådde utvalget ikke er like stort som det planlagte utvalget.

3.4 Prosedyre

Selve undersøkelsen ble utarbeidet i det nettbaserte spørreundersøkelsesverktøyet Qualtrics, og som nevnt laget i både en norsk og i en engelsk versjon. Spørsmålene i undersøkelsen ble gjennomgått og forhåndsgodkjent av bedriften. I forkant av utsendelsen ble undersøkelsen også kontrollert og godkjent av Norsk Samfunnsvitenskapelige datatjeneste (se vedlegg I). Dette for å sikre at enkeltpersoner ikke skal kunne gjenkjennes gjennom sammenstilling av spørsmålene i undersøkelsen. På denne måten er personvernet hensyntatt i tilstrekkelig grad gjennom prosessen.

Spørreundersøkelsen ble sendt som en link via e-post til alle ansatte med funksjonærstillinger. Utsendelsen kom fra HR-avdelingen, signert en oppfordring

til deltakelse fra HR-direktøren. Mottakerne av undersøkelsen ble i e-posten kort informert om bakgrunnen for studien og hva deltakelse ville innebære. Det ble samtidig presisert at deltakerne var anonyme, samt at det var helt frivillig å delta i studien. E-posten med undersøkelsen ble sendt ut 11. april 2016. Da organisasjonen selv skulle gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse i samme tidsrom, ble det besluttet å ikke sende ut purring. Denne beslutningen hang også sammen med at kravet til antall respondenter som dette prosjektet krever raskt ble oppnådd. På denne måten unngikk organisasjonen å ”mase” mer enn nødvendig på de ansatte. Etter to uker ble undersøkelsen avsluttet.

Undersøkelsen ble som sagt sendt ut til alle ansatte i funksjonærstillinger. Utvalgsrammen bestod derfor av ca. 1200 ansatte. Etter å ha ryddet i dataene satt jeg igjen med 19 valide svar fra den engelske versjonen og 236 valide svar fra den norske. Totalt mottok jeg altså 255 svar fra utvalgsrammen og disse representerer mitt utvalg. Som diskutert over betraktes dette som en ikke-responsfeil, da svært mange i utvalgsrammen har unnlatt å svare på undersøkelsen. Svarprosenten på spørreundersøkelsen er på 21,25 prosent, noe som anses som lavt. Til tross for lav svarprosent møter utvalget imidlertid kravet til antall respondenter som legges til grunn i et kvantitativt prosjekt, slik at resultatene likevel vil kunne være generaliserbare.

Svarene fra både den norske og den engelske versjonen av undersøkelsen sammenstilles og behandles sammen i analysen. Jeg velger likevel å lage en egen variabel for å skille mellom disse to gruppene, slik at jeg kan kontrollere for om det foreligger forskjeller mellom de. Som nevnt rapporterte alle respondentene at de er ansatt fast, se for øvrig vedlegg III. Av den grunn velger jeg å ekskludere denne variabelen fra analysene, da dette ikke vil gi noen større forklaringsverdi.

3.5 Analyseverktøy

SPSS 23 for Mac ble anvendt for å gjennomføre de ulike statistiske analysene.

Det er vanlig å operere med fire forskjellige målenivåer for egenskaper eller variabler: nominalnivå, ordinalnivå, intervallnivå og forholdstallsnivå (Gripsrud,

Olsson og Silkoset 2010). De variablene jeg har undersøkt på nominalnivå er kjønn og språk (basert på om respondenten besvarte den norske eller den engelske versjonen). Videre benyttet jeg to variabler på ordinalnivå, alder og ansettelseslengde. I utgangspunktet er jobbusikkerhet og de tre arbeidsrelaterte holdningene også på ordinalnivå, men ved å forutsette at intervallene mellom svaralternativene er like ble disse variablene behandlet på intervallnivå (scale) i analysene.

4.0 Resultater

4.1 Deskriptiv statistikk

Resultatene som foreligger fremkommer etter analyse av innsamlede data fra 255 respondenter. Med tanke på omfanget av dette prosjektet er n=255 å anse som et tilstrekkelig høyt antall. Det høye antallet respondenter bidrar til at resultatene i stor grad vil kunne generaliseres for populasjonen. Likevel er det viktig å bemerke seg at kjønnsfordelingen er noe skjev i utvalget (34 prosent kvinner mot 66 prosent menn), noe som kan føre til begrensninger i generaliserbarheten.

Tabell 4.1: Korrelasjoner og reliabilitet (Chronbachs alpha):

Variabel	1	2	3	4	5	6	7	8
Jobbusikkerhet (1)	(.825)							
Jobbtilfredshet (2)	-,165**	(.759)						
Aff.org.forp. (3)	-,165**	,589**	(.828)					
Turnoverint. (4)	,263**	-,626**	-,578**	(.872)				
Kjønn (5)	-,289**	,070	,106	-,079	-			
Alder (6)	,139*	,116	,197**	-,123*	-,033	-		
Ansettelseslengde (7)	-,125*	,147*	,202**	-,162**	,031	,537**	-	
Språk (8)	,011	-,043	,140*	-,010	,112	-,049	-,227**	-

** . Korrelasjonen er signifikant på et 0.01 nivå.

* . Korrelasjonen er signifikant på et 0.05 nivå.

Tabell 4.2: Gjennomsnitt, standardavvik og skjevhet:

Variabel	M	Std. dev	Skewness	Kurtosis
Jobbusikkerhet (1)	3,18	1,01	-,374	-,696
Jobbtilfredshet (2)	4,34	,75	-1,343	1,319
Aff.org.forp. (3)	3,45	,89	-,446	-,362
Turnoverint. (4)	2,48	1,09	,582	-,591

4.1.1 Kommentarer til deskriptiv statistikk

Korrelasjoner, reliabilitet, gjennomsnitt, standardavvik og skjevhet er vist for de ulike variablene i tabell 4.1 og 4.2 over.

Reliabiliteten til de ulike måleinstrumentene ble beregnet ved hjelp av Chronbachs alpha. Instrumentene som ble brukt i undersøkelsen bestod av flere indikatorer som hørte til samme variabel. Chronbachs alpha ble på denne måten brukt for å analysere i hvilken grad disse spørsmålene var internt konsistente (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2010). For at et mål skal kunne regnes som reliabelt skal Chronbachs alpha være større enn .700, men ikke for nær 1. Som vi ser av tabell 4.1 har alle målene tilfredsstillende reliabilitet, med variasjon mellom .759 som laveste og .872 som høyeste. Dette var som forventet, da jeg benyttet meg av ferdig konstruerte måleinstrumenter. Internkonsistensen i alle fire undersøkte variabler er derfor å anse som reliable.

