

Universitetet i Sørøst-Norge
Fakultet for helse- og sosialvitenskap
Institutt for helse-, sosial- og velferdsfag

—
Master i helsefremmende arbeid
Vår 2021

Kristin Hjelmtvedt Holtan

Sykepleier – i skvis?

En stianalyse av sammenhengen mellom Selvbestemmelsesteori og faktorer i arbeidsmiljøet i Jobbkraft-ressurs modellen.

Universitetet i Sørøst-Norge
Fakultet for helse- og sosialvitenskap
Institutt for helse-, sosial- og velferdsfag
Postboks 235
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2021 Kristin Hjelmtvedt Holtan
Veiledere: Anne Elisabeth M. Halvari og Kjell Ivar Øvergård

Denne avhandlingen representerer 45 studiepoeng

Opplysninger om oppgaven

<i>Forfatter</i>	Kristin Hjelmtvedt Holtan
<i>Grad</i>	Master i helsefremmende arbeid
<i>Fakultet</i>	Fakultet for helse- og sosialvitenskap
<i>Institutt</i>	Institutt for helse-, sosial- og velferdsfag
<i>Veiledere</i>	Anne Elisabeth M. Halvari Kjell Ivar Øvergård
<i>Innleveringsdato</i>	09.05.2021
<i>Oppgavens tittel</i>	Sykepleier – i skvis? En stianalyse av sammenhengen mellom Selvbestemmelsesteori og faktorer i arbeidsmiljøet i Jobbkraft-ressurs modellen.
<i>Antall ord</i>	16.298
<i>Søkeord</i>	Selvbestemmelsesteori, jobbkraft-ressursmodell, motivasjon, reguleringer, engasjement, utbrenthet

Sammendrag

For å øke forståelsen av motivasjon i relasjon til engasjement og utbrenthet, foreslås en modell som bygger på jobbkrav-ressurs modellen og integrerer selvbestemmelsesteori. Innenfor jobbkrav-ressurs modellen relateres forekomsten av jobbkrav sammen med fravær av jobbressurser til en helsereduserende prosess som kan føre til utbrenthet. Jobbressurser er assosiert med en motivasjonsprosess som leder til engasjement. Denne studien undersøker hvilken rolle basale psykologiske behov og motivasjonsreguleringer, som definert i selvbestemmelsesteorien, spiller inn i forholdet mellom jobbkrav, jobbressurser, engasjement og utbrenthet.

Formålet med studien er å finne en modell som vil bidra til å utvide forståelsen av karakteristikene ved arbeidet (jobbkrav og jobbressurser), hvordan dette påvirker tilfredsstillelse eller frustrasjon av psykologiske behov og de ansattes motivasjonsreguleringer knyttet opp mot engasjement og utbrenthet.

Data ble samlet inn fra sykepleiere i kommunehelsetjenesten ($n = 219$) ved hjelp av en spørreundersøkelse som ble sendt ut høsten 2020. Spørreundersøkelsen målte sykepleiernes opplevelse av jobbkrav, jobbressurser, tilfredsstillelse og frustrasjon av behov, samt motivasjonsreguleringer, engasjement og utbrenthet.

Det er utført bivariate analyser, lineære multiple regresjonsanalyser og stianalyse. Analysene viser at selvbestemmelsesteori kan forklare motivasjonsstien, og at behovstilfredsstillelse komplett medierer forholdet mellom jobbressurser og engasjement, og mellom jobbressurser og utbrenthet. Videre finner jeg at behovsfrustrasjon delvis medierer forholdet mellom jobbkrav og utbrenthet.

Nøkkelord: selvbestemmelsesteori, jobbkrav-ressursmodell, motivasjon, reguleringer, engasjement, utbrenthet

Abstract

In order to increase the understanding of motivation in relation to engagement and burnout, a model is proposed that builds on the job demands-resource model and integrates self-determination theory. Within the Job demands- resource model, the presence of job demands and the absence of job resources leads to a health-reducing process that in turn can lead to burnout. Job resources are associated with a motivational process that leads to engagement. This study examines the role of basic psychological needs and motivational regulations, as defined in the theory of self-determination, in the relationship between job demands, job resources, engagement and burnout.

The purpose of the study is to find a model that will help to expand the understanding of the characteristics of the work (job demands and job resources), how this affects the satisfaction or frustration of psychological needs and the employees' motivational regulations related to engagement and burnout.

Data were collected from nurses in the municipal health service (n = 219) using a survey sent out in the autumn of 2020. The survey measured the nurses' experience of job demands, job resources, satisfaction and frustration of needs, as well as motivational regulations, engagement and burnout.

Bivariate analyses, linear multiple regression analyses and path analysis have been performed. The analyses show that self-determination theory can explain the motivation path and that need satisfaction completely mediate the relationship between job resources and engagement, and between job resources and burnout. Furthermore, I find that demand partly mediated the relationship between job demands and burnout.

Keywords: self-determination theory, job demands-resource model, motivation, regulations, engagement, burnout

Forord

Denne avhandlingen er det avsluttende arbeidet på mastergraden helsefremmende arbeid ved universitet i Sørøst-Norge. Oppgaven er en kvantitativ forskningsstudie blant sykepleiere i kommunehelsetjenesten. Jeg har undersøkt forholdet mellom faktorer i arbeidsmiljøet, psykologiske mekanismer og hvilke utfall det gir for sykepleierne i form av engasjement og utbrenthet. Det teoretiske utgangspunktet er hentet fra selvbestemmelsesteorien og jobbkrav-ressursmodellen.

Først og fremst vil jeg takke alle som har stilt opp slik at jeg kunne gjennomføre denne studien. Det omfatter ledere og tillitsvalgte i helse- og omsorgstjenesten som har bistått med å distribuere studien min til sykepleierne i kommunen, og ikke minst til alle dere sykepleiere som tok dere tid til å fylle ut et omfattende spørreskjema.

En ekstra stor takk vil jeg rette til min fantastiske veileder Anne Elisabeth M. Halvari. Du har bistått med kunnskap, artikler, innspill og støtte underveis i studien. Dine konstruktive tilbakemeldinger, heiarop og oppbakking har hjulpet meg mye. I tillegg har jeg fått mye hjelp og støtte fra Kjell Ivar Øvergård. Dine innspill, kunnskapsdeling og hjelp med metode og analyse har vært uvurderlig.

Jeg vil også takke arbeidsgiveren min som har tillatt meg å bruke tid på studiene, og kollegaer og ledere som har kommet med kontinuerlige heiarop. Takk for all støtte og tilrettelegging fra dere. Videre vil jeg takke Norsk sykepleierforbund som har bidratt med stipend til studiet i helsefremmende arbeid. Jeg vil understreke at det ikke har vært noen bindinger til NSF i forhold til denne studien.

Sist, men ikke minst, takk til barn, samboer, foreldre, familie, venner og studiekollegaer. Dere har holdt motet mitt oppe, vist engasjement og latt meg få bruke tid på dette prosjektet. Det har vært avgjørende for å få til dette.

Revetal, mai 2021

Kristin Hjelmtvedt Holtan

Innhold

1	Innledning	6
1.1	Bakgrunn for studien.....	10
1.1.1	Kunnskapsstatus	11
2	Teori.....	13
2.1	Self-determination theory (SDT)	13
2.1.1	Grunnleggende psykologiske behov (BPNT)	14
2.1.2	Organismisk integreringsteori (OIT)	15
2.2	Job demand-resources theory (JD-R teori)	18
2.3	Sammenhengen mellom JD-R og STD	22
3	Problemstillinger og hypoteser.....	24
4	Metode	31
4.1	Metodisk tilnærming	31
4.2	Forskningsdesign	32
4.3	Utvalg og datainnsamlingsmetode	33
4.4	Validitet og reliabilitet	34
4.5	Måleskalaer	35
4.6	Etikk	37
5	Resultater	39
5.1	Reliabilitet	39
5.2	Deskriptiv beskrivelse av utvalget	40
5.3	Innledende analyser.....	41
5.3.1	Bivariate korrelasjoner	42
5.3.2	Lineære multiple regresjonsanalyser	43
5.4	Stianalyse	48
6	Diskusjon.....	52
6.1	Begrensninger ved studien.....	57
7	Konklusjon	59
8	Referanser/litteraturliste	60
8.1	Oversikt over tabeller og figurer	69
9	Vedlegg	70

1 Innledning

Det er en økende interesse for positive opplevelser på jobb, og forskere har blitt mer oppmerksomme på konseptet engasjement – i tillegg til utbrenthet (Trépanier, Forest, Fernet & Austin, 2015). Arbeidstakere som opplever jobbengasjement er mer produktive, og organisasjoner tjener på å finne måter å fremme, støtte og opprettholde optimal funksjon hos sine ansatte. Ved å fremme motivasjon og engasjement, og forebygge utbrenthet, kan man forebygge helseproblemer, fremme velvære og dermed utvikle medarbeidere som vokser og trives (Luthans, 2002). Positiv psykologi er et voksende felt, og tilbyr et utfyllende og mer positivt synspunkt på funksjonen til de ansatte enn det som fremkommer av tidligere forskning på jobbstress. Det er behov for flere studier for å forene tilnærmingene engasjement og utbrenthet, og undersøke om de involverer de samme psykologiske motivasjonsprosessene (Csikszentmihalyi & Seligman, 2000; Trépanier et al., 2015).

Helsefremmende arbeid er *«the process of enabling people to increase their control over, and to improve, their health. To reach a state of complete physical mental and social wellbeing, an individual or group must be able to identify and to realize aspirations, to satisfy needs, and to change or cope with the environment »* (WHO, 1986, s. 1). Kjernen i det helsefremmende arbeidet er å adressere fundamentale og underliggende helsedeterminanter, myndiggjøring (empowerment) og å forebygge sosial ulikhet i helse.

Arbeid har en stor innvirkning på innbyggernes helse, og dermed en stor betydning for sosial ulikhet i helse (Torp, 2013). WHO definerer helse i Ottawacharteret (WHO, 1986, s. 1) som *”a resource for everyday life, not the object of living. Health is a positive concept emphasizing social and personal resources, as well as physical capacities.”* Helse skapes og leves i hverdagslivets settinger, der settinger defineres som fysiske avgrensede områder med en organisatorisk struktur der mennesker med definerte roller omgås over tid (Scriven, 2012). Den første setningen i Arbeidsmiljøloven (2019) underbygger arbeidsplassen som en viktig setting for helse da ett av formålene er *«å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet»*. Arbeidstakere utgjør en stor del av befolkningen, og arbeidstakere og arbeidsgivere er helt sentrale aktører i aktivitetene som finner sted i alle de andre settingene som WHO har valgt å fokusere på. Arbeidstakeres helse er i tillegg nært knyttet til bedrifters og nasjoners produktivitet, som igjen kan ha stor betydning for helsen til den delen av befolkningen som ikke deltar i

arbeidslivet. Det er derfor viktig å skape helsefremmende arbeidsplasser (Hodgins, 2012; Torp, 2013).

Arbeidsmiljøet kan være med å legge til rette for god helse, men det kan også gi motsatt effekt. Arbeidsrelaterte dødsfall er redusert over tid, mens arbeidsrelatert sykdom har økt. Sykdommer som er relatert til arbeidsmiljøet kan ses i sammenheng med mer subtile aspekter av arbeidsmiljøet, slik som lange arbeidsdager, ustabile relasjoner eller uklare roller. Som et eksempel så har risikoen for koronar hjertesykdom økt med 50 % på grunn av arbeidsrelatert stress, og dette er assosiert med høye krav og lav medbestemmelse på arbeidsplassen (Hodgins, 2012).

Respondentene i denne studien er sykepleiere i klinisk arbeid og settingen er kommunehelsetjenesten. Sykepleiere er trent til å se forbi seg selv og fokusere på de som har behov for pleie og omsorg. Yrkesgruppen uttrykker ofte et behov for å utgjøre en forskjell i verden og for å arbeide i samsvar med egne verdier. Når de klarer dette opplever de glede, vitalitet og det tilfredsstillende et behov om mening og skaper en opplevelse om at de er nyttige og viktige. Når disse behovene ikke innfris, kan utbrenthet bli resultatet (Demerouti, Nachreiner, Bakker & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Vinje & Mittelmark, 2007). Sykepleieryrket er ansett for å være stressende, med faktorer som krevende pasientkontakter og stor arbeidsmengde (Decker, 1997; Schaefer, Moos, Schaefer & Moos, 1993), i tillegg til innføring av ny teknologi og budsjettkutt. De tilgjengelige jobbressursene er ofte ikke nok for å håndtere alle kravene til yrkesutøvelsen, og det øker sannsynligheten for at det utvikles en distanse mot sykepleieoppgavene som skal utføres, i tillegg til utbrenthet (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2000).

Studien har som formål å undersøke hvordan positive og negative faktorer i arbeidsmiljøet kan fremme positive utfall som engasjement, eller negative utfall som utbrenthet, ved å undersøke de ulike forholdene mellom sykepleiernes psykologiske behov og motivasjon. En modell som integrerer Deci og Ryan (1985) sin selvbestemmelsesteori (SDT) med Bakker og Demerouti (2007) sin jobbkrav-ressurs modell (JD-R) kan gi bedre forståelse av hvordan de intrapsykologiske faktorene har en medierende effekt fra jobbkrav og jobbressurser inn mot viktige utfallsvariabler slik som utbrenthet og engasjement.

JD-R modellen legger til grunn ulike aspekter ved arbeidsmiljøet ved å se på krav ved arbeidet og hvordan det kan lede til helsereduserende prosesser som utbrenthet. JR-modellen tar også hensyn til en annen og mer positiv prosess, ved at jobbkaraktistikker i form av ressurser kan lede til

helsefremmende effekter som igjen kan føre til jobbengasjement, positiv helse og produktivitet (Bakker & Demerouti, 2007; de Lange, De Witte & Notelaers, 2008). Karakteristikk ved arbeidsmiljøet er et viktig sosialt-konseptuelt aspekt i forhold til å motivere medarbeidere (Olafsen & Halvari, 2017). For ytterligere beskrivelse av JD-R modellen, se kapittel 2.2.

Hvilke faktorer leder ansatte til å være tilfredse på arbeid, lære å prestere? Det er mange motivasjonsteorier som forsøker å svare på disse spørsmålene. Motivasjon er en samlebetegnelse for faktorene som igangsetter og styrer atferd. Motivasjon avgjør om vi lærer og hvordan vi lærer og møter utfordringer. Det finnes mange ulike motivasjonsteorier (Deci & Ryan, 1985). Eldre motivasjonsteorier skiller mellom menneskelige handlinger på bakgrunn av viljekraft (voluntariske teorier) og teorier som sier at handlinger velges ut i fra prinsipper om å unngå smerte og oppnå lyst (hedonistiske teorier) (Ryan & Deci, 2001). Nyere motivasjonsteorier består av blant annet behovsteori som hevder at mennesket har et hierarki av behov som man ønsker tilfredsstilt fra bunn mot topp. De menneskelige behovene er delt inn i 5 nivåer og det første nivået (fysiske behov) må dekkes før det neste behovet vil inntre (behov for sikkerhet og trygghet), deretter følger sosiale behov, behov for anerkjennelse og til sist; behov for selvrealisering (Maslow, 2013). Equity-teori hevder at mennesker søker å oppnå balanse mellom hva en person bidrar med (kvalitet og kvantitet) og konsekvensene av dette. Individet sammenlikner seg med andre referansepersoner og rettfærdig behandling skaper motivasjon (Adams, 1963). Andre teoretiske retninger innenfor motivasjonsfeltet er blant annet målsettingsteori, der fokuset er på å bli smartere eller bedre, noe som stammer fra et tankesett om trinnvis vekst; man kan forme evnene og kontrollere omgivelsene (Dweck & Leggett, 1988) og self-efficacy teorier som omhandler den subjektive bedømmelsen av ens egne evner til å lære eller prestere på et bestemt nivå. Resultatene avgjøres av handlingene som er utført og individene bruker selv-generert feedback for å nå målene sine (Zimmerman, 2000). Jeg har ønsket å se nærmere på forholdet mellom ulike faktorer i arbeidsmiljøet og hva som gjør at dette leder til ulike resultater som utbrenthet og engasjement. Jeg mener at selvbestemmelsesteorien er godt egnet for å belyse dette da den har et perspektiv som legger til grunn at mennesker har en iboende motivasjon til å utvikle evner og interesser, til å knytte seg til andre og fylle sitt potensiale; vi mennesker har en medfødt impuls til å vokse og utvikle oss (Sheldon, Turban, Brown, Barrick & Judge, 2003).

Deci og Ryan (1985) sin selvbestemmelsesteori er en makroteori om menneskets motivasjon, personlighet og velvære som kan brukes i mange områder av livet. Teorien består av flere miniteorier som forklarer ulike aspekter av menneskelig motivasjon, og bidrar med en viktig

distinksjon med tanke på motivasjon; mennesker investerer ikke bare i ulike aktiviteter i varierende grad (kvantitet), men også av ulike årsaker (kvalitet). Det er særlig 2 hovedformer for motivasjon som trekkes frem i SDT; nemlig autonom og kontrollert motivasjon (Fernet, Austin & Vallerand, 2012). Hovedbudskapet i SDT er at mennesket i utgangspunktet er handlende, reflekterende og proaktive, og at den atferden bidrar til trivsel og velvære (Deci & Ryan, 2000). Se mer inngående beskrivelse av teorien i kapittel 2.1.

JD-R modellen og SDT brukes for å besvare studiens forskningsspørsmål:

Hvordan påvirker tilfredstillelse og frustrasjon av de basale psykologiske behovene fra SDT forholdene mellom dimensjonene jobbkrav og jobbressurser, utbrenthet og engasjement fra JD-R modellen?

For å besvare forskningsspørsmålet og de ulike hypotesene vil jeg først presentere bakgrunnen for studien og kunnskapsstatus. I kapittel 2 vil jeg presentere teoriene som ligger til grunn for studien og i kapittel 3 presenteres problemstilling og hypoteser. Kapittel 4 tar for seg metode og resultatene presenteres i kapittel 5. Resultatene drøftes i kapittel 6 og det konkluderes avslutningsvis i kapittel 7.

1.1 Bakgrunn for studien

Sykepleie er ansett for å være et stressende yrke med høyt tidspress, kapasitetsbegrensninger og økende krav til yrkesutøvelse på grunn av budsjettkutt og teknologisk utvikling (Demerouti et al., 2000; Gelsema et al., 2006). Det gjør sykepleiere særlig sårbare for arbeidsrelaterte helseproblemer, og sykefraværet er høyere for sykepleiere og andre helseprofesjoner enn i øvrige yrker. I tillegg er det høyere turnover og større vansker med rekruttering (Vinje & Mittelmark, 2007). Demerouti et al. (2000) viser til at 25 % av alle sykepleiere er utsatt for utbrenthet. Det er en utfordring for den ansattes helse og funksjon, og kan lede til alvorlige konsekvenser, på grunn av blant annet redusert kvalitet på pasientomsorgen og alvorlige øket fare for kliniske feil (Trépanier et al., 2015).

Den politiske målsetningen i Norge er at helse- og omsorgstjenester i størst mulig grad skal tilbys i nærmiljøet til pasienter og brukere (Helse- og omsorgsdepartementet, 2008-2009). Pasienter og brukere omfatter «personer med somatisk og psykisk sykdom, skade eller lidelse, rusmiddelproblem, sosiale problemer eller nedsatt funksjonsevne» i den kommunale helsetjenesten

(Helse- og omsorgstjenesteloven, 2011). Sykepleiere i kommunal helse- og omsorgstjeneste må forholde seg til vedtak om tildeling av helsetjenester som er fattet på bakgrunn av et minstekrav i Helse- og omsorgstjenesteloven (2011) Verdighetsgarantien (2011) og Kvalitetsforskrift for pleie- og omsorgstjenestene (2003). Brukere, pasienter og pårørende har forventninger til både innhold og nivå på tjenestene som skal ytes. For å optimalisere tjenestene, og utnytte ressursene best mulig, er organiseringen viktig, men ofte er de økonomiske rammene begrenset og tjenestekapasiteten sprengt (Tønnessen & Kassah, 2017). Konflikten mellom manglende ressurser og kommunenes ansvar for lovpålagte tjenester fører til harde prioriteringer mellom hvem som skal få dekket sine behov og hvilke behov som skal dekkes. Aktørene i den kommunale helse- og omsorgstjenesten må rasjonere tjenester, redusere omfang og kvalitet, samt gå på akkord med egne faglige og moralske retningslinjer på grunn av rammebetingelsene som ligger til grunn for tjenesteutøvelsen (Lipsky, 1980; Tønnessen & Kassah, 2017).

Hvordan står det egentlig til med sykepleierne i den kommunale helsetjenesten?

1.1.1 Kunnskapsstatus

I 2019 var det i følge Statistisk sentralbyrå (2020) sysselsatt 107.539 sykepleiere i Norge, hvorav 87 % arbeider i helse og sosialtjenesten (Norsk sykepleieforbund, 2020). Mer enn 90 % av sykepleierne var kvinner, og gjennomsnittsalderen var 44 år. Av alle sykepleierne i Norge har 39 % den kommunale helse- og omsorgstjenesten som arbeidsplass (Statistisk sentralbyrå, 2020). I 2018 manglet det 5900 sykepleiere i Norge og tallene er forventet å øke (Theie, Lind, Jenssen & Skogl, 2018). Det generelle tallet på sykefraværet i Norge totalt i alle næringer og blant begge kjønn, både legemeldt og egenmeldt, var i 3. kvartal 2019 på 5,8 % (Statistisk sentralbyrå, 2021). I de kommunale helse- og omsorgstjenestene var sykefraværet blant ansatte med direkte brukerkontakt på landsbasis 11,4 % hvorav legemeldt fravær var på ca. 10 %. Det er ikke store forskjeller i sykefravær mellom de ansatte som arbeider på institusjon og ansatte i hjemmetjenesten (Helsedirektoratet, 2020).

