

Glede og ledelse

1. amanuensis Kjell-Åge Gotvassli, høgskolen i Nord – Trøndelag

kjell.gotvassli@hint.no

Jobbglede blir ofte brukt som et samlebegrep for jobbengasjement og jobbtilfredshet. Med jobbengasjement forstår vi individets identifikasjon med og involvering i en spesiell organisasjon og arbeidsoppgavene en har. Jobbtilfredshet forbindes ofte med en positiv emosjonell tilstand som er et resultat av individets vurdering av jobben eller jobberfaringer. Hva er det som skaper jobbengasjement og jobbtilfredshet og hvor sterk er sammenhengene mellom dette og jobbytelse?

En fersk studie gjennomført ved Trøndelag Forskning og Utvikling (TFoU) og Høgskolen i Nord – Trøndelag (HiNT) prøver å kaste lys over disse viktige forholdene ved vårt arbeidsliv. Studien *Jobbtilfredshet og jobbytelse – konsekvenser for ledelse* (Gotvassli og Haugset 2010) viser at den sterkeste driveren for jobbtilfredshet er om arbeidstakeren opplever at han eller hun har en jobb som er interessant og meningsfull. Det er først og fremst arbeidsoppgavene og løsningen av disse, som er avgjørende for den enkelte medarbeiders jobbtilfredshet.

I den sammenheng er det nyttig å spørre om det er slik at medarbeidere som opplever høy grad av jobbtilfredshet også har høy ytelse i jobbsituasjonen? Hypotesen om at den tilfredse arbeidstaker også er en produktiv arbeidstaker stammer fra arbeidspsykologien på 1930 tallet. Etter hvert har en del studier nyansert denne oppfatningen.

Det viser seg å være en sammenheng, men at sammenhengen er mer komplisert enn før antatt. Det kan være vanskelig å fastslå om arbeidsglede skaper mer ytelse, eller om sammenhengen er motsatt: at det å mestre oppgavene skaper arbeidsglede. Vår gjennomgang av litteratur på området viser likevel at opplevd jobbtilfredshet er en god indikator for jobbytelse.

Studien *Job Engasjement: Antecedents and Effects on Job Performance* (Rich, Lepine og Crawford 2010) viser også en relativt tydelig sammenheng mellom jobbengasjement og jobbytelse i form av sterk organisasjonstilknytning og oppgaveutføring.

Begge undersøkelsene fastslår at ledelse utgjør en forskjell i arbeidet med å skape jobbengasjement og jobbtilfredshet, og for påvirke jobbytelsen. En leder bør gi medarbeiderne mulighet til å påvirke innholdet i jobben. Ledere som viser interesse og tillit til medarbeiderne og gir dem høy grad av innflytelse over eget arbeid, skaper større lojalitet og engasjement i det daglige arbeidet.

For å øke arbeidsgleden i form av vitalitet, entusiasme og fordypelse er det nødvendig å styrke de aspektene ved arbeidsforhold som gir arbeidstakere en bedre mulighet til å mestre krav i arbeidet. En relasjonsorientert lederstil som er opptatt av informasjon og praktisk støtte til den enkelte i arbeidssituasjonen vil bidra til en slik mestring. En slik lederstil fremhever også sammenhengen mellom den enkeltes bidrag og virksomhetens målsettinger.

Vi mener at den positive vinklingen på ledelse som skaper arbeidsglede og jobbtilfredshet, er veien å gå for å øke forståelsen av hva som bidrar til helsefremmende og motiverende arbeidsmiljø. Det vil også være et lønnsomt lederskap. Å skape jobbglede bør fortsatt være en god målsetting for både ledere og arbeidstakere i norsk arbeidsliv.

Kilder:

Gotvassli, K-Å. og Haugset, A. S. (2010): Jobbtilfredshet og jobbytelse – konsekvenser for ledelse. I Stene, M.: *Forskning Trøndelag 2010*. Trondheim: Tapir forlag.

Rich, B. L., Lepine, J. A. og Crawford, Eean. R. (2010): Job Engagement: Antecedents and effects on Job Performance. *Academy of Management Journal 2010*, Vol. 53, No. 3, 617 – 635.