Korrelasjonsmatrisen, vist i tabell 4.1 over, indikerer at variablene er korrelert med jobbusikkerhet i den antatte retningen. Konsistent med funn fra andre studier på jobbusikkerhet (eksempelvis Ashford et al. 1989; Staufenbiel og König 2010) er det et negativt forhold mellom jobbusikkerhet, jobbtfredshet og affektiv organisasjonsforpliktelse, og et positivt forhold mellom jobbusikkerhet og turnoverintensjon. Jobbtfredshet ($r = -.165$) og affektiv organisasjonsforpliktelse ($r = -.165$) viser svakere relasjoner til jobbusikkerhet sammenlignet med tidligere studier. Selv om korrelasjonene er svake er de likevel signifikante. Turnoverintensjon ($r = .263$) viser en moderat positiv korrelasjon, som også er signifikant. Samtlige kontrollvariabler, med unntak av språk, er signifikant korrelert med jobbusikkerhet. Kjønn ($r = -.289$) og ansettelseslengde ($r = -.125$) viser et negativt forhold, mens alder ($r = -.139$) viser et svakt positivt forhold. Da ”språk” i svært liten grad korrelerer med jobbusikkerhet, blir variabelen ekskludert i de videre analysene.

I tabell 4.2 er gjennomsnitt, standardavvik og skjevhet oppstilt for de ulike variablene. Dataene ble altså inspisert med tanke på normalfordelingen. Absoluttverdiene for skjevhet ligger i intervallet -1,343-582 og i intervallet -696-1,319 for kurtosis/spisshet. Tommelfingerregelen er at disse verdiene skal ligge

mellom -1 og 1. Likevel er det kun verdier som avviker sterkt fra dette som vil være problematisk. Her ser vi at det er et avvik både for skjevhet og for kurtose, men dette er såpass lite at det i så måte ikke vil være av betydning.

4.2 Krysstabulering

Krysstabulering ble gjort for å vise antall forekomster ved ulike kombinasjoner mellom to variabler: i dette tilfellet mellom jobbusikkerhet og hver av de tre undersøkte jobbholdningene. Samtidig med at man får en oversikt over variablenes simultane fordeling, vil man også kunne ”spore” eventuelle sammenhenger mellom dem (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2010). Selv om denne analysen ikke sier noe om hvor sterke eventuelle sammenhenger er, vil den imidlertid kunne si noe om sannsynligheten for om en statistisk sammenheng skyldes tilfeldigheter eller ei. På denne måten gir det en pekepinn på hvilke sammenhenger som bør undersøkes nærmere. Som tidligere nevnt ble variablene målt ved hjelp av en fem-punkts Likert-skala. De ulike svaralternativene fra 1 (svært uenig) til 5 (svært enig) ble i denne analysen gruppert i tre grupper: lav, middels og høy etter følgende fordelingsnøkkel: 1,0-2,4: lav; 2,5-3,5: middels; 3,6-5,0: høy.

Forholdet mellom jobbusikkerhet og jobbtilfredshet er i denne sammenhengen ikke signifikant (se vedlegg IV), men gir likevel en god indikasjon på hvordan dette forholdet arter seg. Dette er illustrert i tabellen nedenfor.

Tabell 4.3: Jobbtilfredshet ved nivåer av jobbusikkerhet

Jobbusikkerhet	Jobbtilfredshet			Totalt
	Lav	Middels	Høy	
Lav	18,2 %	13,0 %	24,0 %	22,7 %
Middels	9,1 %	39,1 %	39,4 %	38,0 %
Høy	72,7 %	47,8 %	36,7 %	39,2 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %

Så mye som 72,7 prosent av respondentene som rapporterte om høy jobbusikkerhet rapporterte også om lav jobbtilfredshet. Selv om responsene er noe

mer jevnt fordelt, gir det likevel en indikasjon på at jobbusikkerhet faktisk knytter seg til hvordan de ansatte oppfatter sin arbeidssituasjon og hvor fornøyde de er på jobb.

I vedlegg IV ser vi at forholdet mellom jobbusikkerhet og affektiv organisasjonsforpliktelse viser en signifikant sammenheng ($p < 0,05$). Hvordan dette fordeler seg ved de ulike nivåene er vist i tabell 4.4 under.

Tabell 4.4: Organisasjonsforpliktelse ved nivåer av jobbusikkerhet

Jobbusikkerhet	Affektiv organisasjonsforpliktelse			Totalt
	Lav	Middels	Høy	
Lav	22,0 %	15,6 %	28,2 %	22,7 %
Middels	22,0 %	43,3 %	39,5 %	38,0 %
Høy	56,1 %	41,1 %	32,3 %	39,2 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %

Over halvparten (56,1%) av utvalget som rapporterte om høy usikkerhet rapporterte også om lav forpliktelse overfor organisasjonen. Det synes derfor klart at de ansattes forpliktelse til organisasjonen i stor grad er assosiert med jobbusikkerhet.

Også forholdet mellom jobbusikkerhet og turnoverintensjon viser en signifikant sammenheng ($p < 0,05$) (se vedlegg IV). Resultatet er vist i tabell 4.5 nedenfor.

Tabell 4.5: Turnoverintensjon ved nivåer av jobbusikkerhet

Jobbusikkerhet	Turnoverintensjon			Totalt
	Lav	Middels	Høy	
Lav	26,5 %	16,7 %	18,8 %	22,7 %
Middels	42,2 %	41,7 %	20,8 %	38,0 %
Høy	31,3 %	41,7 %	60,4 %	39,2 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %

Som det fremgår av tabellen ser det ut til at turnoverintensjon er relatert til det

opplevde nivået av jobbusikkerhet. Resultatene viser at i gruppen med høy turnoverintensjon, rapporterer 60,4 prosent om høy usikkerhet. For ansatte som rapporterer om lav turnoverintensjon, rapporterer 26,5 prosent også om lav jobbusikkerhet. Selv om det skulle forventes at denne prosenten var noe høyere, tyder mye på at turnoverintensjon i stor grad er knyttet til graden av jobbusikkerhet som den ansatte opplever.

4.3 Regresjonsanalyse

Hovedspørsmålet som skal besvares i denne oppgaven handler om på hvilken måte jobbusikkerhet relaterer seg til jobbholdninger, som jobbtilfredshet, organisasjonsforpliktelse og turnoverintensjon. For å undersøke dette forholdet nærmere ble det avslutningsvis benyttet multippel regresjonsanalyse, hvorpå alder, kjønn og ansettelseslengde ble inkludert som kontrollvariabler i regresjonen av alle hypotesene. Formålet med denne analysen er å undersøke hvilken effekt flere uavhengige variabler har på en avhengig variabel.

Hypotese 1:

- *Jobbusikkerhet har en negativ effekt på jobbtilfredshet*

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,622	4	1,905	3,454	,009 ^b
	Residual	135,152	245	,552		
	Total	142,774	249			

a. Dependent Variable: Jobbtilfredshet

b. Predictors: (Constant), Ansettelseslengde, Kjønn, Jobbusikkerhet, Alder

Avhengig variabel: Jobbtilfredshet

Uavhengige variabler:	Standardized coefficients	Sig.
	Beta	
Jobbusikkerhet	-.160	.019
Alder	.100	.190
Kjønn	.025	.700
Ansettelseslengde	.084	.266
R ²	.053	-
Justert R ²	.038	-

Kommentarer til hypotese 1:

I hypotese 1 er jobbtilfredshet den avhengige variabelen og jobbusikkerhet, alder, kjønn og ansettelseslengde de uavhengige variablene. I denne analysen er jobbusikkerhet signifikant på 5 prosent nivå ($p < .05$), med en standardisert betaverdi på $-.160$. Ingen av kontrollvariablene er signifikante, og samtlige har lave betaverdier. De lave betaverdiene gjenspeiles i modellens forklaringsverdi med en R^2 $.053$ og en justert R^2 på $.038$, som betyr at bare 3,8 prosent av den totale endringen man finner i jobbtilfredshet skyldes de uavhengige variablene.