Sykefravær blant sykepleiere i klinisk virksomhet fører til redusert tid til hver tjenestemottager, redusert kvalitet på tjenestene, forsinkelser og/eller avlyste hjemmebesøk. Ved bruk av vikarer er det fare for at viktig erfaring går tapt eller må opparbeides på nytt. Nyansatte påvirker også forutsigbarhet og kontinuitet for den enkelte tjenestemottager (Helsedirektoratet, 2020). Det er

dermed viktig å forhindre utbrenthet, sykepleieflukt og sykefravær, samt fremme faktorer for å rekruttere og beholde sykepleiekompetanse i kommunene.

Det viser seg at sykepleiere som gruppe er særskilt utsatt for utbrenthet (Demerouti et al., 2000) og det er en positiv korrelasjon med tiden sykepleierne tilbringer med pasientene, intensiteten på følelsesmessige krav uttalt fra pasientgruppen og i hvor stor grad sykepleierne jobber med pasienter med dårlig prognose. En generell tendens er at man forsøker å få mer ut av tjenestene med mindre ressursbruk og dette fører til at færre sykepleiere må jobbe hardere for å håndtere økende arbeidsbyrde (Vinje & Mittelmark, 2007). Studier viser at arbeidet med å forebygge utbrenthet hos helsepersonell i psykisk helsevern har hatt begrenset verdi (Dreison, White, Bauer, Salyers & McGuire, 2018), og det er ingenting som tyder på at det er annerledes for helsepersonell i øvrige virksomheter. I kapittel 5.2 vil jeg vise hvordan det står til med sykepleierne representert i denne studien.

I neste kapittel vil jeg vise til 2 ulike teoretiske rammeverk som kan bidra til å utvide forståelsen for de underliggende prosessene som kan medvirke til sykepleiernes funksjon i form av engasjement og utbrenthet.

2 Teori

I dette kapittelet redegjøres det for relevant litteratur og forskning innenfor feltene jobbkrav og jobbressurser, engasjement og utbrenthet (JD-R modellen), samt tilfredsstillelse og frustrasjon av behov og motivasjon (SDT). Jeg starter med Deci og Ryan (1985) sin motivasjonsteori (selvbestemmelsesteorien) for deretter å gå nærmere inn på jobbkrav-ressursmodellen (Bakker & Demerouti, 2007). Til slutt i dette kapittelet vil jeg komme inn på sammenhengen mellom de to teoriene.

2.1 Self-determination theory (SDT)

Jeg har valgt å bruke selvbestemmelsesteorien når jeg undersøker motivasjon i denne studien. Selvbestemmelsesteorien skiller seg ut fra andre motivasjonsteorier da den forklarer kvaliteten på de ulike formene for motivasjon (kvalitet), i tillegg til mengde motivasjon (kvantitet). SDT foreslår at trivselen og ytelsen til ansatte er påvirket av den type av motivasjon de innehar for arbeidet de utfører (Deci, Olafsen & Ryan, 2017). Det fokuseres på den sosiale konteksten individet inngår i og hvordan individet fungerer og utvikler seg i denne konteksten. Det er egenskapene i den aktuelle sosiale konteksten som er førende for hvilken type motivasjon individet har, og hvordan motivasjon påvirkes gjennom tilfredsstillelse eller frustrasjon av de psykologiske behovene (Ryan & Deci, 2000b).

De ulike typene motivasjon forklarer hvorfor atferd oppstår, noe som er særlig relevant for denne studien.

Self-determination theory (SDT) er oversatt til norsk som selvbestemmelsesteori og er en makroteori for studiet av personlig vekst og utvikling, der mennesket ses på som et aktivt, vekstorientert vesen som søker og involverer seg i omgivelsene sine mens det forsøker å aktualisere potensialer og kapasiteter (Ryan & Deci, 2002). Motivasjon er det som gir mennesket mål og mening, det er drivkraften bak handlingene.

Selvbestemmelsesteorien er som tidligere nevnt en makroteori. Den inneholder 6 miniteorier som beskriver ulike aspekter av menneskelig utvikling og funksjon basert på samhandling mellom individene og den sosiale konteksten de befinner seg i. Den første miniteorien er *kognitiv evalueringsteori* (CET). Den beskriver effektene de ulike sosiale kontekstene har på den indre motivasjonen (Ryan & Deci, 2000b). Den andre miniteorien er *organismisk integreringsteori* (OIT) som handler om hvordan man internaliserer og integrerer verdier og reguleringer (Ryan & Deci,

2002). Den tredje miniteorien er *kausaltetsorienteringsteorien* (COT) som beskriver de individuelle forskjellene på å orientere seg i det sosiale miljøet som støtter enten indre, ytre eller amotivasjon. Den fjerde miniteorien er *grunnleggende psykologiske behov* (BPNT) som ble utformet for å forklare relasjonen mellom motivasjon, helse og velvære ved å ta for seg de basale psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet (Ryan & Deci, 2000b). Den femte miniteorien er *teori om målinnhold* (GT) som omhandler at ønsket om å nå ulike mål kan være enten ytre eller indre motivert (Deci & Ryan, 2000). Den sjette miniteorien er *relasjonsmotivasjonsteori* (RMT) som handler om kvaliteten på nære forhold og konsekvensene av dette (Ryan & Deci, 2017).

Denne studien er avgrenset til å bruke 2 av miniteoriene; nemlig grunnleggende psykologiske behov (BPNT) og organismisk integreringsteori (OIT).

2.1.1 Grunnleggende psykologiske behov (BPNT)

SDT foreslår at hvert enkelt individ har 3 basale og universelle psykologiske behov (Deci et al., 2017), definert som «those nutriments that must be procured by a living entity to maintain its growth, integrity and health» (Ryan & Deci, 2000a, s. 326). Å få dekket disse 3 behovene regnes for å være avgjørende for at mennesker skal få aktivert sitt potensiale, å vokse og utvikle seg, og å være beskyttet fra dårlig helse og manglende fungering. Det første behovet er autonomi (selvbestemmelse), det andre er behov for kompetanse og mestring og det tredje er behovet for sosiale relasjoner og tilhørighet (Ryan & Deci, 2000b). Behovet for autonomi er ønsket om å føle frivillighet, å engasjere seg i arbeidet for sin egen tilfredstillelse og å identifisere seg med verdiene og meningen i arbeidet (Deci & Ryan, 1985). Opplevelsen av å eie sine egne opplevelser, at egen atferd er frivillig er viktig i så måte (Williams et al., 2014). Behovet for kompetanse er ønsket om å føle seg effektiv i interaksjoner med det sosiale og fysiske miljøet, å bruke evnene sine og mestre miljøet, samt oppnå ønskede utfall og mål. Behovet for tilhørighet innbefatter ønsket om å etablere og opprettholde viktige personlige forhold, å høre til, bry seg om og få omsorg fra andre. Mennesker påvirkes av omgivelsene og er sårbare i forhold til tilbakemeldinger. Tilhørighet knytter seg til opplevelsen av varm og omsorgsfull tilknytting til andre (Williams et al., 2014). Arbeidsplasser som tilfredstiller de basale psykologiske behovene legger til rette for autonom motivasjon, psykologisk og fysisk velvære og forbedret prestasjon, kompetanse og mestring. I følge Ryan og Deci (2000b) synes autonomi å være særskilt viktig i denne sammenheng. Behovene ivaretas best dersom mennesker er i et autonomistøttet miljø (Ryan & Deci, 2000b) og

får støtte til alle de tre grunnleggende psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og relasjon. Dette vil bidra til indre motivasjon.

2.1.2 Organismisk integreringsteori (OIT)

I følge SDT fører tilfredstillelsen av de basale psykologiske behovene til nødvendig næring for optimal og indre motivasjon, og positive psykologiske, atferdsmessige og utviklende erfaringer (Deci & Ryan, 2008). Teorien differensierer mellom 2 kvalitativt ulike former for motivasjon – autonom og kontrollert. Dette kommer fra tilfredstillelse eller frustrasjon av psykologiske behov. De ulike formene for motivasjon er ulike i hvordan verdien av en aktivitet (for eksempel arbeid) er internalisert; hvordan en har integrert verdien og hvordan det henger sammen med og passer andre deler av selvet, for eksempel interesser, holdninger og verdier (Gagné & Deci, 2005). SDT hevder at under optimale forhold kan man bevege seg gjennom de ulike reguleringene i forhold til hvor mye av atferden som er integrert (Gagné & Deci, 2005). Selv om noe starter som en ytre form for regulering eller påvirkning, kan kognitive prosesser hos personen medvirke til at motivasjonen utvikler seg til å bli mer selvbestemt (Ryan & Deci, 2000b).

SDT skiller mellom ulike typer motivasjon og reguleringer på et kontroll-til-autonomi kontinuum basert på hvordan motivasjonen er regulert (Ryan & Deci, 2000b), se figur 1. Mellom amotivasjon, hvor man mangler selvbestemmelse, til indre motivasjon, hvor man opplever fullstendig selvbestemmelse, er det fire typer av ytre motivasjon langs et kontinuum. Man må derfor ikke misforstå motivasjon som et konsept med 2 motpoler, men forstå det som et flerdimensjonalt og situasjonsbetinget konsept. Arbeidstakere er sjelden bare indre eller ytre motivert, det er vanlig å oppleve varierende grader av selvregulering på jobb avhengig av faktorer som type oppgave, personlige preferanser og andre miljømessige faktorer. Noen oppgaver kan vi ha glede av å utføre, mens andre gjør vi for å oppnå et ønsket utfall, for eksempel for å få en forfremmelse eller lønnsforhøyelse (Deci & Ryan, 2000; Gagné & Deci, 2005). Det er solide bevis på autonomi-kontinuum, formet som et simplex pattern der de ulike reguleringene er ordnet systematisk langs en underliggende dimensjon. Det viser sammenhengene mellom reguleringene og dermed evidens for et underliggende autonomi-kontinuum (Howard, Gagné, Morin & Forest, 2018; Litalien et al., 2017; Vallerand & Bissonnette, 1992).

Helt til venstre på motivasjonskontinuumet finner vi *amotivasjon*; uten regulering og med manglende intensjon om å handle. En amotivert person verdsetter ikke aktiviteten som skal utføres,

vet ikke hvorfor den skal utføres og føler seg ikke kompetent til å utføre handlingen (Gagné & Deci, 2005). Den minst autonome enden av ytre motivasjon er *ytre regulering*, der handlingene utføres for å tilfredsstille ytre krav eller for å oppnå en belønning. Personer som er ytre regulert er ofte autoritetstro, opptatt av å glede andre, og handler etter belønning/straff-prinsippet (Ryan & Deci, 2000b). Atferden er lite selvstendig og det oppleves behagelig at andre tar avgjørelsene (Halvari, 2014). Denne formen for regulering kan i noen tilfeller motivere for atferd dersom det leder til belønning eller til at man unngår straff (Deci et al., 2017). Et typisk utsagn for denne reguleringen er «jeg utfører oppgaven fordi andre da vil respektere meg mer.»

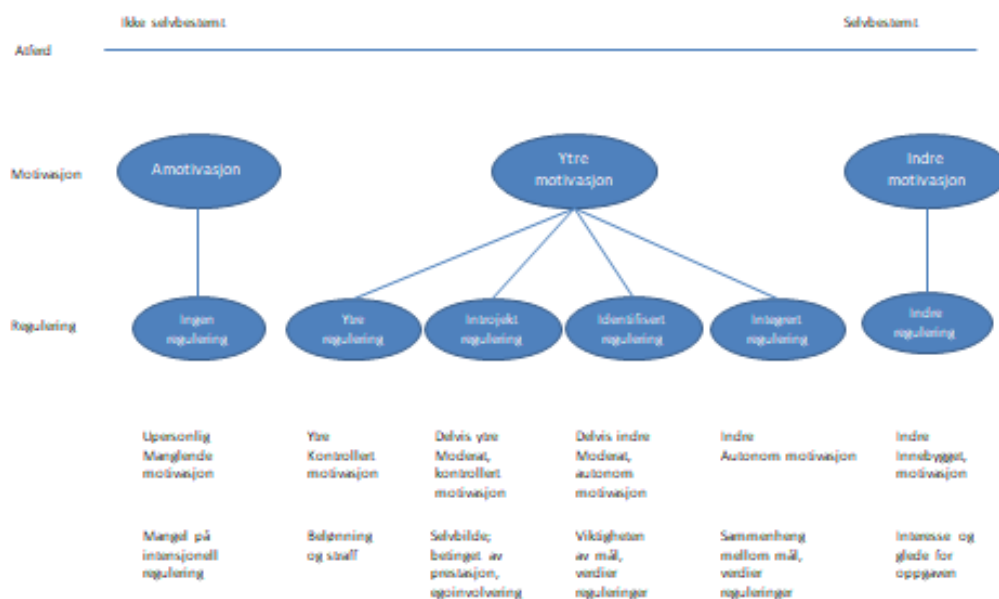
Videre følger *introjekt regulering* (Ryan & Deci, 2000b). Med det menes det at man har tatt reguleringen inn over seg, men ikke gjort den til sin egen. Det er en kontrollert form for regulering, der atferden utføres for å unngå skyld og engstelse, eller for å opprettholde stolthet, eller for å opprettholde selvtilit og egenverd, og en form for selvkontroll (Ryan & Deci, 2000b). Ved en introjekt regulering handler man ofte etter dårlig samvittighet, og dersom handlingene ikke gjennomføres kan det lede til opplevelse av skyld, utilstrekkelighet og angst (Halvari, 2014). Et eksempel på utsagn er «jeg utfører oppgaven fordi jeg ellers ville følt meg skamfull».

En mer autonom eller selvbestemt form for regulering er *identifikasjon* (Ryan & Deci, 2000b). Oppgavene vurderes som viktig for ens egen del og ikke på bakgrunn av press utenfra. Det er mindre konfliktfylt i personen som skal utføre oppgaven (Ryan & Deci, 2000b) og handlingen reflekterer et aspekt fra deres eget verdisystem og selvet deres. Sykepleiere med indentifisert regulering vil føle aktiviteten som relativt autonom selv om den ikke er interessant for ens eget selv, for eksempel når de utfører morgenstell med en pasient (Gagné & Deci, 2005).

Den mest autonome formen for ytre motivasjon følger av *integrert regulering* (Ryan & Deci, 2000b). Denne formen for regulering er kongruent med individets egne verdier og behov, og atferden er selvbestemt og integrert i en selv. Det er en moden, men allikevel ytre styrt regulering der handlingene utføres for å oppnå særlige utfall fremfor å gi glede i seg selv (Ryan & Deci, 2000b). Når reguleringene er integrert tar man ansvar for egen læring, er aktiv og tar målrettede valg (Halvari, 2014). Integrert motivasjon er den mest utviklede og avanserte formen for ytre motivasjon. Motivasjonen er karakterisert av at aktiviteten man utfører er viktig for oppnåelsen av personlige mål, ikke for at sykepleieren er interessert i selve aktiviteten. Ved integrert regulering er profesjonen mer sentral for sykepleierens identitet enn selve aktiviteten (Gagné & Deci, 2005).

Med *indre motivasjon* menes atferd der oppgaven(e) som utføres gir belønning i seg selv (Ryan & Deci, 2000b). Belønningen oppleves i form av glede og/eller tilfredsstillelse. Man har lyst til å utføre handlingen og aktiviteten blir sett på som interessant eller morsom i seg selv, og blir ikke utført på bakgrunn av straff/belønning. Individet velger selv atferd. Dette ses på som ekte motivasjon (Halvari, 2014; Ryan & Deci, 2000b). Indre motivasjon innebærer ofte høy kvalitet på utførelse og velvære (Deci et al., 2017) og et eksempel på utsagn er «jeg har det gøy når jeg gjør denne oppgaven».

Autonom selvregulering på jobb er assosiert med høyere nivå av personlige prestasjoner og tilfredshet på jobb, samt lavere nivå av depersonalisering, følelsesmessig utmattelse og andre problemer (Williams et al., 2014). Jo mer autonome former for motivasjon i et individ, jo høyere grad av utholdenhet, kvalitet på utførelse og velvære over tid. Disse formene for motivasjon kan relateres til lederstil og forhold på arbeidsplassen (Deci et al., 2017).



Figur 1 Selvbestemmelseskontinuum som viser motivasjon og regulering av atferd, oversatt fra Ryan og Deci (2000b)

Jeg har redegjort for de psykologiske mekanismene som kan lede til personlig vekst og utvikling. Videre vil jeg gjøre greie for en annen vesentlig modell innenfor feltet arbeidspsykologi, nemlig jobbkrav-ressursmodellen.

2.2 Job demand-resources theory (JD-R teori)

Job demands-resources theory (jobbkrav-ressursteori, JD-R) (Demerouti et al., 2001) ble utviklet som et forsøk på å overkomme noen av begrensningene i tidligere forskningsmodeller innenfor arbeidspsykologi-feltet, blant annet jobbkrav-kontroll modellen (Karasek, 1979) og effort reward imbalance model (Siegrist, 1996). Svakheterne ved de tidlige modellene er at de blant annet fokuserer på negative konsekvenser og aspekter ved arbeid (f.eks. utmattelse og fysiske helseproblemer). JD-R modellen derimot, har et mer positivt utgangspunkt. Sammen med de negative aspektene av arbeid, undersøker JD-R modellen også positive jobbkarakteristikker ved arbeidsmiljøet og studerer deres helsefremmende effekter ved å legge til grunn ulike aspekter ved arbeidet som kan lede til velvære hos de ansatte (de Lange et al., 2008). JD-R forskere har kommet frem til at helse og produktivitet påvirkes gjennom to parallelle prosesser; en helsereduserende prosess som drives av høye arbeidskrav og leder til utbrenthet og sykdom, og en motivasjonsprosess drevet av jobbressurser, som fører til jobbengasjement, positiv helse og god organisatorisk produktivitet (Bakker & Demerouti, 2007; Torp, 2013).

Forhold ved det enkelte arbeidssted kan ha stor påvirkning på de ansattes velvære (Bakker & Demerouti, 2007; Lesener, Gusy & Wolter, 2019). Jobbkrav er regnet som fysiske, psykiske, sosiale og organisatoriske aspekter av jobben som krever at man opprettholder fysisk og/eller psykologisk innsats og/eller evner, og er derfor assosiert med fysiske eller psykologiske kostnader. Eksempler på dette er høyt arbeidspress, følelsesmessige krav og uklare roller som kan føre til utmattelse, søvnproblemer og redusert helse. Arbeidsmiljø som er dårlig utformet eller inneholder kroniske jobbkrav kan lede til nedsatt energi og helseproblemer. De ansatte vil da bruke ulike strategier som beskyttelse. Disse strategiene oppnås gjennom aktivering av det sympatiske nervesystemet og/eller økt subjektiv innsats. Jo høyere aktivering eller innsats, jo flere psykologiske mekanismer kreves. Langtidseffektene av slike prosesser kan føre til nedsatt energi og et eventuelt sammenbrudd og utbrenthet (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003; Demerouti et al., 2001).

Jobbressurser er fysiske, psykiske, sosiale eller organisatoriske aspekter av jobben som fungerer som verktøy for å oppnå mål, redusere jobbkrav og de medfølgende fysiologiske og psykologiske kostnadene, og/eller stimulerer til personlig vekst, læring og utvikling. Jobbressurser kan for eksempel være sosial støtte, tilbakemeldinger og oppgaveautonomi som leder til en

motivasjonsprosess som igjen fører til læring, engasjement og forpliktelser (Bakker & Demerouti, 2007; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006).

Den motiverende prosessen i JD-R modellen legger til grunn at jobbressurser har motiverende potensiale og fører til høyt engasjement i arbeidet, redusert kynisme og en god utøvelse. Ressursene kan ha en egenverdi i seg selv ved at de påvirker de ansattes vekst, læring og utvikling, eller ved at de er instrumentelle for å oppnå mål i arbeidet. På den måten kan jobbressurser medvirke til å oppnå grunnleggende menneskelige behov (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004).

Det å ha mye å gjøre eller oppleve tidspress kan virke positivt ved at vi får utfordringer og noe å bryne oss på. Det kan være positive krav som gir muligheter til kompetanseutvikling og personlig vekst. Det er ubalansen mellom krav og ressurser som kan skape stress og føre til utbrenthet. Jobbkraav er normalt, uunngåelig og ikke nødvendigvis problematisk så lenge de ikke overgår kapasiteten til de ansatte. Hvis jobbkraavene overgår kapasiteten blir de til stressorer og kan fremme utbrenthet (Bakker & Demerouti, 2007; Dreison et al., 2018; Schaufeli & Bakker, 2004). Derfor er det viktig å fremme jobbressurser for å styrke den ansattes engasjement og kunne utvikle en buffer mot det energitappende aspektet ved jobbkraav (Dreison et al., 2018).

