

Spørreskjema

Undersøkelse til det 1. utvalget (til medarbeiderne):

- 1: Oppfatninger om investering i medarbeiderutvikling
- 2: Indre motivasjon
- 3: prososial motivasjon

Undersøkelse til det 2. utvalget (til lederne):

- 4: Ledervurdert innsats og
- 5: Ledervurdert taking charge

Spørsmål til 1. utvalget:

1: Oppfatninger om investering i medarbeiderutvikling:

5-punkts Likert, svært uenig/svært enig. Basert på (C. H. Lee & Bruvold, 2003) og brukt i (Kuvaas & Dysvik, 2009)

1. Min organisasjon investerer mye ressurser i utvikling av sine medarbeidere (f.eks. gjennom opplæringstiltak, kurs og karriereutvikling)
2. Min organisasjon fremstår som svært opptatt av kontinuerlig utvikling av sine medarbeideres ferdigheter og evner
3. Gjennom tiltak som medarbeidersamtaler, evalueringer, fadder-/counsellor-ordning, kompetanseutvikling og lederutvikling viser min organisasjon på en tydelig og konkret måte at de verdsetter utvikling av sine medarbeideres ferdigheter og evner
4. Gjennom faktisk avsetning av tid og penger til medarbeiderutvikling viser min organisasjon at den virkelig investerer i sine medarbeidere
5. Jeg føler meg trygg på at min organisasjon sørger for nødvendige opplærings- og utviklingstiltak for at jeg skal kunne løse eventuelle nye arbeidsoppgaver i fremtiden
6. Min organisasjon er dyktig til å tilrettelegge for medarbeidere som ønsker å bytte jobb internt

2: Indre motivasjon:

5-punkts Likert, svært uenig/svært enig (Kuvaas & Dysvik, 2009).

Denne delen inneholder 6 utsagn om din indre drivkraft til å utføre dine arbeidsoppgaver:

7. Mine arbeidsoppgaver er i seg selv en viktig drivkraft i jobben min
8. Det er gøy å jobbe med de arbeidsoppgavene jeg har
9. Jeg føler at den jobben jeg gjør er meningsfull
10. Jobben min er veldig spennende
11. Jobben min er så interessant at den i seg selv er sterkt motiverende
12. Av og til blir jeg så inspirert av jobben min at jeg nesten glemmer ting rundt meg

3: Prososial motivasjon:

5-punkts Likert, svært uenig/svært enig, Grant & Sumanth (2009)

13. Det gir meg energi å arbeide med oppgaver som kan være til nytte for andre
14. Jeg liker å arbeide med oppgaver som kan være til nytte for andre
15. Jeg foretrekker å arbeide med oppgaver som gjør at jeg kan gjøre noe godt for andre
16. Jeg gjør mitt beste når jeg arbeider med en oppgave som bidrar til at andre får det bedre
17. Det er viktig for meg å ha muligheten til å bruke min kompetanse til å gjøre noe som kan være til nytte for andre

Spørsmål til 2. utvalget:

4: Arbeidsinnsats - ledervurdert:

5-punkts Likert, svært uenig/svært enig (Dysvik & Kuvaas, 2011)

De 5 utsagnene under handler om din ansatts innsats i jobben sin:

1. Han/hun forsøker å jobbe så hardt som overhodet mulig
2. Han/hun er svært opptatt av å gjøre en god innsats i jobben sin

3. Han/hun legger ofte inn ekstra innsats i jobben sin
4. Han/hun står ofte på litt ekstra i travle perioder
5. Han/hun nøler sjeldent med å ta i ett ekstra tak når det er behov for det

5: Taking charge - ledervurdert:

([Morrison & Phelps, 1999](#))

6. Denne personen prøver ofte å ta i bruk forbedrede måter å gjøre jobben på
7. Denne personen prøver ofte å endre måten å gjøre jobben på for å gjøre den mer effektivt
8. Denne personen prøver ofte å forbedre måter å gjøre ting på for sin enhet eller avdeling
9. Denne personen prøver ofte å innføre nye måter å gjøre jobben på som er mer effektive for organisasjonen
10. Denne personen prøver ofte å gjøre om på organisatoriske regler eller bestemmelser som er uproduktive eller hemmer produktiviteten
11. Denne personen kommer ofte med konstruktive forslag til hvordan ting bør gjøres bedre i organisasjonen
12. Denne personen prøver ofte å rette opp i mangelfulle eller ufullstendige bestemmelser eller praksiser
13. Denne personen prøver ofte å fjerne overflødige eller unødvendige prosedyrer
14. Denne personen prøver ofte å løse viktige problemer i organisasjonen
15. Denne personen prøver ofte å innføre nye former for organisering, teknologi, eller fremgangsmåter for å forbedre effektiviteten i organisasjonen.

Kontrollvariabler:

1: Fullført utdanning:

- A: Mindre enn videregående
- B: Videregående eller tilsvarende
- C: Bachelorgrad
- D: Mastergrad eller høyere

2: Ansiennitet i bedriften:

- A: 0-5 år
- B: 6-10 år
- C: 10-20 år
- D: Over 20 år