Hypotese 2:

- *Jobbusikkerhet har en negativ effekt på organisasjonsforpliktelse*

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,498	4	4,375	5,885	,000 ^b
	Residual	182,107	245	,743		
	Total	199,605	249			

a. Dependent Variable: Aff.org.forp

b. Predictors: (Constant), Ansettelseslengde, Kjønn, Jobbusikkerhet, Alder

Avhengig variabel: affektiv organisasjonsforpliktelse

Uavhengige variabler:	Standardized coefficients	Sig.
	Beta	
Jobbusikkerhet	-.175	.009
Alder	.178	.018
Kjønn	.059	.353
Ansettelseslengde	.080	.281
R ²	.088	-
Justert R ²	.073	-

Kommentarer til hypotese 2:

I denne regresjonen er affektiv organisasjonsforpliktelse den avhengige variabelen, mens jobbusikkerhet og de ulike kontrollvariablene representerer de uavhengige variablene. Av tabellen over ser vi at jobbusikkerhet er signifikant på 1 prosent nivå ($p < .01$), med en standardisert betaverdi på $-.175$. Av kontrollvariablene er det kun alder som er signifikant på 5 prosent nivå ($p < .05$), med en betaverdi på $.178$. Modellens forklaringsverdi er heller ikke her høy, med en R² på $.088$ og en justert R² på $.073$ som viser at modellen kun forklarer 7,3 prosent av variasjonen i organisasjonsforpliktelse.

Hypotese 3:

- *Jobbusikkerhet har en positiv effekt på turnoverintensjon*

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,184	4	7,546	6,867	.000 ^b
	Residual	269,214	245	1,099		
	Total	299,397	249			

a. Dependent Variable: Turnoverintensjon

b. Predictors: (Constant), Ansettelseslengde, Kjønn, Jobbusikkerhet, Alder

Avhengig variabel: turnoverintensjon

Uavhengige variabler:	Standardized coefficients	Sig.
	Beta	
Jobbusikkerhet	.278	.000
Alder	-.127	.086
Kjønn	-.001	.983
Ansettelseslengde	-.063	.395
R ²	.101	-
Justert R ²	.086	-

Kommentarer til hypotese 3:

I hypotese 3 er turnoverintensjon den avhengige variabelen. Også her er jobbusikkerhet, alder, kjønn og ansettelseslengde definert som uavhengige variabler. I modellen er det kun jobbusikkerhet som er signifikant ($p < .01$) med en betaverdi på .278. Ingen av kontrollvariablene er signifikante for $p < .05$. En R² verdi på .101 og justert R² på .086 indikerer at modellen forklarer lite av variasjonen i turnoverintensjon.

4.4 Sammenfatning av analyseresultater

Jeg vil her kort oppsummere de viktigste funnene fra de ulike analysene for å se hvilke konklusjoner som kan trekkes på bakgrunn av resultatene.

4.4.1 Korrelasjoner

Ut i fra korrelasjonsmatrisen ser vi en korrelasjon mellom variablene jobbtildfredshet, affektiv organisasjonsforpliktelse og jobbusikkerhet. Resultatene antyder at det er en negativ sammenheng mellom disse to jobbholdningene og jobbusikkerhet. Både jobbtildfredshet og organisasjonsforpliktelse har en korrelasjon på -.165. Selv om dette er svake korrelasjoner, er de likevel signifikante. Disse resultatene støttes opp av tidligere forskning gjort på området, dog sammenhengene funnet her er noe svakere. Videre ser vi også en moderat korrelasjon mellom turnoverintensjon og jobbusikkerhet med en korrelasjon på .263. Det synes derfor å vise at det er en positiv sammenheng mellom disse to

variablene. Også dette resultatet er i tråd med tidligere forskning. Disse resultatene tyder på at det er en sammenheng mellom jobbusikkerhet og de undersøkte holdningsvariablene.

I analysen ble det også funnet signifikante korrelasjoner mellom noen av kontrollvariablene og jobbusikkerhet. Det ble blant annet funnet en svak positiv korrelasjon ($r = .139$) mellom "alder" og jobbusikkerhet, noe som tyder på at høyere alder reflekterer høyere grad av usikkerhet. Videre ble "kjønn" ($r = -.289$) og "ansettelseslengde" ($r = -.125$) funnet å være negativt korrelert med jobbusikkerhet. Dette antyder at ansatte med lav ansiennitet opplever høyere nivå av jobbusikkerhet.

4.4.2 Krysstabulering

Gjennom krysstabulasjon ble en oversikt over forekomstene ved kombinasjonen mellom jobbusikkerhet og de tre jobbholdningene oppstilt, for å på den måten spore eventuelle sammenhenger mellom dem. Selv om forholdet mellom jobbusikkerhet og jobbtilfredshet ikke synes å være signifikant, ser vi av tabell 4.3 at 72,7 prosent av respondentene som rapporterte om høy usikkerhet også rapporterte om lav tilfredshet. Rent intuitivt ser det derfor ut til at det er en viss sammenheng mellom variablene, men da forholdet ikke er funnet signifikant kan vi ikke på bakgrunn av denne analysen tro på at en slik sammenheng foreligger. Forholdet mellom jobbusikkerhet og affektiv organisasjonsforpliktelse viser seg derimot å være signifikant, det samme gjelder for forholdet mellom jobbusikkerhet og turnoverintensjon. Resultatene går dermed i retning av at det ganske sikkert foreligger en sammenheng mellom jobbusikkerhet og organisasjonsforpliktelse, samt mellom jobbusikkerhet og turnoverintensjon. Denne analysen sier riktig nok ikke noe om hvor sterke disse sammenhengene er, men gir imidlertid en indikasjon til videre analyser.

4.4.3 Hypoteser

I analysene av de ulike hypotesene har jeg lagt til grunn at en variabel er signifikant når $p < .05$.

I hypotese 1 ønsket jeg å undersøke hvordan jobbusikkerhet kunne forklare variasjonen i jobbtilfredshet direkte. Resultatet fra denne regresjonsanalysen viser at jobbusikkerhet er negativt relatert til jobbtilfredshet og indikerer dermed at opplevd jobbusikkerhet er forbundet med lavere nivåer av tilfredshet. Jobbusikkerhet er også den eneste signifikante forklaringsvariabelen i modellen, noe som betyr at vi kan tro på sammenhengen som er funnet mellom disse to variablene. Betaværdien for variabelen jobbusikkerhet er på -0.160 , altså vil jobbtilfredsheten reduseres når jobbusikkerheten øker. Det ble ikke funnet noen signifikante sammenhenger mellom de inkluderte kontrollvariablene og jobbtilfredshet. Modellens forklaringskraft er imidlertid svært lav, da variablene bare forklarer 3,8 prosent av variasjonen i jobbtilfredshet. Modellen antyder likevel at opplevd grad av jobbusikkerhet har påvirkningskraft på jobbtilfredshet.