Det er vist til at ubalanse i jobbkraav og jobbressurser kan lede til utbrenthet, og utbrenthet er særlig knyttet opp mot store jobbkraav (Bakker, Demerouti & Vergel, 2014). **Utbrenthet** er et psykologisk stressfenomen som kan utvikles som en respons på kroniske stressorer på jobb. Lee og Ashforth (1996) har funnet at det i yrker der man yter tjenester for andre mennesker (helse, politi, skole) er det særlig krav som rollekonflikt, arbeidsmengde, arbeidspress og uklare roller som korrelerer med utbrenthet. Utbrenthetskonstruktet består av 3 dimensjoner; en overveldende utmattelse, kynisme og ineffektivitet (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Utmattelseskompenten representerer den individuelle stressdimensjonen der en har en følelse av å ha strukket seg og overgått egne følelsesmessige og fysiske ressurser. Det kan lede til handlinger som gjør at man distanserer seg selv følelsesmessig og kognitivt fra arbeidet for å klare å håndtere kraavene. I arbeid som har med mennesker å gjøre kan det gi seg utslag i kynisme. Kynisme handler om en negativ respons til arbeidet, man skaper avstand mellom seg selv og mottagere av tjenesten ved å aktivt ignorere kvalitetene som gjør mottakerne av tjenestene til aktive og unike. Kraavene fra mottakerne er mer håndterbare når mottakerne (for eksempel pasientene) blir sett på som upersonlige objekter. Den siste komponenten i utbrenthet inneholder ineffektivitet - selvevalueringsdimensjonen av

utbrenthetskonstruktet. Det er en funksjon av enten utmattelse, kynisme eller som en kombinasjon av begge dimensjonene. En arbeidssituasjon med kroniske og overveldende krav som fører til utmattelse og/eller kynisme vil gjøre noe med egen oppfattelse av effektivitet. Dette øker når man opplever å mangle ressurser, og det kan påvirke utførelse og effektivitet ved å gi lavere produktivitet, og redusert forpliktelse ovenfor jobben og organisasjonen. Det kan føre til større fravær fra jobb, økt turnoverintensjon og at de tilslutt slutter i jobben sin (Bakker et al., 2014). Utbrenthet leder ofte til ulike helseproblemer/plager, slik som mentale plager, muskel- og skjelettplager, psykosomatiske plager og kronisk sykdom (Hu, Schaufeli & Taris, 2017; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

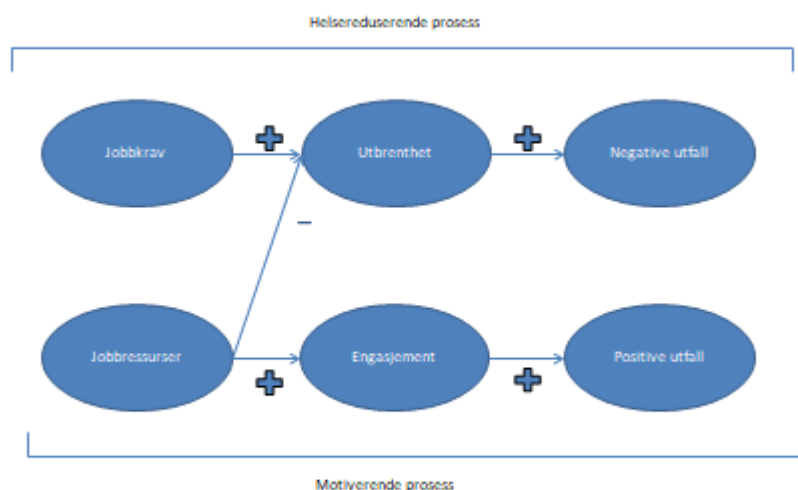
For å forebygge utbrenthet blant sykepleiere er det viktig å overvåke arbeidsmiljøet, identifisere mulige problemområder og finne egnede intervensjoner (Demerouti et al., 2000) og det er særlig stressorer som emosjonelt krevende pasientkontakt, regelmessige forstyrrelser og ansvar uten å ha beslutningsmyndighet som påvirker sykepleierne. Slike jobbkrav er sett på som særlig stressende når sykepleierne mangler et godt og støttende nettverk, og ikke har mulighetene til å diskutere og forbedre pasientenes livskvalitet (Demerouti et al., 2000).

Som en motsats til utbrenthet er **engasjement** definert som en pågående, positiv affektiv-motiverende tilstand karakterisert av 3 dimensjoner; vitalitet, dedikasjon og absorpsjon som er knyttet tett opp imot arbeidsoppgavene som skal utføres (Schaufeli, Salanova, González-romá & Bakker, 2002). Vitalitet refererer til høye nivåer av energi og motstandskraft. Det er en villighet til å investere krefter i arbeidet, energi til å gjøre jobben og utholdenhet i møte med motgang. Dedikasjon refererer til entusiasme og involvering i eget arbeid, sammen med følelser av stolthet, inspirasjon og en opplevelse av at arbeidet er viktig. Absorpsjon viser til en tilstand av fordypelse i arbeidet, konsentrasjon om arbeidsoppgaven og en opplevelse av at tiden bare flyr og at man ikke klarer å legge bort arbeidet (Schaufeli et al., 2002).

Schaufeli og Bakker (2004) fant at jobbressurser var den eksklusive predikatoren på jobbengasjement og Mauno, Kinnunen og Ruokolainen (2007) fant i sin studie blant helsepersonell i Finland at medarbeiderne med høyere nivå av kontroll over arbeidssituasjonen sin rapporterte om høyere nivå av vitalitet, dedikasjon og absorpsjon. Jobbressurser er den viktigste forutsetningen for engasjement, og det er variasjon i oppgaver og opplevelsen av at oppgavene er viktige, autonomi, feedback, støtte fra kollegaer og god kvalitet på relasjonen til leder, samt transformerende lederskap som leder til engasjement på jobb (Christian, Garza & Slaughter, 2011). Tidligere forskning på

engasjement har vist at engasjerte medarbeidere påvirker virksomheter positivt, noe som vises ved for eksempel brukertilfredshet, økt produktivitet, god økonomi og økt velvære blant de ansatte (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009). Engasjerte ansatte er mer produktive, og derfor tjener organisasjoner på å finne måter å fremme, støtte og opprettholde optimal funksjon hos sine ansatte. Det fremmer velvære og bidrar til medarbeidere som trives og vokser (Luthans, 2002).

I følge JD-R teori har utbrenthet sterkere sammenheng med utfall i helse, mens engasjement har sterkere utfall i utfall i motivasjon (Bakker et al., 2014). Det er også slik at forskning tyder på at utbrenthet og engasjement ikke er en stabil tilstand eller egenskap hos en person, men at det kan fluktuere på en slik måte at en person kan føle seg mer utbrent eller engasjert på en dag enn en annen (Simbula, 2010; Sonnentag, Dormann & Demerouti, 2010; van Gelderen, Bakker, Konijn & Demerouti, 2011).



Figur 2 JD-R modellen, oversatt fra Schaufeli (2017)

Både JD-R teorien og STD viser til begreper som motivasjon og autonomi. Hvilke sammenhenger ser man mellom de to teoriene? Og er det nyttig å se de to teoriene i sammenheng?

2.3 Sammenhengen mellom JD-R og STD

JD-R modellen er en fleksibel og beskrivende skallmodell som kan brukes i mange ulike kontekster, der krav, ressurser og utfall kan være både styrker og svakheter. Modellen spesifiserer forholdet mellom grupper av variabler uten å gi psykologiske forklaringer bortsett fra 1) jobbkrav forbruker energi og kan derfor føre til utmattelse og relateres til helseproblemer og 2) jobbressurser har motiverende potensiale og kan derfor føre til engasjement som kan gi positive organisatoriske utfall (Schaufeli & Taris, 2014). På den måten forklarer JD-R modellen hvilke jobb- og personlige karakteristikk som fører til ulike former for psykologiske tilstander, men modellen forklarer ikke hvorfor det er slik. Det gjør at modellen har begrenset mulighet til å brukes som generalisering. Det er også uklart når en faktor i arbeidsmiljøet er et jobbkrav eller en jobbressurs. Definisjonen settes etter hvilket resultat som observeres og på denne måten er det en sirkulær teori (Schaufeli & Taris, 2014). Psykologiske teorier behøves for å forklare de underliggende psykologiske prosesser som er involvert i spesielle krav, ressurser og utfall som er inkludert i JD-R modellen. Ett eksempel på forklarende teoretisk rammeverk er nettopp Deci og Ryan (2000) sin selvbestemmelsesteori.

Dreison et al. (2018) hevder at JD-R modellen kun gir et generelt rammeverk for å forstå utbrenthet, men at den ikke gir veiledning for å finne de mest kritiske faktorene for beskyttelse mot utbrenthet. Andre vil bestride dette da autonomi, sosial støtte og utvikling er deler av skalaen som inngår i JD-R-modellen (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003; Bakker et al., 2014; Christian et al., 2011; Hu et al., 2017; Schaufeli & Bakker, 2004). STD indentifiserer 3 basale psykologiske behov som er essensielle for individets helse, velvære og autonome motivasjon, der alle har et iboende behov for autonomi, kompetanse og tilhørighet. Olafsen og Halvari (2017) hevder at STD-teori kan brukes for å forstå de underliggende mekanismene i JD-R; hvordan og hvorfor forskjellige jobbkaraktistikk påvirker de ansattes helse og funksjon. I et JD-R perspektiv antas det at jobbressurser trigger motivasjonsprosesser. Fra et STD perspektiv forklares dette med at jobbressurser har potensiale til å tilfredsstillere de basale psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet. Jobbressurser påvirker dermed de ansattes funksjon gjennom tilfredsstillelse av disse behovene og dette leder igjen til autonom jobbmotivasjon. Denne jobbmotivasjonen kan forklare variasjonen på jobbutfall som tidligere JDR-forskning har sett på (Olafsen & Halvari, 2017). Forskning på JD-R modellen og selvbestemmelsesteori viser at jobbkrav er positivt korrelert med utbrenthet, mens tilfredsstillelse av psykologiske behov har en beskyttende funksjon mot utbrenthet (Alarcon, 2011; Fernet, Austin, et al., 2012).

Fernet, Austin, et al. (2012) hevder at den store forskjellen mellom JD-R modellen og SDT ligger i rollen til de motiverende faktorene. JD-R modellen anerkjenner potensialet jobbressurser har til både ytre og indre motivasjon, men det er særlig den ytre motivasjonen som er fremhevet. Jobbressurser vil primært gi positive utfall for arbeidsgiver (i form av engasjement og forpliktelse), uten at man nødvendigvis forebygger den psykologiske ressurstappingen for den ansatte. I følge SDT vil arbeidsmiljøet virke på den ansattes psykiske energi fordi det påvirker kvaliteten på motivasjon enten negativt eller positivt. Kvaliteten på motivasjonen er en forutsetning for god eller dårlig funksjon.

Har JD-R teori og SDT relevans også for sykepleiere i den kommunale helsetjenesten, og kan vi se sammenheng mellom modellene i denne yrkesgruppen? Ved å se på disse teoriene i sammenheng kan studien potensielt bidra til en større bevissthet rundt faktorer i arbeidsmiljøet og bygging av støttende miljø på arbeidsplassen. Det kan være at studien vil gi svar på hvordan det oppleves å arbeide i kommunehelsetjenesten i dag, en slags statusrapport, og gi innspill til drift og ledelse. Støtte for at autonomistøttende omgivelser kan redusere utbrenthet og øke engasjement, på tross av jobbkrav, kan skape nytt engasjement og fokus i lederutvikling.

Basert på selvbestemmelsesteori har jeg foreslått en modell som kan gi innsikt i sammenhenger mellom karakteristikk ved arbeidet (jobbkrav og jobbressurser) og utfall hos ansatte i form av utbrenthet og engasjement ved å undersøke hvordan tilfredsstillelse og frustrasjon av de basale psykologiske behovene og motivasjon (indre motivasjon og amotivasjon) påvirker. I neste kapittel vil jeg komme nærmere inn på de ulike hypotesene som ligger til grunn for spørreundersøkelsen.

3 Problemstillinger og hypoteser

Hovedproblemstillingen i denne studien er:

Hvordan påvirker tilfredsstillelse og frustrasjon av de basale psykologiske behovene fra SDT forholdene mellom dimensjonene jobbkrav og jobbressurser, utbrenthet og engasjement fra JD-R modellen?

Problemstillingen er delt opp i flere underhypoteser:

- Hypotese 1: jobbkrav korrelerer positivt med behovsfrustrasjon.
- Hypotese 2: jobbressurser korrelerer negativt med behovsfrustrasjon.
- Hypotese 3: jobbkrav korrelerer negativt med behovstfredstillelse.
- Hypotese 4: jobbressurser korrelerer positivt med behovstfredstillelse.
- Hypotese 5: behovstfredstillelse korrelerer positiv med indre motivasjon.
- Hypotese 6: behovsfrustrasjon korrelerer negativt med indre motivasjon.
- Hypotese 7: behovstfredstillelse korrelerer negativt med amotivasjon.
- Hypotese 8: behovsfrustrasjon korrelerer positivt med amotivasjon.
- Hypotese 9: jobbkrav korrelerer positivt med utbrenthet.
- Hypotese 10: behovstfredstillelse korrelerer negativt med utbrenthet.
- Hypotese 11: behovsfrustrasjon korrelerer positivt med utbrenthet.
- Hypotese 12: indre motivasjon korrelerer negativt med utbrenthet.
- Hypotese 13: amotivasjon korrelerer positivt med utbrenthet.
- Hypotese 14: jobbressurser korrelerer positivt med engasjement.
- Hypotese 15: behovstfredstillelse korrelerer positiv med engasjement.
- Hypotese 16: behovsfrustrasjon korrelerer negativt med engasjement.
- Hypotese 17: indre motivasjon korrelerer positivt med engasjement.
- Hypotese 18: amotivasjon korrelerer negativt med engasjement.
- Hypotese 19: behovstfredstillelse medierer jobbressurser og engasjement.

Hypotese 1: jobbkrav korrelerer positivt med behovsfrustrasjon

Det er støtte i litteraturen for at å hevde at jobbkrav korrelerer positivt med frustrasjon av basale behov, som vist til i Trépanier et al. (2015) med.20. Dette støttes også særlig av forskning innenfor

idrettspsykologi (Balaguer et al., 2012; Bartholomew, Ntoumanis, Ryan & Thøgersen-Ntoumani, 2011).

Hypotese 2: jobbressurser korrelerer negativt med behovsfrustrasjon.

Trépanier et al. (2015) viser gjennom SEM-analyse at jobbressurser korrelerer negativt med behovsfrustrasjon. Gillet, Fouquereau, Forest, Brunault og Colombat (2012) fant i sin studie støtte for at jobbressurser i form av støtte fra organisasjonen og ledelse korrelerer negativt med behovsfrustrasjon. Dette støttes også i studiene til Bartholomew, Ntoumanis, Ryan og Thøgersen-Ntoumani (2011) og Bartholomew, Ntoumanis og Thøgersen-Ntoumani (2010).

Hypotese 3: jobbkrav korrelerer negativt med behovstilfredstillelse.

Jobbkrav kan undertrykke behovstilfredstillelse som vist blant franske lærere i Desrumaux et al. (2015) og blant belgiske arbeidere i Van Den Broeck, Vansteenkiste, De Witte og Lens (2008, s. 288) med $-.15$.

De Cooman, Stynen, Van Den Broeck, Sels og De Witte (2013) finner at jobbkrav hindrer behovstilfredstillelse og Trépanier et al. (2015) fant at negativt jobbmiljø frustrerer de ansattes psykologiske behov og øker følelsen av ensomhet og isolasjon. Dette støttes også av studier gjort innenfor sportpsykologi (Balaguer et al., 2012; Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, Bosch & Thøgersen-Ntoumani, 2011).

Hypotese 4: jobbressurser korrelerer positivt med behovstilfredstillelse

Flere empiriske studier blant arbeidstakere i ulike sektorer har vist at jobbressurser som oppgaveautonomi, sosial støtte og feedback er positivt assosiert med behovstilfredstillelse (Van Den Broeck et al., 2008; Van Den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens & Lens, 2010). Studien til van Wingerden, Derks og Bakker (2018) viser også, gjennom en stianalyse, at jobbressurser er positivt korrelert med behovstilfredstillelse. Det samme finner man i studien til De Cooman et al. (2013).

Hypotese 5: behovstilfredstillelse korrelerer positiv med indre motivasjon

Ifølge SDT kan individer kun fungere optimalt dersom de basale psykologiske behovene er tilfredsstilt (Gagné & Deci, 2005). Ansatte som får behovene sine dekket viser i økende grad autonom motivasjon og jobbyttelse (De Cooman et al., 2013) og en metaanalyse viser at tilfredstillelse av hver av de 3 basale psykologiske behovene forutsier variasjon i indre motivasjon og velvære (Van Den Broeck, Ferris, Chang & Rosen, 2016). Dette er også bekreftet i studien til

Baard, Deci og Ryan (2004), samt i en studie blant bulgarske arbeidere i ulike virksomheter i Deci et al. (2001). En studie av kinesiske lærere (Nie, Chua, Yeung, Ryan & Chan, 2015) rapporterer om høyere grad av autonom motivasjon og jobbtilfredshet når ledere og medarbeidere støttet opp om autonomi som et psykologisk behov. I Norge viser en studie av Williams et al. (2014) at når ledelsen støtter de ansattes behov så utløser det mer autonom motivasjon. Det samme er vist til i studier som tar for seg ansatte i politiet (Otis & Pelletier, 2005). Jobbressurser som tillater at de psykologiske behovene blir dekket vil medvirke til optimal motivasjon og funksjon (Fernet, Austin, et al., 2012). En studie i helsevesenet viser at behovstilfredstillelse er positivt korrelert med autonom selvregulering og negativt korrelert med amotivasjon (Ng et al., 2012) og det samme viser studiene til Halvari, Halvari, Bjornebekk og Deci (2012) og Halvari, Halvari og Deci (2018).

Hypotese 6: behovsfrustrasjon korrelerer negativt med indre motivasjon.

Funnene i studien til Van Den Broeck et al. (2016) tyder på at tilfredstillelse av behov er mindre effektivt til å forutsi negative utfall enn positive, og dette viser viktigheten av å undersøke frustrasjon av behov i tillegg til tilfredstillelse av behov.

Lærere i Canada viser lavere grad av autonom motivasjon når de følte seg tvunget og kontrollert av lederne (Fernet, Guay, Sénécal & Austin, 2012).

Hypotese 7: behovstilfredstillelse korrelerer negativt med amotivasjon.

Den eksperimentelle studien til Cheon, Reeve og Moon (2012) viser at det var høyere grad av amotivasjon hos studenter som ikke fikk tilfredsstilt basale behov enn hos de som opplevde behovstilfredstillelse. Studien til Cheon og Reeve (2015) finner at behovstilfredstillelse blant studenter korrelerer negativt med amotivasjon. Dette støttes av studien til Cheon, Reeve og Song (2016). Studenter som opplever seg som kompetente (en dimensjon av behovstilfredstillelse) har lavere sannsynlighet for å oppleve amotivasjon (Ntoumanis, 2001; Standage, Duda & Ntoumanis, 2003)

Hypotese 8: behovsfrustrasjon korrelerer positivt med amotivasjon

Basert på funn i små studier i settinger som sport (Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, Bosch, et al., 2011; Bartholomew, Ntoumanis, Ryan & Thøgersen-Ntoumani, 2011), arbeid (Gillet et al., 2012) og helse (Verstuyf, Vansteenkiste, Soenens, Boone & Mouratidis, 2013) foreslår jeg en hypotese om at behovsfrustrasjon korrelerer positivt med amotivasjon. I Haerens, Aelterman, Vansteenkiste, Soenens og Van Petegem (2015) sin studie blant studenter vises det at behovsfrustrasjon korrelerer

med amotivasjon (.60). Opplevelse av manglende fysisk kompetanse innenfor sport leder ofte til amotivasjon (Ntoumanis, 2001), det samme viser studien til Standage et al. (2003).

Hypotese 9: jobbkraft korrelerer positivt med utbrenthet.

Funn i studien utført av Demerouti et al. (2001) viser at utvikling av utbrenthet er påvirket av forholdene ved arbeidet ved at høye jobbkraft leder til økt utmattelse hos de ansatte. Bakker, Demerouti og Verbeke (2004) fant at jobbkraft er den viktigste forgjengeren til utmattelseskomponenten i utbrenthet og Bakker, Demerouti, de Boer og Schaufeli (2003) fant gjennom SEM-analyser at jobbkraft predikerer utbrenthet.

Hypotese 10: behovstilfredstillelse korrelerer negativt med utbrenthet.

Trépanier et al. (2015) fant i sin studie at negative jobbkarakteristikker predikerer utbrenthet gjennom manglende behovstilfredstillelse, og det er flere studier som viser negativ korrelasjon mellom behovstilfredstillelse og utbrenthet (Fernet, Guay, et al., 2012; Williams et al., 2014). Behovstilfredstillelse (SDT: autonomi, kompetanse og tilhørighet) fører til mindre utmattelse både i studier innenfor idrett og blant arbeidere i Belgia (Bartholomew, Ntoumanis, Ryan & Thøgersen-Ntoumani, 2011; Van Den Broeck et al., 2008).

I studien til Hodge, Lonsdale og Ng (2008) som tok for seg rugbyspillere, fant man at behovstilfredstillelse er assosiert med lavere utbrenthet blant atletene og at blant atletene som scoret høyt på utbrenthet ble det rapportert om lavere grad av behovstilfredstillelse.

Hypotese 11: behovsfrustrasjon korrelerer positivt med utbrenthet.

Trépanier, Fernet og Austin (2013) fant i en undersøkelse av sykepleiere at frustrasjon av behov førte til mer utbrenthet. Når lærere i Canada følte seg tvunget og kontrollert av lederne viste de lavere grad av autonom motivasjon og flere symptomer på utbrenthet (Fernet, Guay, et al., 2012) En stor studie blant ansatte viste at frustrasjon av de basale psykologiske behovene (SDT) korrelerte negativt med arbeidsrelatert velvære og ga høyere nivå av utmattelse (Vander Elst, Van Den Broeck, De Witte & De Cuyper, 2012). Bartholomew, Ntoumanis, Ryan og Thøgersen-Ntoumani (2011) sin studie i settingen som omhandler sport finner de at frustrasjon av SDT-behov er positivt korrelert med utmattelse.

Hypotese 12: indre motivasjon korrelerer negativt med utbrenthet.

Studier viser at autonom motivasjon har negativ effekt på utmattelse (Fernet, Austin, et al., 2012; Fernet, Sénécal, Guay, Marsh & Dowson, 2008).

Hypotese 13: amotivasjon korrelerer positivt med utbrenthet

I en studie blant moldovske og rumenske leger ser man at amotivasjon korrelerer positivt med utbrenthet (Popa-Velea et al., 2019). Det samme viser studien til Chang, Lee, Byeon, Seong og Lee (2016) blant koreanske studenter.

Hypotese 14: jobbressurser korrelerer positivt med engasjement.

I følge Halbesleben (2010) og Schaufeli og Bakker (2004) er jobbressurser de viktigste predikatorene for engasjement på jobb. Effektene av jobbressurser på engasjement er også vist gjennom longitudinelle studier (Mauno et al., 2007) og ved meta-analyse (Christian et al., 2011). Hypotesestøtte finnes også i studien blant finske tannleger (Hakanen, Bakker & Demerouti, 2005) og blant finske lærere (Bakker, Demerouti, Hakanen & Xanthopoulou, 2007).

Hypotese 15: behovstilfredstillelse korrelerer positiv med engasjement.

Andreassen, Hetland og Pallesen (2010) fant i sin studie at tilfredstillelse av de basale psykologiske behovene hos de ansatte førte til større jobbengasjement og til at de var mindre drevet av indre og ytre kontroll. Det samme finner vi i studien til van Wingerden et al. (2018). Behovstilfredstillelse (autonomi, kompetanse og tilhørighet) fører til mer vitalitet (Van Den Broeck et al., 2008), og Bartholomew, Ntoumanis, Ryan og Thøgersen-Ntoumani (2011) finner at behovstilfredstillelse er positivt korrelert med vitalitet, en dimensjon av engasjement. Det viser også studien blant bulgarske arbeidere (Deci et al., 2001), blant canadiske sykepleiere (Trépanier et al., 2015) og blant studenter (Gillet, Fouquereau, Huyghebaert & Colombat, 2015).

Hypotese 16: behovsfrustrasjon korrelerer negativt med engasjement

Trépanier et al. (2013) fant i en undersøkelse av sykepleiere at frustrasjon av behov førte til mindre jobbengasjement og en stor studie blant ansatte viste at frustrasjon av de basale behovene korrelerte negativt med arbeidsrelatert velvære (Vander Elst et al., 2012).

Bartholomew, Ntoumanis, Ryan og Thøgersen-Ntoumani (2011) sin studie i settingen som omhandler sport, finner at frustrasjon av behov er negativt korrelert med subjektiv vitalitet, en dimensjon av engasjement.

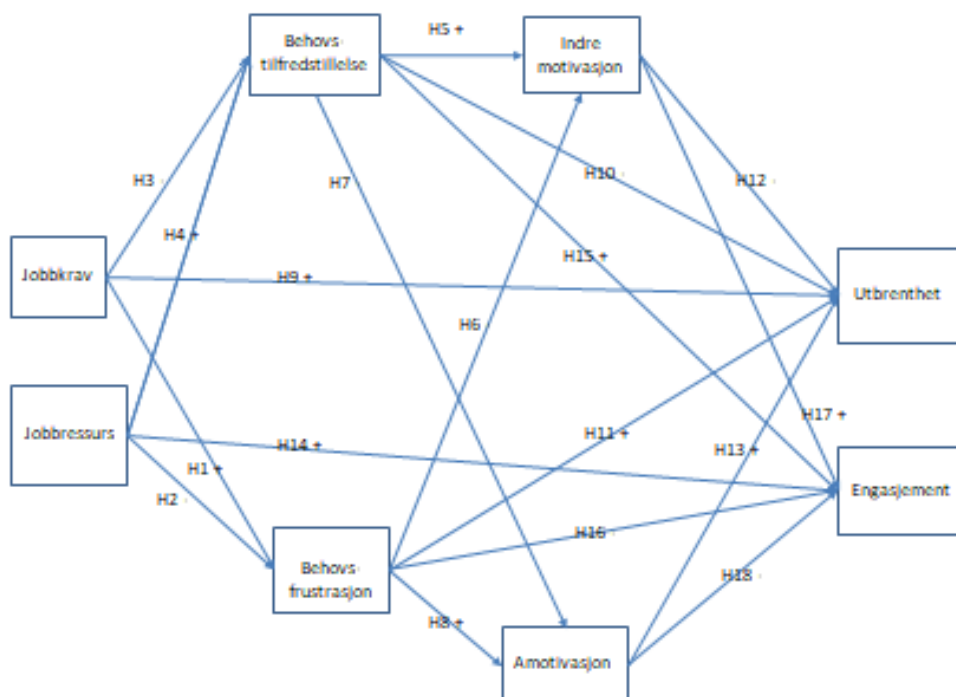
Hypotese 17: indre motivasjon korrelerer positivt med engasjement

En studie blant nyansatte i Kina viser at indre motivasjon har en positiv korrelasjon med engasjement (Miao, Rhee & Jun, 2020). De fant støtte i studiene innenfor akademia (Froiland &

Worrell, 2016; Walker, Greene & Mansell, 2006), og blant politi (Gillet, Huart, Colombat & Fouquereau, 2013). Trépanier et al. (2015) finner i sin studie blant 699 sykepleiere at autonom motivasjon korrelerer positivt med engasjement på jobb med .55**.

Hypotese 18: amotivasjon korrelerer negativt med engasjement.

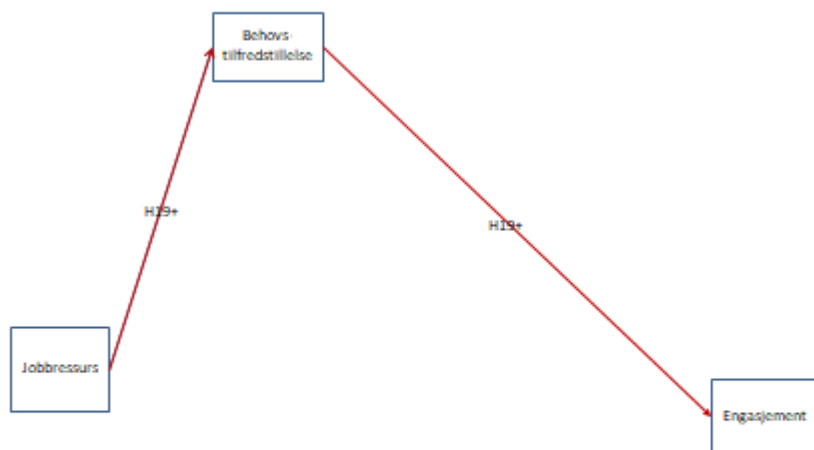
En studie blant studenter i USA viser at amotivasjon er negativt assosiert med engasjement (Aelterman et al., 2012).



Figur 3 Hypotesemodell hypotese 1 – 18

Hypotese 19: behovstilfredstillelse medierer jobbressurser og engasjement

Van Den Broeck et al. (2008) finner i sin studie at forholdet mellom jobbressurser og vitalitet delvis medieres av behovstilfredstillelse. De støttet seg på teorien til Schaufeli og Bakker (2004) som foreslår at behovstilfredstillelse kan forklare forholdet mellom jobbressurser og engasjement. Jobbressurser fremmer vekst og SDT forutsetter behovstilfredstillelse som en nødvendighet for vekst hos individer, og det er sannsynlig at engasjement kan forklares av behovstilfredstillelse.



Figur 4 Hypotesemodell 19; behovstilfredstillelse medierer jobbressurser og engasjement

I neste kapittel vil jeg redegjøre for metodene som er brukt for å undersøke om hypotesene får støtte eller ikke. Videre vil jeg redegjøre for forskningsdesign og måleskalaer som er benyttet i undersøkelsen. I kapittel 5 vil jeg vise til resultatene av undersøkelsen.

4 Metode

Dette kapitlet vil ta for seg valg av metode, fremgangsmåte for å besvare oppgavens problemstillinger og hypotese, og vise hvordan studien er gjennomført. Det er problemstillingene og hypotesene som legger føringer for valg av forskningsmetode og design, og metodekapitlet begrunner valgene som er tatt underveis i prosessen.

Kapitlet avsluttes med en redegjørelse av de forskningsetiske retningslinjene for studien

4.1 Metodisk tilnærming

Metode defineres som en systematisk måte å undersøke virkeligheten på, og samfunnsvitenskapelig metode handler om hvordan man skal gå frem for å få informasjon om virkeligheten, hvordan informasjonen skal analyseres og hva det forteller oss om samfunnsmessige forhold og prosesser (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2020). Det er vanlig å skille mellom kvalitativ og kvantitativ metode. Kvalitativ tilnærming baserer seg på å samle inn informasjon i form av ord og ved å gjøre det åpnes det for mer nyanserikdom og det er en hensiktsmessig metode når vi forsøker å forstå hvorfor mennesker tenker og handler som de gjør. Kvantitativ tilnærming har som utgangspunkt at den sosiale virkeligheten kan måles ved hjelp av metoder og instrumenter som kan gi oss informasjon i form av tall, og resultatene behandles ved hjelp av statistikk der man teller opp fenomener og kartlegge utbredelse (Jacobsen, 2015; Johannessen et al., 2020).

Det er problemstillinger og hypoteser som legger føringer for hva slags metode man skal benytte seg av. Man må velge den metoden som best vil svare på problemstillingen og som fremstår mest hensiktsmessig for studien. For å svare på problemstilling og hypoteser har jeg valgt en kvantitativ tilnærming med tverrsnittstudie. Tverrsnittstudien baserer seg på en måling på ett gitt tidspunkt. Det gir et svakere grunnlag for å si noe om tidsrekkefølgen for årsak og virkning, men på grunn av ressursene og tidsrammen tilgjengelig innenfor rammene av en masteroppgave er det ikke hensiktsmessig med et langsgående design. Behovet for å se etter sammenhenger mellom variablene etter en teoridrevet fremgangsmåte gjør at tverrsnittstudie ble valgt. Liknende studier som omhandler motivasjon, jobbkrav og jobbbressurser er også ofte gjennomført med tverrsnittstudier (Olafsen & Halvari, 2017; Trépanier et al., 2015; Van Den Broeck et al., 2008; van Wingerden et al., 2018). Jeg vil utføre regresjonsanalyser for å undersøke direkte og indirekte (medierte) effekter

av arbeidsmiljøfaktorer på utfallsvariabler. Fordelen med dette er å kunne gå enda dypere inn i et fenomen for å utforske bakenforliggende og forklarende variabler.

4.2 Forskningsdesign

Intensjonen med forskning er å forstå og analysere virkeligheten vi lever i, finne sammenhenger og øke innsikten om ulike fenomener (Johannessen et al., 2020).

Årsakssammenhenger lar seg vanskelig påvise i samfunnsvitenskapen og som oftest kan man bare konkludere med at det er en sammenheng mellom variablene, hvilken retning som er mest sannsynlig og at det kan være en mekanisme mellom fenomenene (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011). Kravene til årsaksslutning er at årsak må komme før virkning, de må opptre sammen og det må ikke være tilfeldig. Årsaksanalyser kan gjennomføres i 3 trinn: først ved å lokalisere og beskrive fenomenet som skal forklares, deretter utvikle hypoteser og til slutt teste hypotesene (Ringdal, 2018). Jeg har laget flere hypoteser i studien basert på teoriene som vist til i kapittel 2. Hypotesene testes gjennom studien. Det er nærmest umulig å vite om jeg har kontrollert for alle relevante variabler, fordi det er mange variabler som kan ha en effekt på utfallet. Det som måles i denne studien er ikke en komplett teoretisk og statistisk modell av utfallsvariablene. En påstand om årsakssammenheng blir kun en teoretisk fortolkning av observerte empiriske sammenhenger, og jeg vil peke på mekanismene som ligger bak de observerte sammenhengene i studien.

For denne studien tas det utgangspunkt i kvantitativt forskningsdesign med data fra spørreundersøkelse utført som en tverrsnittstudie som studerer virkeligheten på ett gitt tidspunkt med et beskrivende, forklarende og analyserende design uten å være tilknyttet intervensjoner (Jacobsen, 2015). Det er tidsperspektivet jeg har til rådighet i forbindelse med en masteravhandling, samt ressursene tilgjengelig som gjør at det er hensiktsmessig med tverrsnittdesign. Funnt om sammenhenger i tverrsnittdesign må tolkes kritisk da man ikke vet hva som er årsak og hva som er effekt, det er kun et øyeblikksbilde. Allikevel kan det gi indikasjoner og nye hypoteser en kan forske videre på, eventuelt med et annet forskningsdesign (Jacobsen, 2015).

4.3 Utvalg og datainnsamlingsmetode

Jeg ønsket å teste forholdet mellom ulike jobbkarakteristikker og ulike utfall for sykepleiere ansatt i kommunehelsetjenesten. I tillegg ønsket jeg å se på faktorene som er medierende for utfallene. Sykepleiere i utvalgte kommuner i Norge ble invitert til å delta i en spørreundersøkelse med selvutfylling. Et tilfeldig utvalg av kommuner med ulik størrelse ble plukket ut og jeg sørget for at alle landsdeler ble representert. Det ble sendt ut epost til virksomhetsledere i de aktuelle kommunene med informasjon om undersøkelsen og med forespørsel om å kunne videresende til kliniske sykepleiere. I eposten inngikk et informasjonsskriv som beskrev formålet med studien, hvordan personvernet ble ivaretatt i studien og informasjon om hvordan undersøkelsen skulle utføres. I tillegg var det lenke til selve undersøkelsen.

Jeg har benyttet allerede eksisterende og utprøvde indikatorer som måler jobbkrav (arbeidspress, jobbfamilie-konflikt og rolleoverbelastning) og jobbressurser (lederstøtte, feedback og autonomi). Det er også brukt velutprøvde indikatorer for psykologisk behovstilfredstillelse og frustrasjon av psykologiske behov (autonomi, tilhørighet og kompetanse), motivasjon (amotivasjon og indre motivasjon), engasjement og utbrenthet. Det redegjøres for måleinstrumentene i kapittel 4.5.

Undersøkelsen ble utarbeidet i UiO nettskjema og lenken til undersøkelsen pekte til den plattformen. Det var satt opp som et anonymt skjema, noe som gjør at personidentifiserende informasjon (slik som e-postadresse, IP-adresse og liknende) ikke ble samlet inn.

Fordelene ved å bruke spørreskjema med selvutfylling er at man enkelt kan samle inn data fra et stort antall enheter på relativt kort tid. I tillegg er spørsmålene standardisert, og på den måten får alle deltakerne de samme spørsmålene presentert på lik måte. Andre fordeler ved selvutfyllende spørreskjema er blant annet at det sørger for full anonymitet, det er få kostnader ved å utarbeide undersøkelsen og respondentene kan selv velge når det er mest hensiktsmessig å besvare den. Ulempene er at spørreundersøkelser ofte gir lav svarprosent og at spørsmålene kan misforstås (Ringdal, 2018).

Undersøkelsen ble sendt ut 11. mars. Det var dagen før myndighetene iverksatte de mest inngripende tiltakene i Norge i fredstid, på grunn av Covid-19 pandemien. Jeg fikk svar fra 4 kommuner samme dag som undersøkelsen ble sendt ut der det ble sagt at de ville videresende undersøkelsen til medarbeidere i målgruppen min. Det er usikkert om det faktisk ble gjort i og med at verden forandret seg dagen etter. Noen kommuner svarte at de ikke ønsket at medarbeidere skulle

prioritere forskningsstudier da det var en uoversiktlig situasjon på grunn av pandemien. De fleste kommunene besvarte ikke forskningshenvendelsen. Det kom ingen svar etter denne første utsendelsen og undersøkelsen ble lukket,

I september 2020 sendte jeg ut informasjon om studien, formål og personvern til hovedtillitsvalgte i et stort antall kommuner i Norge. Jeg fant kontaktinformasjon på nettsidene til norsk sykepleierforbund. Det var 40 hovedtillitsvalgte som svarte at de ville videresende informasjon om studien med lenke til selve undersøkelsen til medlemmene sine. I hvilken grad det er gjort har jeg ingen oversikt over. Noen få hovedtillitsvalgte ba om at jeg skulle kontakte arbeidsgiver, og det ble gjort i de aktuelle tilfellene. 2 arbeidsgivere har bekreftet at de har mottatt forespørselen og videresendt til sine ansatte. Resterende arbeidsgivere har ikke svart.

Måten distribusjonen av studien er utført på gjør at det er usikkert hvor mange sykepleiere som har fått informasjon om studien. Det er også usikkert hvor mange av de som har fått informasjon om studien som har besvart undersøkelsen. Selve utvalget kan beskrives som en kombinasjon av bekvemmelighetsutvalg og snowball-innsamling. Undersøkelsen lå tilgjengelig for besvarelse i 4 uker; fra 29.august til 29. september 2020. Det er usikkert når studien ble distribuert fra hovedtillitsvalgte og ledere og dermed hvor lang tid utvalget reelt fikk til å besvare studien.

4.4 Validitet og reliabilitet

Det er forskningsmodellen og innsamlet datamateriale som legger føringer for hvilke analyser som skal utføres og det er viktig at målingene har god kvalitet for at undersøkelsen skal kunne regnes som gyldig og pålitelig. Validitet er betegnelsen for gyldigheten av en undersøkelse og handler om vi måler det vi faktisk ønsker å måle. I tillegg handler validitet om konklusjonene som blir trukket fra studien (Messick, 1993). Reliabilitet brukes om påliteligheten ved en undersøkelse og handler om at målinger som gjentas skal få samme resultat. Høy reliabilitet er en forutsetning for høy validitet (Ringdal, 2018). Validitet knytter seg til systematiske målefeil, mens reliabilitet relateres til tilfeldige målefeil. Reliabilitet testes kun empirisk, mens validitet også krever teoretisk vurdering. Teoretisk validitet ser på om undersøkelsens variabler måler det de er ment til å måle (Ringdal, 2018). Jeg har utelukkende hentet spørsmål fra eksisterende måleinstrumenter som er testet for validitet og reliabilitet.

Reliabilitetsanalyser viser hvor pålitelige og nøyaktige dataene fra undersøkelsen er (Johannessen et al., 2020). En teknikk for å måle dette på tverrsnittsdata er å måle graden av intern konsistens mellom indikatorene som inngår i en indeks, med Chronbach`s alpha.

Reliabilitetskoeffesienten kan variere mellom 0 til 1. 1 indikerer perfekt korrelasjon mellom indikatorene. Ringdal (2018) opererer med at en indeks har en tilfredsstillende reliabilitet dersom alpha har en høy verdi, helst over 0,70, mens Pallant (2020) hevder at det er relativt vanlig å få lave Cronbach`s alpha verdier på korte skalaer, det vil si skalaer med færre items enn 10. Se kapittel 5.1.

4.5 Måleskalaer

Det ble utarbeidet et spørreskjema med 7 fakta-spørsmål (alder, kjønn, utdanning og liknende) og 146 spørsmål som måler faktorer i arbeidsmiljø, tilfredsstillelse eller frustrasjon av psykologiske behov, motivasjon, engasjement og utbrenthet. Alle variablene måles ved å bruke allerede eksisterende og validerte skalaer. Følgende måleskalaer er benyttet for å svare på denne oppgaven:

Jobbressurser

Jobbressurser er gjennomsnittsberegnet basert på dimensjonene lederstøtte, feedback og autonomi. Det er brukt 10 items fordelt på de 3 dimensjonene. **Lederstøtte** er målt med 3 items; eksempel: «Den nærmeste lederen min er svært dyktig til å forstå de ansattes problemer», **feedback** med 3 items som eksempel: «De ansatte får som regel tilbakemelding i forhold til kvaliteten på arbeidet de gjør». **Autonomi** måles med 4 items; som for eksempel: «Jeg kan velge hvordan arbeidet mitt skal gjøres». Det er benyttet Likert skala som går fra 1: «Svært uenig» til 7: «Svært enig».

Jobbkraav

Jeg har regnet ut et gjennomsnitt for jobbkraav basert på dimensjonene arbeidspress, jobb-familiekonflikt og rolleoverbelastning. **Arbeidspress** måles med 3 items, eksempel: «Jeg har mye å gjøre på jobb» ($\alpha = .86$) (Roe, Robert & Zijlstra, 2000), **jobb-familie-konflikt** med 3 items; eksempel: «Kraavene på jobben min er til hinder for familielivet og fritiden min» ($\alpha = .80$) (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). Arbeidspress og jobb-familiekonflikt måles med Likert skala fordelt på 7 nivåer; fra 1: «Svært uenig» til 7: «Svært enig». **Rolleoverbelastning** måles med 3 items, eksempel: «Hvor ofte opplever du at du ikke har nok støtte og ressurser til å gjøre en god jobb?» (α

= .83) (House, Schuler & Levanoni, 1983). Rolleoverbelastning måles med Likert skala på 5 nivåer; fra 1: «Meget sjelden» til 5: «Meget ofte».

Behovstilfredstillelse og behovsfrustrasjon

Behovstilfredstillelse og – frustrasjon ble undersøkt ved å bruke Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale (BPNSFS) og det er beregnet et gjennomsnitt av de 3 dimensjonene autonomi, kompetanse og tilhørighet både når det gjelder psykologisk behovstilfredstillelse og psykologisk behovsfrustrasjon (Chen et al., 2015). Skalaen består av 24 items, hvorav 8 påstander omhandler **autonomi** ($\alpha = .77$), der 4 items er rettet mot behovstilfredstillelse, for eksempel: «Jeg har en følelse av valg og frihet i de tingene jeg foretar meg på jobb». Halvparten av autonomipåstandene relateres til behovsfrustrasjon; for eksempel: «Mange av tingene jeg gjør på jobb føler jeg meg tvunget til å gjøre». Det ble benyttet 8 items til underdimensjonen **kompetanse** ($\alpha = .77$) hvorav 4 items knytter seg til behovstilfredstillelse slik som «Jeg føler meg sikker på at jeg kan gjøre en bra jobb», og halvparten benyttes for å måle behovsfrustrasjon: «Jeg føler meg skuffet over mange av mine prestasjoner på jobben». Det er 8 items er knyttet til **tilhørighet** ($\alpha = .72$), der 4 items er rettet mot behovstilfredstillelse; eksempel: «Jeg føler meg nært knyttet til andre personer som er viktige for meg på jobben» og 4 items brukes for å måle behovsfrustrasjon, eksempel: «På jobb føler jeg at folk som er viktige for meg er kalde og fjerne i forhold til meg» (Chen et al., 2015). Skalamodelen som er brukt er fra 1-7 der 1 er «helt uenig» og 7 er «helt enig».