Hypotese 1: *Jobbusikkerhet har en negativ effekt på jobbtilfredshet*

Konklusjon: Hypotesen støttes

I hypotese 2 ønsket jeg å se hvordan jobbusikkerhet kunne forklare variasjonen i affektiv organisasjonsforpliktelse. Også i dette tilfellet var jobbusikkerhet signifikant, samtidig med at forholdet var av negativ karakter med en betaværdi på -0.175 . Dette indikerer at opplevelsen av jobbusikkerhet har en tendens til å redusere individenes lojalitet og tilknytning til organisasjonen. Med hensyn til kontrollvariablene ble det funnet at alder predikerer organisasjonsforpliktelse, med en betaværdi på 0.178 . Forholdet er altså positivt, og indikerer at eldre arbeidstakere typisk rapporterer om høyere nivåer av organisasjonsforpliktelse i forhold til yngre arbeidstakere. Det ble ikke funnet noen signifikante forhold mellom de andre kontrollvariablene og organisasjonsforpliktelse. Samlet forklarer variablene i modellen 7,3 prosent av variasjonen i affektiv organisasjonsforpliktelse. Tross lav forklaringskraft er sammenhengen mellom jobbusikkerhet og organisasjonsforpliktelse funnet å være signifikant, noe som gir grunnlag til tro på at sammenhengen som foreligger faktisk er reell.

Hypotese 2: *Jobbusikkerhet har en negativ effekt på organisasjonsforpliktelse*

Konklusjon: Hypotesen støttes

I hypotese 3 var det om jobbusikkerhet hadde en direkte effekt på turnoverintensjon jeg ønsket å undersøke. Jobbusikkerhet var også relatert til turnoverintensjon og var den eneste signifikante variabelen i modellen. Forholdet var positivt, med en betaverdi på .278, noe som tyder på at opplevelsen av jobbusikkerhet er assosiert med et større ønske om å forlate organisasjonen på frivillig basis. Som nevnt ble det ikke funnet noen signifikante forhold mellom turnoverintensjon og kontrollvariablene. Til sammen forklarer kontrollvariablene og jobbusikkerhet 8,6 prosent av variasjonen i turnoverintensjon. Modellen gir grunnlag for å si at jobbusikkerhet har en positiv effekt på turnoverintensjon.

Hypotese 3: Jobbusikkerhet har en positiv effekt på turnoverintensjon

Konklusjon: Hypotesen støttes

5.0 Diskusjon

Denne studien ble gjennomført som et forsøk på å bedre forståelsen av hvordan jobbusikkerhet kan knyttes til ansattes jobbholdninger. Sverke et al. (2002) beskriver jobbusikkerhet som en betydelig stressor som angivelig fører med seg en rekke konsekvenser, deriblant redusert lojalitet og tilfredshet med jobben, samt et større ønske om å forlate organisasjonen. Usikkerhet knyttet til arbeidssituasjonen har i de senere år blitt et stadig mer viktig problem grunnet faktorer som globalisering, økt intern og ekstern konkurranse, samt høyere organisatorisk og markedsmessig uforutsigbarhet.

Hovedformålet med denne studien var å undersøke effekten av jobbusikkerhet på tre sentrale jobbholdninger. Effekten av fenomenet ble undersøkt i forhold til jobbtilfredshet, affektiv organisasjonsforpliktelse og turnoverintensjon. Jeg brukte data innhentet fra 255 respondenter for å teste de tre hypotesene utledet fra det teoretiske rammeverket.

Fra regresjonsanalysen synes det klart at jobbusikkerhet har innvirkning på alle holdningsvariablene, noe som tyder på at opplevelsen av jobbusikkerhet kan ha alvorlige konsekvenser for de ansattes holdninger til jobben. Disse resultatene samsvarer både med tidligere teoretiske argumenter og med forskning som er gjort på fenomenet. Selv om funnene i denne studien ikke er like sterke som de i tidligere forskning, understreker funnene likevel betydningen av jobbusikkerhet på holdninger til arbeidet og organisasjonen. Reduksjonen i de ansattes tilfredshet og forpliktelse forventes å ha en negativ effekt på arbeidsinnsatsen, samtidig som det vil forsterke virkningen som jobbusikkerhet allerede har på turnoverintensjon (Sverke et al. 2004). Funnene støtter på denne måten argumenter for nødvendigheten av å forebygge denne stressoren.

Av analysene så vi at jobbusikkerhet var assosiert med lavere nivåer av jobbtilfredshet. Disse resultatene er konsistent med mye av tidligere forskning (eksempelvis Chirumbolo og Hellgren 2003; Ashford et al. 1989), og bidrar dermed til å styrke antakelsene rundt hvilken effekt jobbusikkerhet har på tilfredshet. Også den ansattes lojalitet mot organisasjonen lider når jobbusikkerhet råder. Resultatene viste at nivået av organisasjonsforpliktelse var lavere i gruppen

hvor nivåene av jobbusikkerhet var høyere. Også dette samsvarer med andre studier gjort på området (eksempelvis Sverke et al. 2004). Et annet tegn på de ansattes lojalitet er villigheten til å bli værende i organisasjonen, uttrykt ved lav turnoverintensjon. I analysene ble det funnet at jobbusikkerhet er assosiert med høyere turnoverintensjon. Etter hvert som ansatte blir mer usikre på framtiden på sin egen arbeidsplass, begynner de gradvis å forberede seg mentalt på en mulig endring i arbeidssituasjonen, noe som gjenspeiles i turnoverintensjon. Ansatte som opplever et høyere nivå av jobbusikkerhet har derfor en sterkere tilbøyelighet til å forlate organisasjonen. I den forbindelse viser studier at frivillig turnover typisk innebærer at de best kvalifiserte arbeidstakerne forvinner først, dette trolig fordi disse ansatte er de mest attraktive i arbeidsmarkedet (Chirumbolo og Hellgren 2003). Disse ansatte er dog ofte de mest dyrebare for organisasjonen, og når disse forsvinner representerer det et betydelig tap for bedriften. Følgene av jobbusikkerhet undersøkt i denne studien, nærmere bestemt på tilfredshet, forpliktelse og turnoverintensjon, ble altså alle påvirket i den retningen som antatt i hypotesene.

I den grad jobbusikkerhet har blitt en vesentlig del av arbeidshverdagen, er det viktig å identifisere faktorer som kan redusere eller eliminere belastninger knyttet til fenomenet. Det vil være av stor betydning både for enkeltpersoner og for organisasjoner å forstå og dermed prøve å forhindre og redusere konsekvensene som kan oppstå. Kunnskap om konsekvensene av jobbusikkerhet kan føre til at organisasjonene tidlig tar grep og dermed motvirker potensielle skadelige prosesser på et tidlig tidspunkt. Dette kan videre bidra til å redusere uforutsette kostnader for både ansatte og bedrifter.