Motivasjon

Gagné et al. (2015) har utarbeidet en skala for å måle arbeidsmotivasjon – The Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS). Jeg har benyttet skalaen oversatt til norsk. Det er kun deler av skalaen som er benyttet til denne oppgaven; 6 items fordelt på **indre motivasjon** (3 items; eksempel: «Jeg legger innsats i jobben min fordi den jobben jeg gjør er spennende»; $\alpha = .93$) og **amotivasjon** (3 items; eksempel: «Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, den er meningsløs»; $\alpha = .94$). Skalaen benytter en Likert skala som varierer fra 1: «Ikke i det hele tatt for denne grunnen» til 7: «Akkurat for denne grunn».

Utbrenthet

Utbrenthet ble målt med Maslach Burnout inventory General Survey (MBI-GS) (Maslach et al., 1996). Skalaen er oversatt til norsk og består av 16 items med underdimensjonene utmattelse, kynisme og ineffektivitet og resultatene er beregnet ut i fra et gjennomsnitt av disse dimensjonene.

Utmattelse består av 5 items som for eksempel «Jeg føler meg utslitt av arbeidet mitt» ($\alpha = .89$). **Kynisme** består av 5 items, som for eksempel «Jeg tviler på betydningen av arbeidet mitt» ($\alpha = .84$). **Ineffektivitet** består av 6 items med spørsmål som for eksempel: «Jeg kan effektivt løse de problemene som oppstår i arbeidet mitt» ($\alpha = .79$). Tidligere studier har vist at MBI er et reliabelt og valid mål hos arbeidstakere uavhengig av språk og nasjonaliteter (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2002; Langballe, Falkum, Innstrand & Aasland, 2006; Maslach et al., 2001). Det er benyttet en Likert-skala som spenner fra 1: «Aldri» til 7: «Alltid».

Engasjement

Engasjement er målt med kortversjonen av The Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Skalaen er oversatt til norsk og består av underdimensjonene **vigør**, **dedikasjon** og **oppslukthet**, der alle 3 dimensjonene består av 3 items. Resultatene er beregnet fra gjennomsnittet av de 3 dimensjonene. Dimensjonen **vigør** har spørsmål som for eksempel “Jeg er full av energi i arbeidet mitt” ($\alpha = .77$). **Dedikasjon** består av spørsmål som “Jeg er stolt av det arbeidet jeg gjør” ($\alpha = .85$) og **oppslukthet** består av spørsmål som “Jeg føler meg glad når jeg er fordypet i arbeidet mitt” ($\alpha = .78$). Cronbach's alpha for den totale 9 items skalaen er .92 (Schaufeli et al., 2006). Skalaen benytter en Likert-skala som varierer fra 0 «Aldri i det siste året» til 6 «Daglig».

4.6 Etikk

I følge Johannessen et al. (2020) dreier etikk seg først og fremst om forholdet mellom mennesker, og hva vi kan og ikke kan gjøre mot hverandre. Det er særlig innenfor samfunnsvitenskapelig forskning, der vi undersøker mennesker, at det kan oppstå etiske dilemmaer. Derfor har den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnskunnskap og humaniora (NESH) vedtatt forskningsetiske retningslinjer. Det er 3 ulike hensyn som ligger til grunn for de forskningsetiske retningslinjene:

1. Informantens rett til selvbestemmelse og autonomi
2. forskerens plikt til å respektere informantens privatliv
3. forskerens ansvar for å unngå skade

Selv om det finnes formaliserte forskningsetiske retningslinjer er det i all hovedsak forskeren som må gjøre konkrete etiske avveininger underveis (Johannessen et al., 2020). Her vil jeg redegjøre for mine etiske avveininger i forbindelse med denne studien.

Jeg har selv arbeidet i hjemmebasert tjeneste som sykepleier og sluttet der etter 3 år. Det gjør at jeg har med egne erfaringer inn i studien. Jeg har underveis i studien vært bevisst på hvilken for forståelse jeg har med meg og hvordan dette påvirker hva jeg søker etter av relevant litteratur, og hvilken litteratur og teorier jeg benytter meg av i studien.

Det stilles konkrete krav til forskningsprosessen for å sikre de etiske hensynene til deltagerne. Det gjelder for eksempel retten til selvbestemmelse, forskerens plikt til å respektere informantens privat liv, unngå skade, informert samtykke og konfidensialitet (Johannessen et al., 2020). Jeg var i kontakt med NSD (Norsk vitenskapelige datatjeneste) som bekreftet at studien ikke er meldepliktig da det ikke ble samlet inn personopplysninger. Spørreskjemaet er distribuert til sykepleiere over hele landet og det er ingen spørsmål som kan avsløre deres identitet. Det ble ikke stilt spørsmål som kan avsløre hvor i landet deltakeren kommer fra, eller arbeidssted. All informasjon er blitt behandlet konfidensielt og spørreskjemaet ble distribuert via en lenke formidlet fra tredjeperson. Det gjør at jeg ikke har tilgang på e-postadresser, IP-adresser eller annen identifiserbar informasjon knyttet til deltakernes besvarelser.

Det er viktig å gi deltakerne grundig informasjon om forskningsprosjektet, slik at de er klar over hva de deltar på. Det ble utarbeidet en informasjonstekst i begynnelsen av spørreskjemaet med beskrivelse av studiens hensikt og informasjon om anonymitet. I tillegg ble det distribuert et informasjonsbrev sammen med lenke til studien. Det var frivillig å delta i undersøkelsen og en kunne trekke seg når som helst uten konsekvenser. Jeg la ved kontaktinformasjonen min slik at deltakerne kunne ta kontakt dersom de hadde spørsmål eller tilbakemeldinger til studien. De som deltok i studien gjorde det ved å fullføre spørreundersøkelsen.

I neste kapittel følger en redegjørelse over resultatene fra studien.

5 Resultater

I dette kapitlet vil jeg analysere datamaterialet og presentere resultatene av studien. Dette gjøres ved å se på hypotesene som ble oppstilt i kapittel 3. Jeg har benyttet meg av statistikkprogrammet IBM SPSS (versjon 26) og IBM SPSS Amos 26. Innledningsvis presenteres reliabilitetstestene på variablene og videre følger en deskriptiv analyse av utvalget, deretter beskrives resultatene av bivariate korrelasjonsanalyser, regresjonsanalyser og stianalyse.

5.1 Reliabilitet

Som det fremkommer av tabell 1 har alle variablene meget god intern konsistens med Cronbach's alpha, med verdier over 0,8 som er en verdi som ligger godt over kravet til reliabilitet. Unntaket er variabelen ineffektivitet, en av underdimensjonene til utbrenthet, med .59. Cronbach's alpha for hele dimensjonen utbrenthet er godt over kravet til reliabilitet. Amotivasjon som har en verdi på .65. Jeg velger å ikke agere på dette da 0.6 er minstekravet og ses på som tilfredsstillende Ringdal (2018).

Tabell 1 Means, standard deviation, Cronbach`s alpha

Variabler	Range	M	SD	α
Forhold ved arbeidsplassen				
Jobbressurser	1-7	4,15	1,13	.841
Lederstøtte		4,73	1,71	.931
Feedback		4,01	1,48	.819
Autonomi		3,82	1,35	.791
Jobbkraav	1-7	4,41	1,17	.912
Arbeidspress		5,95	1,07	.862
Jobbfamilie-konflikt		3,87	1,95	.954
Rolleoverbelastning		3,41	1,01	.833
Psykologiske mediatorer				
Behovstilfredstillelse	1-7	5,44	0,87	.894
Autonomi		4,87	1,20	.830
Kompetanse		5,94	0,90	.867
Tilhørighet		5,52	1,04	.864
Behovsfrustrasjon	1-7	5,39	1,1	.909
Autonomi		4,37	1,58	.892
Kompetanse		5,74	1,22	.854
Tilhørighet		6,07	1,13	.858
Reguleringer				
Indre motivasjon	1-7	4,88	1,27	.907
Amotivasjon	1-7	1,48	0,75	.649
Konsekvenser				
Utbrentet	1-7	3,130	0,91	.707
Utmattelse		3,831	1,61	.925
Kynisme		2,74	0,85	.823
Ineffektivitet		2,817	0,79	.593
Engasjement	1-7	4,932	1,44	.937
Vitalitet		4,94	1,59	.900
Dedikasjon		5,29	1,44	.849
Oppslukthet		4,55	1,69	.863

5.2 Deskriptiv beskrivelse av utvalget

Totalt antall respondenter var 219. Av disse er 96,8 % ($n = 212$) kvinner og 3,2 % ($n = 7$) er menn. Deltakernes alder varierer mellom 23 og 66 år med et gjennomsnitt på 42,09 år, SD 11,14. Se tabell 2 for detaljer.

Tabell 2 Frekvenstabell (n = 219)

Variabler	Verdi	Frekvens	Prosent	Kumulativ prosent
Alder Missing: N=3 (1,4 %)	20-29	36	16,4	16,7
	30-39	59	26,9	44,0
	40-49	63	28,9	73,1
	50-59	40	18,3	91,7
	60-69	18	8,2	100
Kjønn	K	212	96,8	96,8
	M	7	3,2	100
Erfaring Missing: N=1 (0,5 %)	0-9	71	32,5	32,6
	10-19	79	36	68,8
	20-29	44	20	89,0
	30-39	22	10	99,1
	40-49	2	1	100
Arbeidssted	Institusjon	100	45,7	
	Hjemmebasert	70	32	
	Annet	34	15,5	
	Institusjon og hjemmebasert	15	6,8	
Tjenesteansiennitet Missing: N= 2 (0,9 %)	0-9	137	63	63,1
	10-19	50	23	87,1
	20-29	25	11,5	97,7
	30-39	4	1,8	99,5
	40-49	1	0,5	100
Kommunestørrelse	Liten	38	17,4	
	Middels	71	32,4	
	stor	110	50,2	
Videreutdanning	Ingen	89	40,6	
	0-60 stp	55	25,1	
	61-120 stp	44	20,1	
	121-180 stp	31	14,2	

5.3 Innledende analyser

Tabell 1 viser gjennomsnitt, standard deviations og Chronbach`s alpha for variablene som er brukt i studien. Ved å inspisere de gjennomsnittlige verdiene ser vi at sykepleierne i studien er nøytrale med hensyn til opplevelsen av jobbbressurser som lederstøtte, feedback og autonomi. De opplever høyere grad av lederstøtte, mens feedback og autonomi scores noe lavere. Utvalget stiller seg totalt sett nøytrale til jobbkraevne på arbeidsplassen, men de opplever høyt arbeidspress og mindre grad av konflikt mellom jobb og familie og rolleoverbelastning.

Sykepleierne er delvis enig i at de totalt sett får tilfredsstilt sine behov og totalt sett ganske uenig i at deres behov blir frustrert. Utvalget er nøytrale til noe enig i at behovet for autonomi blir dekket. Tilfredstillelse av behovet for kompetanse vurderes til mellom noe og ganske enig, mens det er

færre som opplever at behovet for tilhørighet blir tilfredsstilt. Når det kommer til reguleringer oppgir utvalget at de er mellom noe og mye indre motivert og utvalget scorer lavt på amotivasjon. Totalt sett opplever sykepleierne engasjement nesten ukentlig. Konstruktet er delt i 3 og sykepleierne i denne studien scorer høyest på dedikasjon, deretter vitalitet og noe lavere på absorpsjon. Når det kommer til utbrenthet er gjennomsnittsverdien at de opplever symptomer på utbrenthet nå og da. Det er utmattelsesdimensjonen som scores høyest, dernest kynisme og tilslutt ineffektivitet.

5.3.1 Bivariate korrelasjoner

Det ble gjort bivariate korrelasjonsanalyser for å undersøke om det finnes statistiske sammenhenger som senere kunne granskes mer inngående. I korrelasjonsanalysen inkluderes alle variablene som er relevante for studien. Det vil gi en formening om hypotesene støttes eller ikke, og om retningen og styrken på eventuelle sammenhenger mellom variablene. Det er ingen fasitsvar på hva som er en høy korrelasjon. I følge Cohen (1992) er pearsons r med verdier .10 en svak samvariasjon, .30 er medium samvariasjon og verdier over .50 er store sammenhenger. Som vist i tabell 4 så ser vi at for denne studien er det en svak negativ samvariasjon mellom jobbkrav og indre motivasjon, og mellom jobbressurs og amotivasjon. Det er en svak positiv samvariasjon mellom jobbressurs og indre motivasjon. Det er medium, negativ samvariasjon mellom jobbressurs og jobbkrav, jobbressurs og behovsfrustrasjon og mellom jobbressurs og utbrenthet. Det er medium positiv samvariasjon mellom jobbressurs og engasjement, mellom utbrenthet og amotivasjon og mellom variablene jobbkrav og amotivasjon. Det er middels, negativ samvariasjon mellom engasjement og amotivasjon og mellom engasjement og jobbkrav, mellom behovstilfredstillelse og amotivasjon og mellom amotivasjon og indre motivasjon. Det er store, positive sammenhenger mellom variablene behovsfrustrasjon og amotivasjon og behovsfrustrasjon og jobbkrav. Sterke, positive samvariasjon finner vi også mellom behovstilfredstillelse og indre motivasjon og sterk, negativ samvariasjon mellom behovstilfredstillelse og behovsfrustrasjon. Utbrenthet har sterke, negative sammenhenger med variablene indre motivasjon og behovstilfredstillelse og sterke positive samvariasjoner med jobbkrav og behovsfrustrasjon. Engasjement har sterke, positive sammenhenger med variablene indre motivasjon og behovstilfredstillelse, og sterke negative sammenhenger med behovsfrustrasjon og utbrenthet.

Tabell 3 Bivariate korrelasjoner (n = 219)

	1	2	3	4	5	6	7
1. Indre motivasjon	-						
2. Amotivasjon	-.398**						
3. Jobbkraft	-.294**	.326**					
4. Behovsfrustrasjon	-.515**	.528**	.542**				
5. Behovstilfredstillelse	.639**	-.488**	-.382**	-.685**			
6. Utbrenthet	-.533**	.480**	.625**	.703**	-.613**		
7. Engasjement	.646**	-.484**	-.327**	-.588**	.628**	-.664**	
8. Jobbressurs	.288**	-.260**	-.497**	-.487**	.466**	-.438**	.370**

** : korrelasjon er signifikant på 0.01 nivå

Korrelasjonsanalyse skiller ikke mellom uavhengige og avhengige variabler. Sammenhengene er ikke kontrollert for flere variabler og jeg har derfor foretatt regresjonsanalyser for å teste hypotesene.

5.3.2 Lineære multiple regresjonsanalyser

Det ble gjort 6 lineære, multiple regresjonsanalyser for å undersøke hvilke faktorer som predikerer utmattelse og engasjement, og for å avdekke medierende sammenhenger. Moderne testing av medieringseffekter baserer seg på stianalyse utviklet av Wright (1921) og Hayes (2018). Wright (1921, s. 557) uttaler at *“The method depends on the combination of knowledge of the degrees of correlation among the variables in a system with such knowledge as may be possessed of the causal relations. In cases in which the causal relations are uncertain the method can be used to find the logical consequences of any particular hypothesis in regard to them.”* Han foreslår at den direkte påvirkningen langs en sti kan måles med standardisert regresjonskoeffesient på effekten etter at alle andre mulige stier som påvirker utfallet er eliminert (Wright, 1921, s. 561). En stikoeffesient er differensiert fra en korrelasjonskoeffesient ved at den har retning. Korrelasjonen mellom 2 variabler er lik summen av produktet i kjeden av stikoeffesienter gjennom alle stiene som har sammenheng med variablene (Wright, 1921, s. 559). Cohen (1992) viser til at effektstørrelsene på standardiserte regresjonskoeffisienter klassifiseres som små, medium og store der verdiene er henholdsvis .02, .15 effekt og 0.35.

5.3.2.1 Evaluering av hypotese 1 og 2

Den første multivariate regresjonsanalysen inkluderer variablene jobbkrav og jobbressurser og ser på deres forhold til behovsfrustrasjon. Resultatene oppsummeres i tabellen under:

Tabell 4 Regresjonsanalyse av effekten av jobbkrav og jobbressurser på behovsfrustrasjon

Hypotese	Uavhengig variabel	R ²	Beta	Sig.	Resultat
H1	Jobbkrav	.35	.398	.000	Støttes
H2	Jobbressurser		-.289	.000	Støttes

Beta refererer til den standardiserte regresjonskoeffisienten.

Modellen viser at jobbkrav og jobbressurser forklarer 35 % av målt varians i den avhengige variabelen behovsfrustrasjon

Resultatene viser at jobbkrav har en stor effekt på behovsfrustrasjon ($\beta = .39$) og at jobbressurser har middels effekt på behovsfrustrasjon ($\beta = -.28$).

Hypotese 1 og 2 er støttet.

5.3.2.2 Evaluering av hypotese 3 og 4

Den andre multivariate regresjonsanalysen inkluderer variablene jobbkrav og jobbressurser og ser på deres forhold til behovstilfredstillelse. Tabellen viser at de uavhengige variablene har en forklaringskraft på 25 % av målt varians i den avhengige variabelen. Ved å se på den standardiserte betaverdien ser vi at det er en negativ sammenheng mellom jobbkrav og behovstilfredstillelse på $\beta = -.20$, mens det er en positiv sammenheng mellom jobbressurser og behovstilfredstillelse med $\beta = .37$.

Tabell 5 Regresjonsanalyse av effekten av jobbkrav og jobbressurser på behovstilfredstillelse

Hypotese	Uavhengig variabel	R ²	Beta	Sig.	Resultat
H3	Jobbkrav	.25	-.200	.004	Støttes
H4	Jobbressurser		.367	.000	Støttes

Beta refererer til den standardiserte regresjonskoeffisienten.

Hypotese 3 og 4 er støttet.

5.3.2.3 Evaluering av hypotese 5 og 6

Den tredje regresjonsanalysen inkluderer variablene behovstilfredstillelse og behovsfrustrasjon og disse faktorenes forhold til indre motivasjon.

Tabell 6 Regresjonsanalyse av effekten av behovstilfredstillelse og behovsfrustrasjon på indre motivasjon

Hypotese	Uavhengig variabel	R ²	Beta	Sig.	Resultat
H5	Behovstilfredstillelse	.42	.538	.000	Støttes
H6	Behovsfrustrasjon		-.147	.040	Støttes

Beta refererer til den standardiserte regresjonskoeffisienten.

Her ser vi at de uavhengige variablene forklarer 42 % av målt varians på den uavhengige variabelen. Ved å se på den standardiserte betaverdien finner vi at sammenhengen mellom behovstilfredstillelse og indre motivasjon har en positiv effekt på $\beta = .54$, mens det er negativ effekt mellom behovsfrustrasjon og indre motivasjon ($\beta = -.15$). Begge hypotesene støttes.

5.3.2.4 Evaluering av hypotese 7 og 8

Den fjerde regresjonsanalysen omhandler variablene behovstilfredstillelse og behovsfrustrasjon mot den avhengige variabelen amotivasjon.

Tabell 7 Regresjonsanalyse av effekten av behovstilfredstillelse og behovsfrustrasjon på amotivasjon

Hypotese	Uavhengig variabel	R ²	Beta	Sig.	Resultat
H7	Behovstilfredstillelse	.31	-.239	.002	Støttes
H8	Behovsfrustrasjon		.364	.000	Støttes

Beta refererer til den standardiserte regresjonskoeffisienten.

De uavhengige variablene forklarer 31 % av målt varians i den uavhengige variabelen. Ved å se på den standardiserte betaverdien ser vi at sammenhengen mellom behovstilfredstillelse og amotivasjon er negativ med $\beta = -.24$ og sammenhengen mellom behovsfrustrasjon og amotivasjon er positiv med $\beta = .36$.

Dermed er det indikasjon for at begge hypotesene støttes.

5.3.2.5 Evaluering av hypotesene 9 til 13

Den femte multivariate regresjonsanalysen inkluderer variablene jobbkrav, behovstilfredstillelse og behovsfrustrasjon, indre motivasjon og amotivasjon og vurderer disse variablene opp mot den avhengige variabelen utbrenthet.

Tabell 8 Regresjonsanalyse av effekten av jobbkrav, behovstilfredstillelse, behovsfrustrasjon, indre motivasjon og amotivasjon på utbrenthet

Hypotese	Uavhengig variabel	R ²	Beta	Sig.	Resultat
H9	Jobbkrav	.66	.25	.000	Støttes
H 10	Behovstilfredstillelse		-.19	.003	Støttes
H 11	Behovsfrustrasjon		.28	.000	Støttes
H 12	Indre motivasjon		-.22	.000	Støttes
H13	Amotivasjon		.10	.031	Støttes

Beta refererer til den standardiserte regresjonskoeffisienten.

De uavhengige variablene har en forklaringskraft på 66 % av målt varians på den avhengige variabelen, noe som anslås som en høy forklaringskraft. Ved å se på den standardiserte betaverdien finner vi at jobbkrav har en positiv sammenheng med utbrenthet ($\beta = .25$) og behovstilfredstillelse har en negativ effekt på utbrenthet ($\beta = -.19$). Behovsfrustrasjon har en positiv sammenheng med utbrenthet med $\beta = .28$. Indre motivasjon har en negativ sammenheng med utbrenthet ($\beta = -.22$), mens amotivasjon har en positiv sammenheng med utbrenthet ($\beta = .10$).

Hypotese 9 til 13 er støttet.

5.3.2.6 Evaluering av hypotesene 14 til 18

Den sjette multivariate regresjonsanalysen inkluderer variablene behovstilfredstillelse, behovsfrustrasjon, indre motivasjon og amotivasjon og ses opp mot den avhengige variabelen engasjement.