Organisasjoner kan gjennomføre en rekke ulike tiltak i forsøket på å hindre fremveksten av negative effekter forbundet med jobbusikkerhet. Blant annet vil tilstrekkelig informasjon og bedre kommunikasjon være to betydningsfulle tiltak (Sverke et al. 2004). Gjennom å kommunisere med de ansatte tidlig i prosessen, i kombinasjon med nøyaktig og ærlig informasjon, vil man kunne hindre spredning av falske rykter og dermed redusere den generelle usikkerheten under organisatoriske endringer. Et annet viktig aspekt å vurdere er legitimiteten til endringene som organisasjonen undergår. Dersom endringer blir sett på som

troverdige og nødvendige av de ansatte, forventes det at reaksjonene deres vil være mindre alvorlige (Hartley et al. 1991).

Generelt bør organisasjonen, som også nevnt tidligere, være klar over de graverende konsekvensene av jobbusikkerhet og arbeide for å forebygge disse konsekvensene så mye som mulig. En nedbemanning eller omstrukturering er gjerne vanskelig å unngå i økonomiske nedgangstider, men måten dette blir gjennomført på er imidlertid innenfor arbeidsgivers kontroll. Graden av suksess for en nedbemannings- eller omstrukturingsstrategi avhenger til syvende og sist av reaksjonene til de ”overlevende” i organisasjonen. Det vil derfor være til organisasjonenes fordel å sørge for at de ansatte blir behandlet på en god og rettferdig måte, samt sørge for at de er i stand til å godta endringene i høyest mulig grad. Forhåpentligvis vil en bedre håndtering av fenomenet jobbusikkerhet ikke bare redusere effekten fenomenet har på de ansatte, men også gjøre organisasjonen mer effektiv og til et bedre sted å være for alle.

Litteraturliste

- Allen, Natalie J. og John P. Meyer. 1990. «The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.» *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1): 1-18.
- Arnold, John, og Ray Randall. 2010. *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. 5th ed: Pearson.
- Ashford, Susan J. Cynthia Lee og Philip Bobko. 1989. «Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-based Measure and Substantive Test.» *Academy of Management Journal* 32 (4): 803-829.
- Büssing, André. 1999. «Can Control at Work and Social Support Moderate Psychological Consequences of Job Insecurity? Results from a Quasi-experimental Study in the Steel Industry.» *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8 (2): 219-242.
- Cammann, C., M. Fichman, D. Jenkins og J. Klesh. 1979. *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. University of Michigan.
- Cascio, Wayne F. 1998. «Learning from outcomes: Financial experience of 311 firms that have downsized.» I *The new organizational reality: Downsizing, restructuring, and revitalization*, av Marilyn K. Gowing, John D. Kraft og James Campbell Quick, 21-54. Washington, DC: American Psychological Association.
- Chirumbolo, Antonio og Johnny Hellgren. 2003. «Individual and Organizational Consequences of Job Insecurity: A European Study.» *Economic and Industrial Democracy* 24 (2): 217-240.
- Davy, Jeanette A., Angelo J. Kinicki og Christine L. Scheck. 1997. «A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions.» *Journal of Organizational Behavior* 18: 323-349.
- De Cuyper, N., H. De Witte, T. Vander Elst og Y. Handaja. 2010. «Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: Associations with perceived job insecurity and strain.» *Journal of Business and Psychology* 25 (1): 75-85.
- De Witte, Hans. 1999. «Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues .» *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8 (2): 155-177.

-
- Grøsfjeld, Kjell Erik. 2015. «Hva bør bedriftene gjøre når tidene blir tøffere?» *Stavanger Aftenblad*. Hentet 28. februar 2016. <http://www.aftenbladet.no/meninger/debatt/Hva-bor-bedriftene-gjore-nar-tidene-blir-toffere-3772400.html>
 - Greenhalgh, Leonard og Zehava Rosenblatt. 1984. «Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity.» *Academy of Management Review* 9 (3): 438-448.
 - Griffeth, Rodger W., Peter W. Hom og Stefan Gaertner. 2000. «A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium.» *Journal of Management* 26 (3): 463-488.
 - Gripsrud, Geir, Ulf Henning Olsson og Ragnhild Silkoset. 2010. *Metode og dataanalyse*. 2.utgave: Høyskoleforlaget.
 - Hartley, Jean, Dan Jacobson, Bert Klandermans og Tinka van Vuuren. 1991. *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*. London: SAGE Publications.
 - Hellgren, Johnny, Magnus Sverke og Kerstin Isaksson. 1999. «A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being.» *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8 (2): 179-195.
 - Hustadnes, Halldor. 2015. «Norsk Industri spår skrekk-år: 50-70000 færre oljetilknyttede jobber.» *Dagbladet*. Hentet 28. februar 2016. <http://www.dagbladet.no/2015/09/01/nyheter/politikk/innenriks/40909766/>
 - Juhdi, Nurita, Fatimah Pa'wan og Ram M. K. Hansaram. 2015. «HR practices and turnover intention: the mediating roles of organizational commitment and organizational engagement in a selected region in Malaysia.» *The International Journal of Human Resource Management* 24 (15): 3002-3019.
 - Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann. 2013. *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 4. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
 - Kuvaas, Bård. 2006. «Performance appraisal satisfaction and employee outcomes: Mediating and moderating roles of motivation.» *The International Journal of Human Resource Management* 17 (3): 504-522.
 - Mathieu, John E. og Dennis M. Zajac. 1990. «A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment.» *Psychological Bulletin* 108 (2): 171-194.
-

-
- Meyer, J.P., N.J. Allen og C.A Smith. 1993. «Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization.» *Journal of Applied Psychology* 78 (4): 583-551.
 - NTB. 2016. «Nær 100.000 arbeidsledige i år.» E24. Hentet 3. mars 2016. <http://e24.no/jobb/oljebremsen/naer-100-000-arbeidsledige-i-aar/23629412>
 - Park, Hong Y., Raymond L. Christie og Gail E. Sype. 2014. «Organizational Commitment and Turnover Intention in Union and Non-Union Firms.» *SAGE Open* January-March: 1-11.
 - Price, James L. 2001. «Reflections on the determinants of voluntary turnover.» *International Journal of Manpower* 22 (7): 600-624.
 - Reisel, William D. og Moshe Banai. 2002. «Comparison of a Multidimensional and a Global Measure of Job Insecurity: Predicting Job Attitudes and Work Behaviors.» *Psychological Reports* 90 (3): 913-922.
 - Rolls-Royce. 2016. *About*. Hentet 18. april 2016. <http://www.rolls-royce.com/about.aspx>
 - Rolls-Royce. 2016. *About marine*. Hentet 18. april 2016. <http://rolls-royce.com/products-and-services/marine/about-marine.aspx>
 - Rullestad, Tove. 2007. *Faktorer som influerer på ansattes trivsel og velvære*. Masteroppgave ved Det psykologiske fakultet: Universitetet i Bergen.
 - Saksvik, Per Øystein. 2012. «Å leve med omstilling.» I *Det gode arbeidsmiljø* av Ståle Einarsen og Anders Skogstad, 199-219. Bergen: Fagbokforlaget.
 - Solinger, Omar N., Woody van Olffen og Robert A. Roe. 2008. «Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment.» *Journal of Applied Psychology* 93 (1): 70-83.
 - Staufenbiel, Thomas og Cornelius J. König. 2010. «A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism.» *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83: 101-117.
 - Sterud, Tom. 2009. «Nedbemanning og omorganiseringer blant norske yrkesaktive - har informasjon og medvirkning betydning for helse og trivsel?» *Søkelys på arbeidslivet* 26: 59-73.
 - Stige, Per Ove. 2016. «Rolls-Royce kutter 150 jobber i Norge». Hentet 19. april 2016. <http://www.smp.no/naeringsliv/2016/04/07/Rolls-Royce-kutter-150-jobber-i-Norge-12567187.ece>
-

-
- Sverke , Magnus, Johnny Hellgren og Katharina Näswall. 2002. «No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences.» *Journal of Occupational Health Psychology* 7 (3): 242-264.
 - Sverke , Magnus, og Johnny Hellgren. 2002. «The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium.» *Applied Psychology: An International Review* 51 (1): 23-42.
 - Sverke, Magnus, Johnny Hellgren, Katharina Näswall, Antonio Chirumbolo, Hans De Witte og Sjoerd Goslinga. 2004. *Job insecurity and union membership: European unions in the wake of flexible production*. Brussels: Peter Lang Pub Inc.
 - Takla, Einar. 2016. «Det blir et blodbad.» *Dagens Næringsliv*. Hentet 28. februar 2016. <http://www.dn.no/nyheter/okonomi/2016/01/07/1059/Norge/-det-blir-et-blodbad>
 - Van Vuuren, Tinka. 1990. *Met ontslag bedreigd. Werknemers in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie*. Amsterdam: VU Uitgeverij. Referert i De Witte 1999.
 - Wig, Karl. 2015. «Ekspertene: Slik vil oljekrisen prege ditt liv i 2016.» *E24*. Hentet 28. februar 2016. <http://e24.no/privat/ekspertene-slik-vil-oljekrisen-prege-ditt-liv-i-2016/23566852>

VEDLEGG

- I. Bekreftelse fra NSD**
- II. Spørreskjema**
- III. Resultat spørreundersøkelse**
- IV. Chi-Square Test**

I. Bekreftelse fra NSD



Cecilie Astring
 Institutt for ledelse og organisasjon Handelshøyskolen BI
 Nydalsveien 42
 0442 OSLO

Vår dato: 19.04.2016 Vår ref: 47872 / 2 / AH Deres dato: Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 09.03.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>47872</i>	<i>Konsekvenser av opplevd jobbusikkerhet på sentrale jobbholdninger</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Handelshøyskolen BI, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Cecilie Astring</i>
<i>Student</i>	<i>Lene Skarba</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.06.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Åsne Halskau

Kontaktperson: Åsne Halskau tlf: 55 58 21 88
 Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

NSD – Norsk senter for forskingsdata AS Harald Hårfagre gate 29 Tel: +47-55 58 21 17 nsd@nsd.no
NSD – Norwegian Centre for Research Data NO-5007 Bergen, NORWAY Faks: +47-55 58 96 30 www.nsd.no
Org.nr. 985 321 884

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 47872

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger Handelshøyskolen BI sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på privat pc/mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Det er ikke krysset av i meldeskjema for at det skal benyttes en databehandler for å samle inn data. Siden prosjektet skal sende ut et elektronisk spørreskjema, gjør vi oppmerksom på at dersom det benyttes en databehandler (et firma som leverer datainnsamlingstjenester for eksempel), må Handelshøyskolen BI inngå skriftlig avtale med eventuell databehandler om hvordan personopplysninger skal behandles, jf. personopplysningsloven § 15. For råd om hva databehandleravtalen bør inneholde, se Datatilsynets veileder: <http://www.datatilsynet.no/Sikkerhet-internkontroll/Databehandleravtale/>.

Det oppgis i meldeskjemaet at personopplysninger skal publiseres, men i informasjonsskrivet opplyses det til informantene at de ikke vil kunne gjenkjennes i prosjektet. Personvernombudet forstår det slik at det ikke skal publiseres opplysninger om enkeltinformanter, og antar at avkrysningen er en misforståelse. Dersom det allikevel er aktuelt å publisere opplysninger slik at enkeltpersoner kan gjenkjennes direkte/indirekte, legger vi til grunn at det foreligger eksplisitt samtykke fra den enkelte til dette. Vi anbefaler at deltakerne gis anledning til å lese igjennom egne opplysninger og godkjenne disse før publisering.

Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet, men vi anbefaler at det forklares klarere at ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i publikasjonen, men at det vil behandles enkelte indirekte personidentifiserende opplysninger i råmaterialet.

Forventet prosjektslutt er 01.06.2016. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)

Vi gjør oppmerksom på at også eventuell databehandler må slette personopplysninger tilknyttet prosjektet i sine systemer. Dette inkluderer eventuelle logger og koblinger mellom IP-/epostadresser og besvarelser.

II. Spørreskjema

Q1 Alder

- 18-25 år (1)
- 26-35 år (2)
- 36-45 år (3)
- 46-55 år (4)
- 56-65 år (5)
- over 65 år (6)

Q2 Kjønn

- Kvinne (1)
- Mann (2)

Q3 Hvor lenge har du vært ansatt i denne bedriften (organisasjonen)?

- Mindre enn 11 måneder (1)
- 1-3 år (2)
- 4-6 år (3)
- 7-10 år (4)
- Over 10 år (5)

Q4 Er ditt ansettelsesforhold

- Permanent (fast) (1)
- Midlertidig (2)

Q6 De følgende tre utsagnene handler om i hvilken grad du er fornøyd med din nåværende arbeidsplass. Oppgi i hvilken grad du er enig eller uenig i følgende påstander:

	Helt uenig (1)	Delvis uenig (2)	Verken enig eller uenig (3)	Delvis enig (4)	Helt enig (5)
Alt i alt er jeg fornøyd med jobben min (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Generelt liker jeg ikke jobben min (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Generelt liker jeg å jobbe her (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q7 De følgende seks utsagnene under omhandler hvor sterk tilhørighet du føler til organisasjonen din. Oppgi i hvilken grad du er enig eller uenig i følgende påstander:

	Helt uenig (1)	Delvis uenig (2)	Verken enig eller uenig (3)	Delvis enig (4)	Helt enig (5)
Jeg tilbringer veldig gjerne resten av karrieren min i denne organisasjonen (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler virkelig at denne organisasjonens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

problemer er mine egne (2)					
Jeg føler meg ikke som en "del av familien" i denne organisasjonen (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er ikke "følelsesmessig knyttet" til denne organisasjonen (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Denne organisasjonen betyr mye for meg rent personlig (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har ingen sterk følelse av tilhørighet til denne organisasjonen (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q8 De fem utsagnene under handler om i hvilken grad du tror du kommer til å fortsette å jobbe i din nåværende organisasjon, eller om du vurderer å skifte arbeidssted. Oppgi i hvilken grad du er enig eller uenig i følgende påstander:

	Helt uenig (1)	Delvis uenig (2)	Verken enig eller uenig (3)	Delvis enig (4)	Helt enig (5)
Jeg tenker ofte på å slutte i min nåværende jobb (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan komme til å slutte i min nåværende jobb i løpet av året (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil sannsynligvis lete aktivt etter en ny jobb i løpet av det neste året (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg oppfatter mine framtidsutsikter i denne organisasjonen som dårlige (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil trolig lete aktivt etter en ny jobb i løpet av de nærmeste tre årene (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q9 De neste fire utsagnene omhandler din oppfatning om hvorvidt din nærmeste overordnede bryr seg om deg som person og hvordan du har det på jobben. Oppgi i hvilken grad du er enig eller uenig i følgende påstander:

	Helt uenig (1)	Delvis uenig (2)	Verken enig eller uenig (3)	Delvis enig (4)	Helt enig (5)
Min nærmeste overordnede bryr seg virkelig om mine meninger (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min nærmeste overordnede viser interesse for at jeg har det bra på jobben (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min nærmeste overordnede tar hensyn til mine mål og verdier (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min nærmeste overordnede bryr seg egentlig ikke særlig mye om meg (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Spørsmål 9 (lederstøtte) ble spurt om i den hensikt at variabelen skulle undersøkes som en mulig moderator på konsekvensene av jobbusikkerhet. Men med hensyn til oppgavens størrelse ble jeg dessverre nødt til å droppe dette.

Q10 Under kommer noen spørsmål angående hvordan du opplever å ha kontroll i egen arbeidssituasjon. Her oppgir du svaret ditt fra meget sjelden/aldri til meget ofte/alltid:

	Meget sjelden eller aldri (1)	Nokså sjelden (2)	Av og til (3)	Nokså ofte (4)	Meget ofte eller alltid (5)
Hvis det finnes flere forskjellige måter å utføre arbeidet ditt på, kan du selv velge hvilken framgangsmåte du skal bruke? (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg? (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo? (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kan du selv bestemme når du skal ta pauser? (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kan du selv bestemme hvilke arbeidsoppgaver lengden på pausene dine? (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer som du skal samarbeide med? (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kan du selv bestemme når du skal ha kontakt med kunder/klienter? (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid? (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Også **spørsmål 10 (kontroll i arbeidet)** ble spurt om i den hensikt at variabelen skulle undersøkes som en mulig moderator på konsekvensene av jobbusikkerhet. Men med hensyn til oppgavens størrelse ble jeg dessverre nødt til droppe dette.

Q11 Til slutt kommer noen utsagn som omhandler fremtiden din i organisasjonen. Oppgi i hvilken grad du er enig eller uenig i følgende påstander:

	Helt uenig (1)	Delvis uenig (2)	Verken enig eller uenig (3)	Delvis enig (4)	Helt enig (5)
Jeg føler meg ikke trygg med tanke på jobben min i fremtiden (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er sikker på at jeg kan beholde jobben min (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sannsynligvis vil jeg snart miste jobben min (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg bekymrer meg over å miste jobben (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

III. Resultat spørreundersøkelse

Initial Report

Last Modified: 05/11/2016

Completion Status: Completed

1. Alder

#	Answer	Response	%
1	18-25 år	3	1%
2	26-35 år	77	30%
3	36-45 år	89	35%
4	46-55 år	60	24%
5	56-65 år	24	9%
6	over 65 år	2	1%
	Total	255	100%




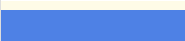
Statistic	Value
Min Value	1
Max Value	6
Mean	3.12
Variance	1.02
Standard Deviation	1.01
Total Responses	255

2. Kjønn

#	Answer	Response	%
1	Kvinne	86	34%
2	Mann	164	66%
	Total	250	100%

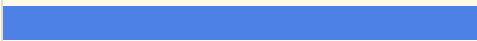
Statistic	Value
Min Value	1
Max Value	2
Mean	1.66
Variance	0.23
Standard Deviation	0.48
Total Responses	250

3. Hvor lenge har du vært ansatt i denne bedriften (organisasjonen)?

#	Answer		Response	%
1	Mindre enn 11 måneder		1	0%
2	1-3 år		34	13%
3	4-6 år		61	24%
4	7-10 år		60	24%
5	Over 10 år		99	39%
	Total		255	100%

Statistic	Value
Min Value	1
Max Value	5
Mean	3.87
Variance	1.18
Standard Deviation	1.09
Total Responses	255

4. Er ditt ansettelsesforhold

#	Answer		Response	%
1	Permanent (fast)		255	100%
2	Midlertidig		0	0%
	Total		255	100%

Statistic	Value
Min Value	1
Max Value	1
Mean	1.00
Variance	0.00
Standard Deviation	0.00
Total Responses	255

5. De følgende tre utsagnene handler om i hvilken grad du er fornøyd med din nåværende arbeidsplass. Oppgi i hvilken grad du er enig eller uenig i følgende påstander:

#	Question	Helt uenig	Delvis uenig	Verken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Total Responses	Mean
1	Alt i alt er jeg fornøyd med jobben min	2	19	11	109	113	254	4.23
2	Generelt liker jeg ikke jobben min	153	61	15	20	5	254	1.67
3	Generelt liker jeg å jobbe her	2	7	12	88	146	255	4.45

Statistic	Alt i alt er jeg fornøyd med jobben min	Generelt liker jeg ikke jobben min	Generelt liker jeg å jobbe her
Min Value	1	1	1
Max Value	5	5	5
Mean	4.23	1.67	4.45
Variance	0.81	1.05	0.60
Standard Deviation	0.90	1.03	0.78
Total Responses	254	254	255

6. De følgende seks utsagnene under omhandler hvor sterk tilhørighet du føler til organisasjonen din. Oppgi i hvilken grad du er enig eller uenig i følgende påstander:

#	Question	Helt uenig	Delvis uenig	Verken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Total Responses	Mean
1	Jeg tilbringer veldig gjerne resten av karrieren min i denne organisasjonen	19	26	52	92	66	255	3.63
2	Jeg føler virkelig at denne organisasjonens problemer er mine egne	31	54	51	85	33	254	3.14
3	Jeg føler meg ikke som en "del av familien" i denne organisasjonen	61	82	49	43	19	254	2.52
4	Jeg er ikke "følelsesmessig knyttet" til denne organisasjonen	60	91	36	45	21	253	2.51
5	Denne organisasjonen betyr mye for meg rent personlig	19	37	64	93	41	254	3.39
6	Jeg har ingen sterk følelse av tilhørighet til	70	90	37	37	20	254	2.40

denne organisasjonen							
----------------------	--	--	--	--	--	--	--

Statistikk	Jeg tilbringer veldig gjerne resten av karrieren min i denne organisasjonen	Jeg føler virkelig at denne organisasjonens problemer er mine egne	Jeg føler meg ikke som en "del av familien" i denne organisasjonen	Jeg er ikke "følelsmessig knyttet" til denne organisasjonen	Denne organisasjonen betyr mye for meg rent personlig	Jeg har ingen sterk følelse av tilhørighet til denne organisasjonen
Min Value	1	1	1	1	1	1
Max Value	5	5	5	5	5	5
Mean	3.63	3.14	2.52	2.51	3.39	2.40
Variance	1.41	1.54	1.52	1.58	1.31	1.56
Standard Deviation	1.19	1.24	1.23	1.26	1.14	1.25
Total Responses	255	254	254	253	254	254