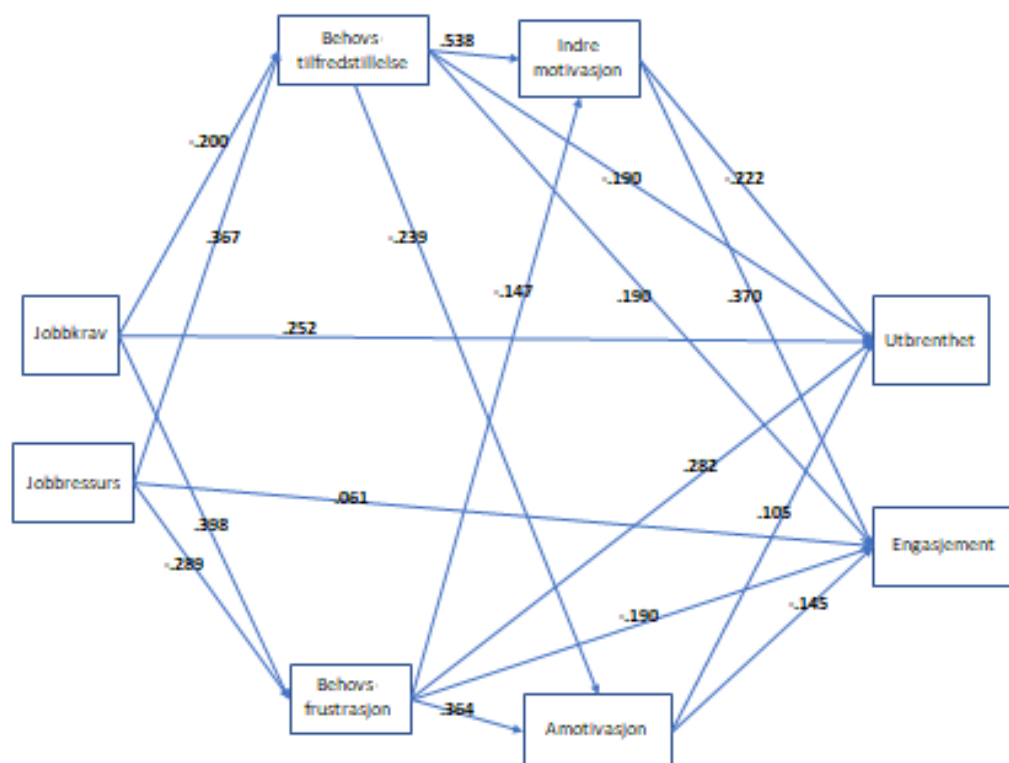
Tabell 9 Regresjonsanalyse av effekten av jobbressurser, behovstilfredstillelse, behovsfrustrasjon, indre motivasjon og amotivasjon på engasjement

Hypotese	Uavhengig variabel	R ²	Beta	Sig.	Resultat
H 14	Jobbressurser	.54	.06	.266	Støttes ikke
H 15	Behovstilfredstillelse		.19	.008	Støttes
H 16	Behovsfrustrasjon		-.19	.005	Støttes
H 17	Indre motivasjon		.37	.000	Støttes
H 18	Amotivasjon		-.14	.011	Støttes

Beta refererer til den standardiserte regresjonskoeffisienten.

Som vist til i tabellen finner vi at de uavhengige variablene har en forklaringskraft på 54 % i målt varians på den avhengige variabelen. Forholdet mellom jobbressurser og engasjement er på $\beta = .06$, en svak og ikke-signifikant sammenheng. Den standardiserte betaverdien viser en positiv sammenheng mellom behovstilfredstillelse og engasjement med $\beta = .19$ og forholdet mellom behovsfrustrasjon og engasjement har en negativ sammenheng med $\beta = -.19$. Sammenhengen mellom indre motivasjon og engasjement er positiv ($\beta = .37$) og det er en negativ sammenheng mellom amotivasjon og engasjement ($\beta = -.14$). Det er ikke støtte for hypotese 14. Hypotese 15 til 18 støttes.

Figur 5 viser stimodellen med resultatene fra regresjonsanalysene.



Figur 5 Stimodell fra regresjonsanalysene

5.4 Stianalyse

En stimodell bygger på sterke forutsetninger med et lukket system av variabler der årsaksmekanismene kan representere stier mellom årsaker og effekter (Wright, 1921). Det er to typer variabler i stimodeller: *endogene variabler* og *eksogene variabler*. De endogene variablene påvirkes av de andre variablene i modellen og de eksogene påvirkes ikke i modellen (Ringdal, 2018). I denne studiens stimodell er det 2 eksogene variabler (jobbressurser og jobbkraav) og 6 endogene variabler (behovsfrustrasjon, behovstilfredstillelse, indre motivasjon, amotivasjon, utbrenthet og engasjement).

Først ble det etablert en sti direkte mellom jobbkraav og utmattelse; jobbkraav og engasjement; jobbressurser og utmattelse og jobbressurser og engasjement.

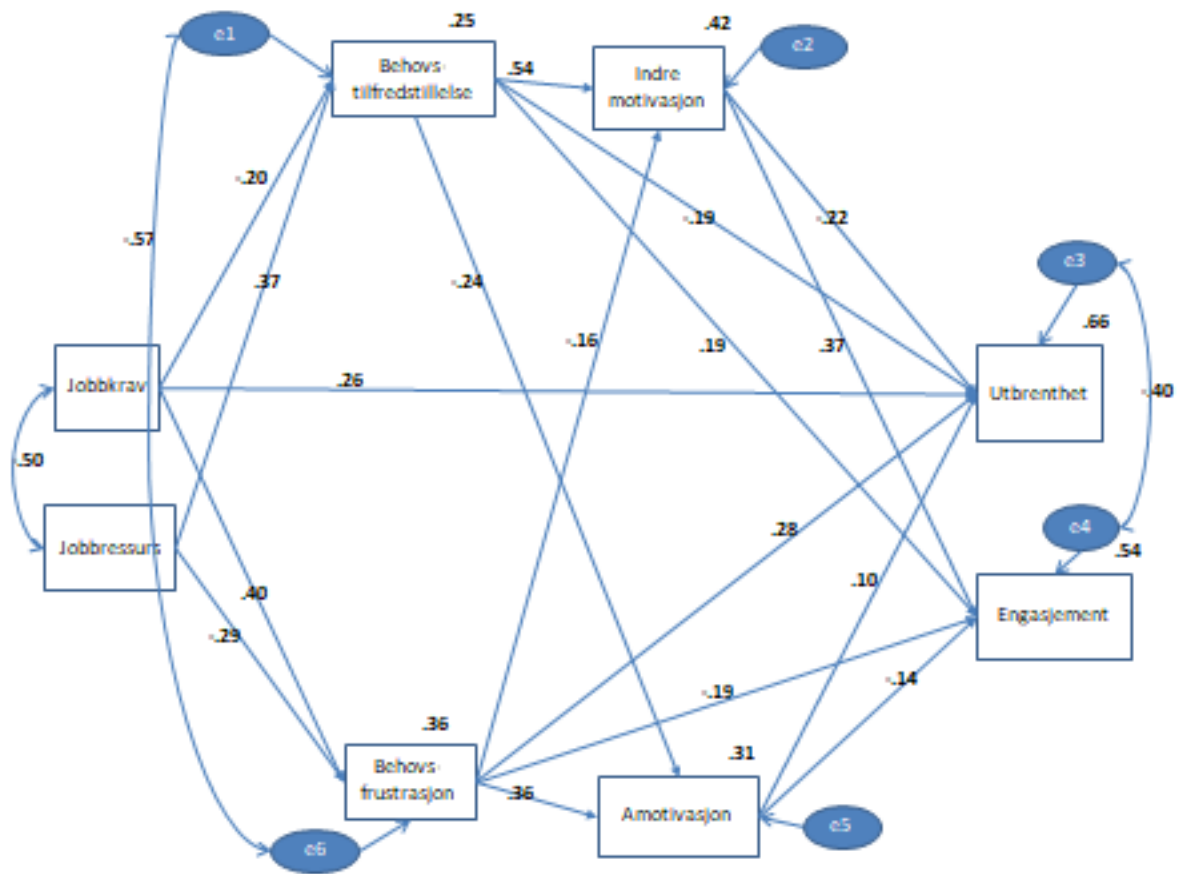
En mediator er en tredje variabel som endrer forholdet mellom en uavhengig variabel og en utfallsvariabel (Bennett, 2000). Mediatoren spesifiserer hvordan assosiasjonen oppstår mellom en uavhengig variabel og en utfallsvariabel. En mediatoreffekt er kun testet dersom det er en signifikant direkte effekt mellom den uavhengige og den avhengige variabelen, men det er en mulighet at mediatorvariabelen oppstår mellom de to variablene. En mediatoreffekt oppstår dersom følgende forutsetninger ligger til grunn: a) variasjoner i den uavhengige variabelen forutsier variasjoner i mediator variabelen, b) variasjoner den medierende variabelen forutsier variasjoner i utfallsvariabelen og c) når assosiasjonene i a) og b) er kontrollert i modellen, direkte forhold mellom den uavhengige og utfallsvariabelen blir ikke-signifikant (Bennett, 2000).

Figur 5 viser detaljerte resultater fra stianalysen. Videre har jeg brukt AMOS for å teste om stimodellen som jeg kom frem til gjennom regresjonsanalysen, har god tilpasning til data. I tråd med anbefalinger fra Bollen og Long (1993) bør modelltilpasninger evalueres ved å se på the Root mean square error of approximation (RMSEA), the comparative fit index (CFI), The standardized root mean square residuals (SRMR) og the non-normed fit index (NNFI). RMSEA under .05 i kombinasjon med SRMR verdier under .09 indikerer meget god tilpasning, verdier under .08 og .10 viser god tilpasning. CFI og NNFI verdier høyere enn .95 indikerer utmerket tilpasning til data. Jeg har gjort SEM-analyse på hypotesemodellen (figur 3), og videre gjort modifikasjoner av modellen i 4 trinn, se tabell 10. For å gi bedre datatilpasning ble først jobbkrav og jobbbressurser korrelert. Deretter ble i tillegg stien mellom jobbbressurser og engasjement fjernet. Videre ble e1 korrelert med e6 i modell 3 og i den endelige modellen ble i tillegg e3 korrelert med e4.

Tabell 10 Modell fit SEM-analyser i Amos

	Chi	Df	RMSEA	SRMR	CFI	NNFI	GFI
Teoretisk modell	191,623*	10	.289	.1668	.804	.802	.841
Modell 1	129,852*	9	.248	.0998	.870	.864	.887
Modell 2	131,123*	10	.236	.1003	.870	.863	.886
Modell 3	44,557*	9	.119	.135	.962	.953	.955
Endelig modell	5,989	8	.000	.0157	1.00	.994	.993

*: $p < .05$



Figur 6 Endelig modell: stimodell etter SEM-analyse

5.4.1.1 Evaluering av hypotese 19

Stianalysen bekrefter resultatene fra regresjonsanalysen og belyser den svake, ikke-signifikante direkte effekten av jobbressurser på engasjement og at behovstilfredstillelse har en total medierende effekt på engasjement. Direkte effekter av jobbressurser på engasjement via behovstilfredstillelse er β .071. Det viser at behovstilfredstillelse fullstendig medierer forholdet mellom jobbressurser og engasjement. Det gir støtte for hypotese 19: behovstilfredstillelse medierer forholdet mellom jobbressurser og engasjement.

Tabell 11 Test av totale og indirekte effekter

Uavhengig variabel	Mediator		Avhengig variabel	Sti koff.
Total effekt jobbressurs → engasjement: $\beta = .18$				
Jobbressurs	→ Behovstilfredstillelse	→	Engasjement	.071
Jobbressurs	→ Behovstilfredstillelse	→ Indre motivasjon	→ Engasjement	.072
Jobbressurs	→ Behovstilfredstillelse	→ amotivasjon	→ Engasjement	.012
Jobbressurs	→ Behovsfrustrasjon	→	Engasjement	.054
Jobbressurs	→ Behovsfrustrasjon	→ Indre motivasjon	→ Engasjement	.015
Jobbressurs	→ Behovsfrustrasjon	→ Amotivasjon	→ Engasjement	.015
Total effekt jobbressurs → utbrenthet: $\beta = -.222$				
Jobbressurs	→ Behovstilfredstillelse	→	Utbrenthet	-.069
Jobbressurs	→ Behovstilfredstillelse	→ Indre motivasjon	→ Utbrenthet	-.043
Jobbressurs	→ Behovstilfredstillelse	→ amotivasjon	→ Utbrenthet	-.009
Jobbressurs	→ Behovsfrustrasjon	→	Utbrenthet	-.081
Jobbressurs	→ Behovsfrustrasjon	→ Indre motivasjon	→ Utbrenthet	-.009
Jobbressurs	→ Behovsfrustrasjon	→ amotivasjon	→ Utbrenthet	-.011
Total effekt jobbkrav → engasjement: $\beta = -.199$				
Jobbkrav	→ Behovstilfredstillelse	→	Engasjement	-.038
Jobbkrav	→ Behovstilfredstillelse	→ Indre motivasjon	→ Engasjement	-.039
Jobbkrav	→ Behovstilfredstillelse	→ amotivasjon	→ Engasjement	-.006
Jobbkrav	→ Behovsfrustrasjon	→	Engasjement	-.075
Jobbkrav	→ Behovsfrustrasjon	→ Indre motivasjon	→ Engasjement	-.021
Jobbkrav	→ Behovsfrustrasjon	→ amotivasjon	→ Engasjement	-.020
Total effekt jobbkrav → utbrenthet: $\beta = .458$				
Jobbkrav	→		Utbrenthet	.252
Jobbkrav	→ Behovstilfredstillelse	→	Utbrenthet	.038
Jobbkrav	→ Behovstilfredstillelse	→ Indre motivasjon	→ Utbrenthet	.023
Jobbkrav	→ Behovsfrustrasjon	→ amotivasjon	→ Utbrenthet	.005
Jobbkrav	→ Behovsfrustrasjon	→	Utbrenthet	.112
Jobbkrav	→ Behovsfrustrasjon	→ Indre motivasjon	→ Utbrenthet	.013
Jobbkrav	→ Behovsfrustrasjon	→ amotivasjon	→ utbrenthet	.015

6 Diskusjon

Basert på selvbestemmelsesteori har jeg foreslått en modell (figur 6) som kan gi innsikt i de forskjellige sammenhengene mellom karakteristikk ved arbeidet (jobbkrav og jobbressurser) og utfall hos ansatte i form av utbrenthet og engasjement ved å undersøke hvordan tilfredsstillelse og frustrasjon av de basale psykologiske behovene og motivasjon (indre motivasjon og amotivasjon) virker inn.

For å undersøke dette ble JD-R modellen sett i sammenheng med selvbestemmelsesteori (SDT). Studien viser støtte for 18 av 19 hypotesene som er listet opp under kapittel 3, og det mest interessante og overraskende funnet er at jeg i min studie ikke finner støtte for en av de foreslåtte mekanismene i JD-R modellen, nemlig forholdet mellom jobbressurser og engasjement. Det er en svak, og ikke signifikant, positiv stikoeffesient mellom jobbressurser og engasjement. Derimot finner jeg at behovstilfredsstillelse fullstendig medierer forholdet mellom jobbressurser og engasjement. Dette funnet skiller seg fra studien til Van Den Broeck et al. (2008) der de fant at behovstilfredsstillelse kun delvis medierte forholdet mellom jobbressurser og vitalitet, en dimensjon av engasjement. I min studie blant sykepleiere er gjennomsnittet av hele konstruert engasjement testet, med underdimensjonene vitalitet, dedikasjon og absorpsjon, mens Van Den Broeck et al. (2008) testet kun en underdimensjon av engasjement. Studien til Desrumaux et al. (2015) viser derimot til at de basale psykologiske behovene for kompetanse og tilhørighet fullstendig medierer forholdet mellom jobbressurser og velvære og studien til van Wingerden et al. (2018) finner at behovstilfredsstillelse (SDT) medierer forholdet mellom jobbressurser og engasjement, noe som samsvarer med studien min.

Funnene tyder på at ansatte som er omgitt av ressursfulle jobbkarakteristikk har høyere sannsynlighet for å oppleve en større grad av indre motivasjon (autonomi) og engasjement dersom de opplever at de basale psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet blir tilfredsstilt. Dette er på linje med generell teori om helsefremmende arbeid som viser at ressurser i arbeidsmiljøet påvirker de ansattes psykologiske tilstander i positiv forstand. Ressurser på jobb medfører at de basale psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet blir dekket og stimulerer til optimal motivasjon, noe som tilfører psykologisk energi og optimal ytelse og prestasjon (Deci & Ryan, 2000; Vansteenkiste, Ryan & Deci, 2006). Ved å se på et forklarende teoretisk rammeverk i sammenheng med JD-R blir JD-R teorien utvidet fra å være et beskrivende rammeverk som forklarer hva slags karakteristikk (krav og ressurser) som leder til

hvilke utfall, til at man også kan utforske hvorfor krav og ressurser påvirker psykologiske tilstander og utfall slik Schaufeli og Taris (2014) etterspør i sin kritikk av JD-R modellen.

I tillegg utvides JD-R litteraturen ved å foreslå at en mekanisme, psykologisk behovstilfredstillelse som definert i SDT, bidrar til å forklare forholdet mellom helsereduserende og helsefremmende jobbkarakteristikker og ansattes reduserte helse (utbrenthet) og velvære (engasjement). Den psykologiske mekanismen forklarer hvordan og hvorfor det sosiale miljøet har påvirkning på jobbmotivasjon, som vist til i Olafsen et al. (2018). Ledelsen på en arbeidsplass har en viktig rolle i å fremme optimal motivasjon for de ansatte. Det kan man gjøre ved blant annet aktiv lytting, stille åpne spørsmål og tilby muligheter for valg, utforskning og oppmuntre til å ta initiativ. På denne måten tar man innover seg medarbeidernes perspektiv og gir dem en stemme i prosessene i forbindelse med beslutninger og avgjørelser. Ved å oppmuntre til forsøk på nye tilnærminger, bruk av evnene sine og å utfordre seg selv, vil de ansatte finne mening som kan bidra til å forstå viktigheten av oppgavene. Det å investere tid og ressurser i å gi den ansatte sosiale støtte og en følelse av tilhørighet er essensielt. Disse funnene er i tråd med SDT. Som foreslått i Van Den Broeck et al. (2008) vil jeg også foreslå at konseptet med å tilfredsstillende de basale behovene (kompetanse, autonomi og tilhørighet) representerer en mekanisme som fører til økt indre motivasjon og engasjement, og dermed kan forklare både engasjement og utbrenthet.

I studien finner jeg at behovstilfredstillelse komplett medierer forholdet mellom jobbressurs og utbrenthet. Det samme finner Van Den Broeck et al. (2008) i sin studie. Det tyder på at ansatte som er omgitt av jobbressurser trolig vil oppleve en generell følelse av autonomi, tilhørighet og kompetanse, som igjen kan føre til at de opplever mindre utbrenthet. Resultatene viser også at jobbressurser fremmer behovstilfredstillelse og reduserer frustrasjon av behov. Positive faktorer i arbeidsmiljøet (for eksempel feedback og autonomi) kan gi næring til den ansattes opplevelse av kompetanse og valgmulighet, og dermed tilfredstillende av psykologiske behov. Det er i samsvar med annen SDT-forskning (Deci & Ryan, 2008; Trépanier et al., 2013; Van Den Broeck et al., 2008).

Et annet interessant funn er at behovsfrustrasjon delvis medierer forholdet mellom jobbkrav og utbrenthet. Det samme finner Van Den Broeck et al. (2008). I tillegg til at jobbkrav i seg selv øker sannsynligheten for utbrenthet, kan det tyde på at ansatte som opplever mange jobbkrav har større sannsynlighet for oppleve at de ikke får tilfredsstillende de basale psykologiske behovene for tilhørighet, autonomi og kompetanse og dermed opplever utbrenthet i større grad.

Studien viser også at dårlig arbeidsmiljø kan være skadelig fordi det resulterer i mangelfull behovstilfredstillelse. Krav i arbeidsmiljøet kan være vel så skadelig fordi det fremmer frustrasjon av psykologiske behov som vist til i flere studier innenfor idrett (Balaguer et al., 2012; Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, Bosch, et al., 2011). Det viser at jobbkrav reduserer sannsynligheten for å oppnå jobbengasjement, og øker sannsynligheten for å utvikle utbrenthet. Aspektene ved arbeidsmiljøet som forhindrer behovstilfredstillelse, eller fremmer frustrasjon av de psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet, øker sjansen for negative utfall slik som utbrenthet. Personer i lederstillinger er dermed viktig for bruken av SDT fordi de er en avgjørende del av de ansattes arbeidsmiljø (Baard, 2002).

Frustrasjon av basale psykologiske behov for autonomi, kompetanse og tilhørighet er i denne studien assosiert med økt forekomst av amotivasjon og utbrenthet. Det er interessant å utforske om det finnes andre mediatorer mellom jobbkrav og utbrenthet. Van Den Broeck et al. (2008) foreslår at forholdet mellom jobbkrav, motivasjon og energi har en kurvet linje, der lave til moderate nivåer av jobbkrav stimulerer de ansattes tilfredstillelse av psykologiske behov. Tidspress eller opplevelsen av å ha mye å gjøre gir en utfordring som kan virke positivt. Ved å løse utfordringer får man mulighet til kompetanseutvikling og personlig vekst (Ryan & Deci, 2017). Høye nivåer av jobbkrav tapper energi. Frustrasjon av basale psykologiske behov reduserer sannsynligvis optimal motivasjon og øker sannsynligheten for amotivasjon, samt reduksjon av den psykologiske energien, og øker muligheten for utbrenthet. Dette er i samsvar med studien til Trépanier et al. (2015) som finner at jobbkrav fremmer psykisk stress og psykosomatiske plager gjennom frustrasjon av psykologiske behov og lav kvalitet på motivasjon. Det samsvarer også med noe av kritikken mot JD-R modellen som omtales som sirkulær ved at det er utfallene som definerer om karakteristikkene ved et arbeidsmiljø kan ses på som krav eller ressurser (Schaufeli & Taris, 2014).