7. De fem utsagnene under handler om i hvilken grad du tror du kommer til å fortsette å jobbe i din nåværende organisasjon, eller om du vurderer å skifte arbeidssted. Oppgi i hvilken grad du er enig eller uenig i følgende påstander:

#	Question	Helt uenig	Delvis uenig	Verken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Total Responses	Mean
1	Jeg tenker ofte på å slutte i min nåværende jobb	80	65	39	43	28	255	2.51
2	Jeg kan komme til å slutte i min nåværende jobb i løpet av året	116	56	34	26	23	255	2.15
3	Jeg vil sannsynligvis lete aktivt etter en ny jobb i løpet av det neste året	104	53	40	28	30	255	2.32
4	Jeg oppfatter mine framtidsutsikter i denne organisasjonen som dårlige	57	80	60	35	22	254	2.55
5	Jeg vil trolig lete aktivt etter en ny jobb i løpet av de nærmeste tre årene	55	52	55	52	41	255	2.89

Statistic	Jeg tenker ofte på å slutte i min nåværende jobb	Jeg kan komme til å slutte i min nåværende jobb i løpet av året	Jeg vil sannsynligvis lete aktivt etter en ny jobb i løpet av det neste året	Jeg oppfatter mine fremtidsutsikter i denne organisasjonen som dårlige	Jeg vil trolig lete aktivt etter en ny jobb i løpet av de nærmeste tre årene
Min Value	1	1	1	1	1
Max Value	5	5	5	5	5
Mean	2.51	2.15	2.32	2.55	2.89
Variance	1.88	1.79	1.97	1.50	1.91
Standard Deviation	1.37	1.34	1.40	1.22	1.38
Total Responses	255	255	255	254	255

8. De neste fire utsagnene omhandler din oppfatning om hvorvidt din nærmeste overordnede bryr seg om deg som person og hvordan du har det på jobben. Oppgi i hvilken grad du er enig eller uenig i følgende påstander:

#	Question	Helt uenig	Delvis uenig	Verken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Total Responses	Mean
1	Min nærmeste overordnede bryr seg virkelig om mine meninger	13	26	17	96	102	254	3.98
2	Min nærmeste overordnede viser interesse for at jeg har det bra på jobben	20	24	26	97	87	254	3.81
3	Min nærmeste overordnede tar hensyn til mine mål og verdier	20	18	44	99	74	255	3.74
4	Min nærmeste overordnede bryr seg egentlig ikke særlig mye om meg	126	67	25	21	15	254	1.94

Statistic	Min nærmeste overordnede bryr seg virkelig om mine meninger	Min nærmeste overordnede viser interesse for at jeg har det bra på jobben	Min nærmeste overordnede tar hensyn til mine mål og verdier	Min nærmeste overordnede bryr seg egentlig ikke særlig mye om meg
Min Value	1	1	1	1
Max Value	5	5	5	5
Mean	3.98	3.81	3.74	1.94
Variance	1.34	1.50	1.39	1.46
Standard Deviation	1.16	1.23	1.18	1.21
Total Responses	254	254	255	254

9. Under kommer noen spørsmål angående hvordan du opplever å ha kontroll i egen arbeidssituasjon. Her oppgir du svaret ditt fra meget sjelden/aldri til meget ofte/alltid:

#	Question	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid	Total Responses	Mean
1	Hvis det finnes flere forskjellige måter å utføre arbeidet ditt på, kan du selv velge hvilken framgangsmåte du skal bruke?	4	18	34	118	80	254	3.99
2	Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?	18	47	86	82	21	254	3.16
3	Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?	8	34	62	103	47	254	3.58
4	Kan du selv bestemme når du skal ta pauser?	0	7	21	92	133	253	4.39
5	Kan du selv bestemme hvilke arbeidsoppgaver lengden på pausene dine?	0	12	41	127	73	253	4.03
6	Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer som du skal samarbeide	29	59	83	66	16	253	2.92

	med?							
7	Kan du selv bestemme når du skal ha kontakt med kunder/klienter?	35	41	56	83	38	253	3.19
8	Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?	9	29	89	98	29	254	3.43

Statist ic	Hvis det finnes flere forskjellige måter å utføre arbeidet ditt på, kan du selv velge hvilken framgangsmåte du skal bruke?	Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?	Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?	Kan du selv bestemme når du skal ta pause r?	Kan du selv bestemme hvilke arbeidsoppgaver lengden på pausene dine?	Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer som du skal samarbeide med?	Kan du selv bestemme når du skal ha kontakt med kunder/kl ienter?	Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid ?
Min Value	1	1	1	2	2	1	1	1
Max Value	5	5	5	5	5	5	5	5
Mean	3.99	3.16	3.58	4.39	4.03	2.92	3.19	3.43
Variance	0.88	1.10	1.07	0.57	0.64	1.20	1.61	0.92
Standard Deviation	0.94	1.05	1.04	0.76	0.80	1.10	1.27	0.96
Total Responses	254	254	254	253	253	253	253	254

10. Til slutt kommer noen utsagn som omhandler fremtiden din i organisasjonen. Oppgi i hvilken grad du er enig eller uenig i følgende påstander:

#	Question	Helt uenig	Delvis uenig	Verken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	Total Responses	Mean
1	Jeg føler meg ikke trygg med tanke på jobben min i fremtiden	21	39	40	94	61	255	3.53
2	Jeg er sikker på at jeg kan beholde jobben min	50	63	61	58	23	255	2.77
3	Sannsynligvis vil jeg snart miste jobben min	54	76	89	25	11	255	2.46
4	Jeg bekymrer meg over å miste jobben	35	32	34	75	79	255	3.51

Statistic	Jeg føler meg ikke trygg med tanke på jobben min i fremtiden	Jeg er sikker på at jeg kan beholde jobben min	Sannsynligvis vil jeg snart miste jobben min	Jeg bekymrer meg over å miste jobben
Min Value	1	1	1	1
Max Value	5	5	5	5
Mean	3.53	2.77	2.46	3.51
Variance	1.53	1.57	1.13	1.95
Standard Deviation	1.24	1.25	1.06	1.40
Total Responses	255	255	255	255

IV. Chi-Square Test

Signifikansnivå: .05

Jobbtilfredshet:

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,689 ^a	4	,104
N of Valid Cases	255		

Organisasjonsforpliktelse:

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,811 ^a	4	,019
N of Valid Cases	255		

Turnoverintensjon:

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,789 ^a	4	,005
N of Valid Cases	255		