Tilfredstillelse og frustrasjon av behov gir i denne studien ingen fullstendig sammenheng mellom jobbkrav og utbrenthet. Det kan være at det er andre mediatorer som bør undersøkes for å tydeliggjøre dette bildet. Det bør også undersøkes om sammenhengen er mindre fordi reelle jobbkrav for sykepleiere også inneholder fysiologiske krav (tunge løft, dårlige tilpassede fysiske omgivelser etc.) og i denne studien er det lagt vekt på de psykologiske faktorene i arbeidsmiljøet (Schaufeli & Bakker, 2004). Behovstilfredstillelse er en prosess som fanger opp individets psykologiske energi, og det er usannsynlig at det vil fange opp den fysiske komponenten av jobbkrav.

Studien integrerer innsikt fra JD-R modellen, ved å undersøke forholdet mellom jobbressurser og engasjement, med sentrale premisser fra SDT som viser at behovstilfredstillelse er en essensiell prosess for å forklare sykepleiernes utfall. Dette er i samsvar med studiene til blant annet Van Den Broeck et al. (2008), Olafsen og Halvari (2017) og van Wingerden et al. (2018).

Studien har utforsket hvordan motivasjon som en faktor kan forklare de ulike rollene behovstilfredstillelse og behovsfrustrasjon har opp mot utfallene engasjement og utbrenthet. Resultatene indikerer at når sykepleierne får tilfredsstilt de psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet, så blir arbeidet mer kongruent med egne verdier og interesser, og dette bidrar til autonom motivasjon. På den andre siden har behovsfrustrasjon en liten negativ effekt på autonom motivasjon, de utfører ikke arbeidet fordi det er viktig for dem eller gir energi og glede, og en stor positiv effekt på amotivasjon, som vist til i studien til Haerens et al. (2015). Amotivasjon reduserer sykepleiernes engasjement med .14 og fremmer utbrenthet med .10 i studien min. Dette funnet er særlig bekymringsfullt med tanke på at utvalget består av sykepleiere. En sykepleier som er amotivert vil ikke ha en indre drivkraft eller inspirasjon til å utføre en handling og kan fremstå som frakoblet faget og pasientbehandlingen (Ryan & Deci, 2000b).

Studien ble gjennomført blant sykepleiere i kommunehelsetjenesten der 55 % jobber deltid (Norsk sykepleieforbund, 2020) og det er en svakhet ved studien at den ikke kan differensiere på stillingsstørrelse. Deltidsarbeid kan påvirke opplevelsen av både jobbkrav og jobbressurser, og det gjør at man bør være forsiktig med å overføre studiens resultater til andre yrkesgrupper. Det er også interessant at den ene dimensjonen i jobbkrav som ble undersøkt i denne studien er jobb-familiekonflikt. Kan man utlede forskjell blant kjønnene i forhold til dette? Av sykepleiepopulasjonen i Norge er 11,41 % menn og av sykepleierne som arbeider i kommunehelsetjenesten er 7,1 % menn (Skjøstad, Beyrer, Hansen & Hjemås, 2019). Respondentene i studien består av kun 3,2 % menn. Det er interessant å se om dette påvirker resultatene. Jeg har gjort de samme regresjonsanalysene og fjernet mennene fra utvalget for å se om det ga andre resultater. Det ga kun marginale forskjeller, og det virker ikke som at kjønnsdimensjonen har noe å si for denne studien. Det er ikke uvanlig med spekulasjoner knyttet til kjønn når det kommer til utfall på jobb (Maslach et al., 2001) og slike spekulasjoner slår ofte uheldig ut for de kvinnedominerte profesjonene, En metaanalyse av forholdene mellom kjønn og utbrenthet fant at forskjellene i utbrenthet mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrker er minimal (Purvanova & Muros, 2010).

Det er 41.940 personer (39 %) yrkesaktive sykepleiere som jobber i kommunesektoren, noe som tilsvarer 39 % av sysselsatte sykepleiere. Det er en høy organisasjonsgrad blant sykepleiere, 78 % av sykepleierne i kommunesektoren er organisert i Norsk sykepleieforbund (Norsk sykepleieforbund, 2019). Det er ikke et punkt i spørreundersøkelsen om respondenten var fagorganisert eller ikke, men i og med at undersøkelsen i stor grad ble distribuert via hovedtillitsvalgte kan man gå ut i fra at den største andelen respondenter var fagorganisert. Det kan være at det kan påvirke svarene i noen grad. Studien er sendt ut midt i en krevende pandemisituasjon. Det er ikke usannsynlig at denne situasjonen påvirker sykepleiernes arbeidshverdag og at svarene kan være preget av dette. Pandemien har truffet ulikt i de ulike kommunene. Noen har hatt høyt smittetrykk over tid og dermed stor arbeidsbelastning i helsetjenesten, mens andre kommuner har hatt få covid-19 tilfeller og dermed liten belastning på sine ansatte. Det er ingen punkter i spørreundersøkelsen som omhandler pandemien, og det er derfor ikke mulig å sortere på om det er ulike svar fra sykepleiere som står i en krevende pandemisituasjon eller motsatt.

Studien fremhever viktigheten av autonomi, behovstilfredstillelse og indre motivasjon for å skape engasjement blant sykepleiere, og spørsmålet blir hvordan man kan få til dette. I følge Deci og Ryan (2000) kan dette gjøres ved å gi de ansatte alternativer, valg og meningsfulle rasjonale for hvorfor jobben man gjør som sykepleier er så viktig. Dette bør gjøres i et miljø som støtter autonomi, kompetanse og tilhørighet. Ved å tilfredsstille disse basale behovene kan man forvente en økning av indre motivasjon og engasjement. Trening av nye ledere for å redusere bruken av kontroll, press, betingelser og belønningsstrategier og øke bruken av autonomistøtte, vil gi mer positive resultater for ansatte, noe som også er vist i forhold til blant annet lærer/elever, leger/pasienter og tannleger/pasienter (Deci et al., 2017). Å fokusere på behovstilfredstillelse vil redusere forekomst av behovsfrustrasjon. I følge Baard (2002) ser man ofte ikke indre motivasjon i en arbeidssetting, fordi de aller fleste medarbeidere har noen bekymringer og forventninger knyttet til kompensasjon (lønn) og anerkjennelse. Det er større sannsynlighet for at man opplever indre motivasjon knyttet til enkelte oppgaver. Det ville derfor vært interessant å innlemme flere av motivasjonsreguleringene i en tilsvarende studie for å undersøke hvilke utfall det vil gi. De aller fleste går på jobb for å tjene penger, men når man har tilstrekkelig kontroll over hvordan arbeidet skal utføres og har opplevelsen av myndiggjøring, så vil opplevelsen av motivasjon inneholde mange elementer som er assosiert med indre motivasjon. Da kan de ansatte oppleve selvbestemmelse på tross av at de arbeider for ytre belønning, slik som lønn og anerkjennelse. Dersom man ikke får dekket de basale psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og

tilhørighet vil det undergrave selvbestemmelse, føre til ytre motivasjon eller amotivasjon og det kan resultere i uheldige konsekvenser som for eksempel utbrenthet, slik som det er vist til i denne studien.

6.1 Begrensninger ved studien

Studien benytter seg av et tverrsnittsdesign som kun gir et øyeblikksbilde. Designet fyller ikke kravet om tidsrekkefølge og kontroll for andre relevante forklaringer. Det er brukt stianalyse som gir noe informasjon om mulig rekkefølge i forhold til variablene, men man kan ikke konkludere på den kausale rekkefølgen basert på denne studien. For å øke modellens troverdighet kan man bruke annen informasjon, for eksempel fra kvalitative data, til å gi en dypere forståelse av årsakssammenhengene i modellen (Ringdal, 2018). Man kan også bruke en longitudinell metode hvor man følger de samme observasjonseenhetene over tid, og dermed komme et skritt nærmere i å avklare hva som er årsak og hva som er virkning (Johannessen et al., 2020).

En annen begrensning ved studien er at det er kun brukt et begrenset antall underdimensjoner av jobbressurser og jobbkrav, og funnene er generalisert ut i fra disse. Det kan være andre ressurser eller krav som er vel så viktige i denne sammenhengen, som for eksempel fysiske jobbkrav, og følelsesmessige krav og ressurser slik som opplevd bruk av egne evner og utvikling. Det vil derfor være nyttig om andre studier inkluderer andre jobbkrav og –ressurser og sammenlikner med funnene av denne studien.

Alle data er samlet inn via selvrappporterende spørreskjema, noe som kan påvirke resultatene. Det er utfordrende, og mindre presist og utforske disse dimensjonene uten å bruke selvrappotering, men noen av variablene kan utforskes ved hjelp av objektive vurderinger, slik som for eksempel å innhente observasjoner fra multi-informanter som ledere, kollegaer, observatører og brukere på variabler som beskriver karakteristikk ved arbeidet (jobbkrav og jobbressurser).

Studien er gjennomført blant en forholdsvis homogen gruppe, sykepleiere. Utvalget er forholdsvis høyt utdannet, minst på bachelornivå, og det begrenser generaliseringen av funnene. Fremtidige studier bør forsøke å gjennomføre en liknende studie blant flere yrkesgrupper med ulikt nivå av utdanning, og i ulike sektorer. En annen begrensning er at jeg ikke har oversikt over hvor mange

sykepleiere som fikk tilsendt studien i første omgang, og jeg kan dermed ikke uttale meg om svarprosent.

7 Konklusjon

Formålet med denne studien var å undersøke positive og negative faktorer i sykepleiernes arbeidsmiljø, og hvordan de fremmer eller hindrer engasjement og utbrenthet ved å undersøke tilfredstillelse og frustrasjon av behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet.

Følgende forskningsspørsmål ligger som bakgrunn for studien: *Hvordan påvirker tilfredstillelse og frustrasjon av de basale psykologiske behovene fra SDT forholdene mellom dimensjonene jobbkrav og jobbressurser, utbrenthet og engasjement fra JD-R modellen?*

Resultatene antyder at selvbestemmelsesteorien er et relevant og viktig tilskudd til litteraturen og kunnskapen innenfor arbeidspsykologi, og kan bidra til å forklare de empiriske relasjonene som er observert i JD-R-modellen. Dette er i tråd med funnene til Schaufeli og Taris (2014).

Behovstfredstillelse spiller en forklarende rolle i forholdet mellom jobbressurser og engasjement, og jobbkrav og utbrenthet, og dette har praktiske implikasjoner. For at arbeidsplasser skal være helsefremmende vil det være fornuftig å designe arbeidsplassen slik at man sørger for støttende omgivelser slik at de ansatte opplever autonomi, tilhørighet og kompetanse/mestring. Studien tilfører kunnskap om at behovstfredstillelse kan føre til økt indre motivasjon, engasjement, og konseptet med behovstfredstillelse kan være en lovende mekanisme å ta med seg når organisasjoner skal utvikles.

8 Referanser/litteraturliste

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Aelterman, N., Vansteenkiste, M., Van Keer, H., Van den Berghe, L., De Meyer, J. & Haerens, L. (2012). Students' objectively measured physical activity levels and engagement as a function of between-class and between-student differences in motivation toward physical education. *J Sport Exerc Psychol*, 34(4), 457-480. <https://doi.org/10.1123/jsep.34.4.457>
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549-562. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Andreassen, C. S., Hetland, J. & Pallesen, S. (2010). The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality*, 24(1), 3-17. <https://doi.org/10.1002/per.737>
- Arbeidsmiljøloven. (2019). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Baard, P. P. (2002). Intrinsic need satisfaction in organizations: a motivational basis of success in for-profit and not-for-profit settings. I E. L. Deci & R. M. Ryan (Red.), *Handbook of self-determination research*. Rochester: The University of Rochester Press.
- Baard, P. P., Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: a motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045-2068. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E. & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Hakanen, J. J. & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: an application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393-417. <https://doi.org/10.1080/13594320344000165>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory-General Survey: an Internet Study. *Anxiety, stress, and coping*, 15(3), 245-260. <https://doi.org/10.1080/1061580021000020716>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human resource management*, 43(1), 83-104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: the JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1.
- Balaguer, I., González, L., Fabra, P., Castillo, I., Mercé, J. & Duda, J. L. (2012). Coaches' interpersonal style, basic psychological needs and the well- and ill-being of young soccer players: a longitudinal analysis. *J Sports Sci*, 30(15), 1619-1629. <https://doi.org/10.1080/02640414.2012.731517>
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Ryan, R. M., Bosch, J. A. & Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). Self-Determination Theory and Diminished Functioning: The Role of Interpersonal Control and Psychological Need Thwarting. *Pers Soc Psychol Bull*, 37(11), 1459-1473. <https://doi.org/10.1177/0146167211413125>

- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Ryan, R. M. & Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). Psychological need thwarting in the sport context: assessing the darker side of athletic experience. *J Sport Exerc Psychol*, 33(1), 75-102. <https://doi.org/10.1123/jsep.33.1.75>
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N. & Thøgersen-Ntoumani, C. (2010). The controlling interpersonal style in a coaching context: development and initial validation of a psychometric scale. *J Sport Exerc Psychol*, 32(2), 193-216. <https://doi.org/10.1123/jsep.32.2.193>
- Bennett, J. A. (2000). Mediator and moderator variables in nursing research: conceptual and statistical differences. *Res Nurs Health*, 23(5), 415-420. [https://doi.org/10.1002/1098-240X\(200010\)23:5<415::AID-NUR8>3.0.CO2-H](https://doi.org/10.1002/1098-240X(200010)23:5<415::AID-NUR8>3.0.CO2-H)
- Bollen, K. A. & Long, J. S. (1993). *Testing structural equation models*. Newbury Park, California: Sage.
- Chang, E., Lee, A., Byeon, E., Seong, H. & Lee, S. M. (2016). The mediating effect of motivational types in the relationship between perfectionism and academic burnout. *Personality and individual differences*, 89, 202-210. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.10.010>
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Kaap-Deeder, J., ... Verstuyf, J. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and Emotion*, 39(2), 216-236. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9450-1>
- Cheon, S. H. & Reeve, J. (2015). A classroom-based intervention to help teachers decrease students' amotivation. *Contemporary educational psychology*, 40, 99-111. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2014.06.004>
- Cheon, S. H., Reeve, J. & Moon, I. S. (2012). Experimentally based, longitudinally designed, teacher-focused intervention to help physical education teachers be more autonomy supportive toward their students. *J Sport Exerc Psychol*, 34(3), 365-396. <https://doi.org/10.1123/jsep.34.3.365>
- Cheon, S. H., Reeve, J. & Song, Y.-G. (2016). A teacher-focused intervention to decrease PE students' amotivation by increasing need satisfaction and decreasing need frustration. *J Sport Exerc Psychol*, 38(3), 217-235. <https://doi.org/10.1123/jsep.2015-0236>
- Christian, M. S., Garza, A. S. & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*, 64(1), 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Tutorials in Quantitative methods for psychology. Psychological Bulletin*, 3(2), 155-159.
- Csikszentmihalyi, M. & Seligman, M. E. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55(Issue), s. 5-14.
- De Cooman, R., Stynen, D., Van Den Broeck, A., Sels, L. & De Witte, H. (2013). How job characteristics relate to need satisfaction and autonomous motivation: implications for work effort. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(6), 1342-1352. <https://doi.org/10.1111/jasp.12143>
- de Lange, A. H., De Witte, H. & Notelaers, G. (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work and stress*, 22(3), 201-223. <https://doi.org/10.1080/02678370802390132>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H. & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: the state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior* (1st ed. 1985. utg.). New York, NY: Springer US : Imprint: Springer.

- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: a macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology = Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J. & Kornazheva, B. P. (2001). Need Satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: a cross-cultural study of self-determination. *Personality & social psychology bulletin*, 27(8), 930-942. <https://doi.org/10.1177/0146167201278002>
- Decker, F. H. (1997). Occupational and nonoccupational factors in job satisfaction and psychological distress among nurses. *Research in Nursing & Health*, 20(5), 453-464. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-240X\(199710\)20:5<453::AID-NUR9>3.0.CO2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-240X(199710)20:5<453::AID-NUR9>3.0.CO2-N)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of advances nursing*, (32), 454-464.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Desrumaux, P., Lapointe, D., Ntsame Sima, M., Boudrias, J. S., Savoie, A. & Brunet, L. (2015). The impact of job demands, climate, and optimism on well-being and distress at work: what are the mediating effects of basic psychological need satisfaction? *Revue européenne de psychologie appliquée*, 65(4), 179-188. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2015.06.003>
- Dreison, K., White, D., Bauer, S., Salyers, M. & McGuire, A. (2018). Integrating self-determination and job demands-resources theory in predicting mental health provider burnout. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 45(1), 121-130. <https://doi.org/10.1007/s10488-016-0772-z>
- Dweck, C. S. & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256-273. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0033-295X.95.2.256>
- Fernet, C., Austin, S. & Vallerand, R. J. (2012). The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: an extension of the JD-R model. *Work & Stress*, 26(3), 213-229. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.713202>
- Fernet, C., Guay, F., Senécal, C. & Austin, S. (2012). Predicting intraindividual changes in teacher burnout: the role of perceived school environment and motivational factors. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 514-525. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.11.013>
- Fernet, C., Senécal, C., Guay, F., Marsh, H. & Dowson, M. (2008). The Work Tasks Motivation Scale for Teachers (WTMST). *Journal of career assessment*, 16, 256-279.
- Froiland, J. M. & Worrell, F. C. (2016). Intrinsic motivation, learning goals, engagement, and achievement in a diverse high school. *Psychology in the schools*, 53(3), 321-336. <https://doi.org/10.1002/pits.21901>
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van Den Broeck, A., Aspel, A. K., ... Johnson. (2015). The multidimensional work motivation scale: validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gelsema, T. I., van der Doef, M., Maes, S., Janssen, M. H. M., Akerboom, S. & Verhoeven, C. (2006). A longitudinal study of job stress in the nursing profession: causes and consequences. *J Nurs Manag*, 14(4), 289-299. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00635.x>

- Gillet, N., Fouquereau, E., Forest, J., Brunault, P. & Colombat, P. (2012). The impact of organizational factors on psychological needs and their relations with well-being. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 437-450. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9253-2>
- Gillet, N., Fouquereau, E., Huyghebaert, T. & Colombat, P. (2015). The effects of job demands and organizational resources through psychological need satisfaction and thwarting. *The spanish journal of psychology*, 18(28), 1-19. <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/SJP.2015.30>
- Gillet, N., Huart, I., Colombat, P. & Fouquereau, E. (2013). Perceived organizational support, motivation, and engagement among police officers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 44(1), 46-55. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0030066>
- Haerens, L., Aelterman, N., Vansteenkiste, M., Soenens, B. & Van Petegem, S. (2015). Do perceived autonomy-supportive and controlling teaching relate to physical education students' motivational experiences through unique pathways? Distinguishing between the bright and dark side of motivation. *Psychology of Sport & Exercise*, 16(3), 26-36. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.08.013>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged:the moderating role of job resources. *Eur J Oral Sci*, 113(6), 479-487. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0722.2005.00250.x>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement:relationships with burnout, demands, resources, and consequences. I A. B. Bakker & M. P. Leiter (Red.), *Work engagement:a handbook of essential theory and research* (s. 110-125). Psychology Press.
- Halvari, A. E. M. (2014). Motivasjonsteori-“self-determination theory” - selvbestemmelsesteori (SDT). *Tannstikka*, (4).
- Halvari, A. E. M., Halvari, H., Bjornebekk, G. & Deci, E. L. (2012). Motivation for dental home care:testing a self-determination theory model. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(1), 1. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00867.x>
- Halvari, A. E. M., Halvari, H. & Deci, E. (2018). Attending and avoiding dental appointments:do “bright” and “dark” motivational paths have a role? *International Journal of Dental Hygiene*, 16(2), 286-297. <https://doi.org/10.1111/idh.12274>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis:a regression-based approach* (Second edition. utg.). New York,London: The Guilford Press.
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2008-2009). *Samhandlingsreformen. Rett behandling på rett sted til rett tid*. (St.meld. 47). Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet.
- Helse- og omsorgstjenesteloven. (2011). *Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m.* . Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30>
- Helsedirektoratet. (2020). Sykefravær i de kommunale helse- og omsorgstjenestene. Hentet 27.02.2021 2021 fra <https://www.helsedirektoratet.no/statistikk/kvalitetsindikatorer/kommunale-helse-og-omsorgstjenester/sykefraav%C3%A6r-i-de-kommunale-helse-og-omsorgstjenestene>
- Hodge, K., Lonsdale, C. & Ng, J. Y. Y. (2008). Burnout in elite rugby:relationships with basic psychological needs fulfilment. *J Sports Sci*, 26(8), 835-844. <https://doi.org/10.1080/02640410701784525>
- Hodgins, M. (2012). The workplace setting:Introduction to part III:Workplaces as a setting for health promotion. I A. Scriven & M. Hodgins (Red.), *Health promotion settings:Principles and practice*. London: Sage publications.
- House, R. J., Schuler, R. S. & Levanoni, E. (1983). Role conflict and ambiguity scales:reality or artifacts? *Journal of Applied Psychology*, 68, 334-337.

- Howard, J. L., Gagné, M., Morin, A. J. S. & Forest, J. (2018). Using bifactor exploratory structural equation modeling to test for a continuum structure of motivation. *Journal of Management*, 44(7), 2638-2664. <https://doi.org/10.1177/0149206316645653>
- Hu, Q., Schaufeli, W. B. & Taris, A. W. (2017). How are changes in exposure to job demands and job resources related to burnout and engagement? a longitudinal study among Chinese nurses and police officers. *Stress Health*, 33(5), 631-644. <https://doi.org/10.1002/smi.2750>
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (3. utg. utg.). Oslo: Abstrakt forl.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2020). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (4. utgave. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kvalitetsforskrift for pleie- og omsorgstjenestene. (2003). *Forskrift om kvalitet i pleie- og omsorgstjenestene for tjenesteyting etter lov av 19. november 1982 nr. 66 om helsetjenesten i kommunene og etter lov av 13. desember 1991 nr. 81 om sosiale tjenester m.v.* Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2003-06-27-792>
- Langballe, E. M., Falkum, E., Innstrand, S. T. & Aasland, O. G. (2006). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey in representative samples of eight different occupational groups. *Journal of career assessment*, 14(3), 370-384. <https://doi.org/10.1177/1069072706286497>
- Lee, R. T. & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
- Lesener, T., Gusy, B. & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. I (bd. 33, s. 76-103): Routledge.
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy. Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russel Sage foundation.
- Litalien, D., Morin, A. J. S., Gagné, M., Vallerand, R. J., Losier, G. F. & Ryan, R. M. (2017). Evidence of a continuum structure of academic self-determination: a two-study test using a bifactor-ESEM representation of academic motivation. *Contemporary educational psychology*, 51, 67-82. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2017.06.010>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior*, 23(6), 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslow, A. H. (2013). *A theory of human motivation*. Place of publication not identified: Start Publishing LLC.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149-171. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.002>
- Messick, S. (1993, 25.-27. August 1993). *Foundations of validity: meaning and consequences in psychology*. Innlegg presentert ved Conference of the European Association of Psychological Assessment, Groningen, NL.
- Miao, S., Rhee, J. & Jun, I. (2020). How much does extrinsic motivation or intrinsic motivation affect job engagement or turnover intention? A comparison study in china. *Sustainability (Basel, Switzerland)*, 12(9), 3630. <https://doi.org/10.3390/su12093630>

- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Ng, J. Y. Y., Ntoumanis, N., Thøgersen-Ntoumani, C., Deci, E. L., Ryan, R. M., Duda, J., L. & Williams, G. C. (2012). Self-determination theory applied to health contexts:a meta-analysis. *Perspect Psychol Sci*, 7(4), 325-340. <https://doi.org/10.1177/1745691612447309>
- Nie, Y., Chua, B. L., Yeung, A. S., Ryan, R. M. & Chan, W. Y. (2015). The importance of autonomy support and the mediating role of work motivation for well-being:testing self-determination theory in a Chinese work organisation. *International Journal of Psychology*, 50(4), 245-255. <https://doi.org/10.1002/ijop.12110>
- Norsk sykepleieforbund. (2019). Statistikk. Hentet 31.03.2021 2021
- Norsk sykepleieforbund. (2020). Statistikk. Hentet 27.02.2020 2021 fra <https://www.nsf.no/lonn-og-tariff/statistikk>
- Ntoumanis, N. (2001). A self-determination approach to the understanding of motivation in physical education. *Br J Educ Psychol*, 71(2), 225-242. <https://doi.org/10.1348/000709901158497>
- Olafsen, A. H. & Halvari, H. (2017). Motivational mechanisms in the relation between job characteristics and employee functioning. *The spanish journal of psychology*, 20.
- Olafsen, A. H., Olafsen, A. H., Deci, E. L., Deci, E. L., Halvari, H. & Halvari, H. (2018). Basic psychological needs and work motivation:a longitudinal test of directionality. *Motivation and Emotion*, 42(2), 178-189. <https://doi.org/10.1007/s11031-017-9646-2>
- Otis, N. & Pelletier, L. G. (2005). A motivational model of daily hassles, physical symptoms, and future work intentions among police officers *Journal of Applied Social Psychology*, 35(10), 2193-2214. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2005.tb02215.x>
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual:a step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (7th edition. utg.). London: Open University Press.
- Popa-Velea, O., Diaconescu, L. V., Gheorghe, I. R., Olariu, O., Panaitiu, I., Cernițanu, M., ... Spinei, L. (2019). Factors associated with burnout in medical academia:an exploratory analysis of romanian and moldavian physicians. *Int J Environ Res Public Health*, 16(13), 2382. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132382>
- Purvanova, R. K. & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout:a meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168-185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Ringdal, K. (2018). *Enhet og mangfold:samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (4. utg. utg.). Bergen: Fagbokforl.
- Roe, Robert & Zijlstra, F. W. (2000). Work pressure. Results of a conceptual and empirical analysi. Hentet fra https://www.researchgate.net/publication/230627007_Work_pressure_Results_of_a_conceptual_and_empirical_analysis
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000a). The darker and brighter sides of human existence:basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry*, 11(4), 319-338. https://doi.org/10.1207/s15327965plil104_03
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials:a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annu Rev Psychol*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory:An organismic dialectical perspective. I R. M. Ryan & E. L. Deci (Red.), *Handbook of self-determination research*. Suffolk: University of Rochester press.

- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Press.
- Schaefer, J. A., Moos, R. H., Schaefer, J. A. & Moos, R. H. (1993). Work stressors in health care: context and outcomes. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 3(4), 235-242. <https://doi.org/10.1002/casp.2450030402>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model: a 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B. & Taris, T. w. (2014). A critical review of the job demands-resources model: implications for improving work and health. I G. F. Bauer & O. Hämmig (Red.), *Bridging occupational, organizational and public health: a transdisciplinary approach*. Dordrecht: Springer Netherlands.
- Scriven, A. (2012). Health promotion settings: An overview. I A. Scriven & M. Hodgins (Red.), *Health promotion settings. Principles and practice*. London: Sage Publications.
- Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R. & Judge, T. A. (2003). Applying self-determination theory to organizational research. I *Research in Personnel and Human Resources Management* (bd. 22, s. 357-393). Emerald Group Publishing Limited.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Simbula, S. (2010). Daily fluctuations in teachers' well-being: a diary study using the Job Demands-Resources model. *Anxiety Stress Coping*, 23(5), 563-584. <https://doi.org/10.1080/10615801003728273>
- Skjøstad, O., Beyrer, S., Hansen, J. & Hjemås, G. (2019). Sykepleieres arbeidssted og nyutdannede sykepleieres tilknytning til arbeidslivet, 2019/4. Hentet fra https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/_attachment/377977?_ts=168ebbca3b8
- Sonntag, S., Dormann, C. & Demerouti, E. (2010). Not all days are created equal: the concept of state work engagement. I A. B. Bakker & M. P. Leiter (Red.), *Work engagement: a handbook of essential theory and research* (s. 33-46). Psychology Press.
- Standage, M., Duda, J. & Ntoumanis, N. (2003). Predicting motivational regulations in physical education: the interplay between dispositional goal orientations, motivational climate and perceived competence. *J Sports Sci*, 21(8), 631-647. <https://doi.org/10.1080/0264041031000101962>
- Statistisk sentralbyrå. (2020). Helse- og sosialpersonell. Hentet 27.02.2021 fra <https://www.ssb.no/hesospers>
- Theie, M. G., Lind, L. H., Jenssen, T. B. & Skogl, T. (2018). *Bemanning, kompetanse og kvalitet: status for de kommunale helse- og omsorgstjenestene* (Menon-publikasjon nr. 51/2018). Hentet fra <https://www.menon.no/publication/bemanning-kompetanse-kvalitet-status-kommunale-helse-omsorgstjenestene/>
- Torp, S. (2013). Hva er helsefremmende arbeidsplasser, og hvordan skapes det? *Socialmedicinsk tidsskrift*, 90(6), 768-779.

- Trépanier, S.-G., Fernet, C. & Austin, S. (2013). Workplace bullying and psychological health at work:the mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. *Work & Stress*, 27(2), 123-140. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.782158>
- Trépanier, S.-G., Forest, J., Fernet, C. & Austin, S. (2015). On the psychological and motivational processes linking job characteristics to employee functioning:Insights from self-determination theory. *Work & Stress*, 29(3), 286-305. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1074957>
- Tønnessen, S. & Kassah, B. L. L. (2017). Pårørende til pasienter og brukere i kommunale helse- og omsorgstjenester. I S. Tønnessen & B. L. L. Kassah (Red.), *Pårørende i kommunale helse- og omsorgstjenester. Forpliktelser og ansvar i et utydelig landskap*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Vallerand, R. J. & Bissonnette, R. (1992). Intrinsic, extrinsic, and amotivational styles as predictors of behavior:a prospective study. *Journal of personality*, 60(3), 599-620. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00922.x>
- Van Den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H. & Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42(5), 1195-1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Van Den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H. & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement:the role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277-294. <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>
- Van Den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B. & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work:Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981.
- van Gelderen, B. R., Bakker, A. B., Konijn, E. A. & Demerouti, E. (2011). Daily suppression of discrete emotions during the work of police service workers and criminal investigation officers. *Anxiety Stress Coping*, 24(5), 515-537. <https://doi.org/10.1080/10615806.2011.560665>
- van Wingerden, J., Derks, D. & Bakker, A. B. (2018). Facilitating interns' performance:the role of job resources, basic need satisfaction and work engagement. *Career development international*, 23(4), 382-396. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2017-0237>
- Vander Elst, T., Van Den Broeck, A., De Witte, H. & De Cuyper, N. (2012). The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being. *Work & Stress*, 26(3), 252-271. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.703900>
- Vansteenkiste, M., Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2006). *Self-determination theory and the explanatory role of psychological needs in human well-being*. Leuven.
- Verdighetsgarantien. (2011). *Forskrift om en verdig eldreomsorg*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2010-11-12-1426>
- Verstuyf, J., Vansteenkiste, M., Soenens, B., Boone, L. & Mouratidis, A. (2013). Daily ups and downs in women's binge eating symptoms:the role of basic psychological needs, general self-control, and emotional eating. *Journal of social and clinical psychology*, 32(3), 335-361. <https://doi.org/10.1521/jscp.2013.32.3.335>
- Vinje, H. F. & Mittelmark, M. B. (2007). Job engagement's paradoxical role in nurse burnout. *Nursing and health sciences*, (9), 107-111.
- Walker, C. O., Greene, B. A. & Mansell, R. A. (2006). Identification with academics, intrinsic/extrinsic motivation, and self-efficacy as predictors of cognitive engagement. *Learning and individual differences*, 16(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2005.06.004>

- WHO. (1986). The Ottawa Charter for Health Promotion. Hentet 01.09.17 fra <http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/index4.html>
- Williams, G. C., Halvari, H., Niemiec, C. P., Sørrebø, Ø., Olafsen, A. H. & Westbye, C. (2014). Managerial support for basic psychological needs, somatic symptom burden and work-related correlates: A self-determination theory perspective. *Work & Stress*, 28(4), 404-419. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.971920>
- Wright, S. (1921). Correlation and Causation. *Journal of agricultural research*, 20(7), 557-585.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E. & Schaufeli, W. (2009). Work engagement and financial returns: a diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: an essential motive to learn. *Contemp Educ Psychol*, 25(1), 82-91. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1016>

8.1 Oversikt over tabeller og figurer

Figur 1 Selvbestemmelseskontinuum som viser motivasjon og regulering av atferd, oversatt fra Ryan og Deci (2000b)

Figur 2 JD-R modellen, oversatt fra Schaufeli (2017)

Figur 3 Hypotesemodell hypotese 1 – 18

Figur 4 Hypotesemodell 19; behovstilfredstillelse medierer jobbressurser og engasjement

Figur 5 Stimodell fra regresjonsanalysene

Figur 6 Endelig modell: stimodell etter SEM-analyse

Tabell 1 Means, standard deviation, Cronbach`s alpha

Tabell 2 Frekvenstabell (n = 219)

Tabell 3 Bivariate korrelasjoner (n = 219)

Tabell 4 Regresjonsanalyse av effekten av jobbkrav og jobbressurser på behovsfrustrasjon

Tabell 5 Regresjonsanalyse av effekten av jobbkrav og jobbressurser på behovstilfredstillelse

Tabell 6 Regresjonsanalyse av effekten av behovstilfredstillelse og behovsfrustrasjon på indre motivasjon

Tabell 7 Regresjonsanalyse av effekten av behovstilfredstillelse og behovsfrustrasjon på amotivasjon

Tabell 8 Regresjonsanalyse av effekten av jobbkrav, behovstilfredstillelse, behovsfrustrasjon, indre motivasjon og amotivasjon på utbrenthet

Tabell 9 Regresjonsanalyse av effekten av jobbressurser, behovstilfredstillelse, behovsfrustrasjon, indre motivasjon og amotivasjon på engasjement

Tabell 10 Modell fit SEM-analyser i Amos

Tabell 11 Test av totale og indirekte effekter

9 Vedlegg

Vedlegg 1: Informasjonsskriv til ledere i kommunen

Vedlegg 2: Informasjonsbrev til studiedeltakerne

Vedlegg 3: Spørreundersøkelsen

Vedlegg 1:

Infoskriv til ledere i kommunen

Hei,

Jeg tar kontakt med deg som representant for helse- og omsorgstjenestene i kommunen din og dersom du ikke er rette vedkommende setter jeg stor pris på om du kan videresende denne eposten til rett person.

Jeg er masterstudent i Helsefremmende arbeid ved Universitetet i Sørøst-Norge. I forbindelse med masterprosjektet mitt skal jeg undersøke hvordan sykepleiere ved kommunale institusjoner og hjemmebasert omsorg opplever det å stå i posisjonen mellom krav, forpliktelser og ressurser og hvordan dette påvirker motivasjon, engasjement og helse.

Tittelen på oppgaven er «Sykepleier – i skvis mellom stat og befolkning?».

I den anledning er jeg avhengig av erfaringer fra sykepleiere i klinisk praksis. Og dette vil jeg innhente i form av en elektronisk spørreundersøkelse.

Undersøkelsen sendes ut til sykepleiere i kommuner av ulik størrelse over hele landet. Undersøkelsen er anonym og svarene kan ikke ledes tilbake til vedkommende som svarer eller kommunene vedkommende arbeider i.

Kommunene som er omfattet i studien vil ikke omtales med navn.

Jeg kontakter ledere i helse- og omsorgsetaten og ber om hjelp til utsendelse av undersøkelsen. For å sikre full anonymitet ønsker jeg ikke å ha tilgang til epostadressen til sykepleierne. Jeg ber deg derfor om å sende ut vedlagte skriv med lenke til undersøkelsen til sykepleiere som er ansatt i kommunen og har arbeidsplass på sykehjem/institusjon og i hjemmebasert omsorg. Spørreundersøkelsen er åpen til *dato*.

Jeg håper du har anledning til å hjelpe meg med dette, alternativt videresende henvendelsen min til rette vedkommende, selv i travle korona-tider.

Dersom du har spørsmål om prosjektet må du gjerne kontakte meg.

På forhånd takk,

Vennlig hilsen

Kristin Hjelmtvedt Holtan
Masterstudent helsefremmende arbeid, USN
Tlf. 95 87 58 29
e-post kristinhh1@yahoo.com

Vedlegg 2: informasjonsbrev til deltakerne

Hvordan står det til med sykepleierne i kommunehelsetjenesten i Norge?

-En spørreundersøkelse om krav, ressurser og motivasjon -

I forbindelse med mastergradsarbeidet mitt ved Universitetet i Sørøst-Norge inviterer jeg deg til å delta i en spørreundersøkelse.

Formålet med undersøkelsen er å øke kunnskapen om arbeidsforhold (krav og ressurser) og hvordan det påvirker motivasjon, engasjement og helse for sykepleiere i kommunehelsetjenesten. Hvordan oppleves det å stå i posisjonen mellom krav/forventninger og tilgjengelige ressurser?

Det vil bli stilt spørsmål om forhold ved arbeidsplassen din, motivasjon og om helsen din.

Prosjektet vil bidra til informasjon og kunnskap som kan være med å synliggjøre forholdene for sykepleiere i kommunehelsetjenesten. Dine erfaringer viktige og jeg håper du vil ta deg tid til å delta.

Du deltar i prosjektet ved å fylle ut et spørreskjema. Det tar ca. 30- 45 minutter å besvare undersøkelsen. Svarene blir registrert elektronisk og anonymt via UiO nettskjema. Fristen for å svare på undersøkelsen er 29. september 2020.

Det er ingen riktige eller gale svar på spørsmålene som stilles. Les spørsmålene nøye og forsøk å beskrive det som passer best for deg.

Det er helt frivillig å svare på undersøkelsen og du kan når som helst trekke deg. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller om du trekker deg underveis i undersøkelsen. Ved å svare på undersøkelsen samtykker du til at resultatene av undersøkelsen kan publiseres.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrevet.

Opplysningene blir behandlet konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Jeg har ikke informasjon om navnet ditt, epostadresse, arbeidssted eller andre personidentifiserende kjennetegn. UiO nettskjema lagrer ikke IP-adresser. Presentasjon av resultatene kan ikke bidra til å identifisere deg og ingen på din arbeidsplass har tilgang til opplysninger fra spørreskjemaet.

Du finner undersøkelsen ved å klikke [her](https://nettskjema.no/a/136611).

Du kan også kopiere og lime inn denne lenken i nettleseren din: <https://nettskjema.no/a/136611>

Dersom du har spørsmål om prosjektet er du velkommen til å kontakte meg.

På forhånd takk,

Vennlig hilsen

Kristin Hjelmtvedt Holtan
Masterstudent helsefremmende arbeid, USN
Tlf. 95 87 58 29
e-post kristinhh1@yahoo.com

Vedlegg 3: spørreundersøkelsen

Hvordan står det til med sykepleierne i kommunehelsetjenesten i Norge?

Det er sagt og skrevet en del om sykepleieres arbeidsforhold, men vi behøver mer informasjon om hvordan sykepleierne i kommunehelsetjenesten selv opplever å stå i posisjonen mellom pasientenes og samfunnets behov og forventninger sett opp mot krav til tjenesten og ressursene som er tilgjengelig.

Jeg ønsker å se på hvordan disse forholdene påvirker deg som sykepleier.

I denne undersøkelsen ber jeg deg om å ta stilling til påstander knyttet til motivasjon, krav og ressurser i arbeidsmiljøet, samt faktorer ved din helse.

Noen spørsmål kan virke vanskelig å besvare eller virke like. Jeg ber deg allikevel om å svare så ærlig som mulig og finne det svaralternativet som passer best. Det er viktig å besvare alle spørsmålene i undersøkelsen slik at vi kan finne sammenhenger mellom de ulike faktorene.

Dine svar er anonyme og konfidensielle og kan ikke spores tilbake til deg. Undersøkelsen er sendt ut til sykepleiere over hele landet.

Du kan når som helst trekke deg fra spørreundersøkelsen uten at det vil medføre noen konsekvenser.

Det tar ca. 30-45 minutter å besvare alle spørsmålene.

Jeg håper du vil være med på å belyse hvordan sykepleiere i kommunehelsetjenesten har det. På forhånd takk for hjelpen.

Først trenger jeg noen bakgrunnsopplysninger om deg:

Del 1 - om deg

Er du kvinne eller mann? M K

I hvor mange år har du arbeidet som sykepleier? ____ år

(Oppgis i hele år; rundes opp eller ned til nærmeste hele år.)

Hvor jobber du? Ved hvilken enhet/virksomhet jobber du?

(Dersom du i tillegg jobber i annen virksomhet utenfor kommunen vil jeg at du svarer på arbeidssted i kommunen.)

Du må velge minst ett svaralternativ.

På institusjon

Hjemmebasert omsorg/hjemmetjeneste

Jobber både på institusjon og i hjemmebasert omsorg

Annet

Hvor lenge har du vært ansatt i enheten/virksomheten?

(Oppgis i hele år; rundes opp eller ned til nærmeste hele år.)

Hvor stor er kommunen du arbeider i?

Du må velge minst ett svaralternativ.

Stor (minst 20.000 innbyggere)

Mellomstor (5.000 - 19.999 innbyggere)

Liten (0 - 4.999 innbyggere)

Har du utdanning utover grunnutdanning/bachelor i sykepleie?

Du må velge minst ett svaralternativ.

0 - 60 studiepoeng

61-120 studiepoeng

121 - 180 studiepoeng

Mer enn 180 studiepoeng

Ingen videreutdanning

Del 2 arbeidssituasjonen din

På de neste sidene stilles du ovenfor en rekke påstander som handler om hvorfor du gjør en innsats i jobben din og hva som er din motivasjon. Prøv å finne det svaralternativet som passer best for deg. Det er meningen din som er viktig og det er ingen rette eller gale svar.

Motivasjon

Mennesker legger innsats i jobben sin av mange forskjellige grunner. Hvorfor gjør du en innsats i din jobb? Vær vennlig å ta stilling til påstandene nedenfor i forhold til i hvilken grad de sammenfaller med årsaken til at du gjør en innsats i jobben din.

Benytt følgende skala:

1. Ikke i det hele tatt for denne grunn
2. Veldig lite for denne grunn
3. Lite for denne grunn
4. Noe for denne grunn
5. Mye for denne grunn
6. Veldig mye for denne grunn
7. Akkurat for denne grunn

Jeg legger innsats i jobben min...

1. Fordi andre da vil verdsette meg høyere (for eksempel sjef, kollegaer, familie, pasient/bruker)
2. Fordi andre da vil respektere meg mer (for eksempel sjef, kollegaer, familie, pasient/bruker)
3. For å unngå å bli kritisert av andre (for eksempel sjef, kollegaer, familie, pasient/bruker)
4. Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i den jobben jeg utfører (for eksempel sjef, kollegaer, familie, pasient/bruker)
5. Fordi det gir meg en større jobbsikkerhet hvis jeg legger en innsats i jobben jeg gjør
6. Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den
7. Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan
8. Fordi det gjør meg stolt av meg selv
9. Fordi jeg ellers ville følt meg skamfull
10. Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv
11. Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben
12. Fordi det å legge en innsats i jobben sammenfaller med mine personlige verdier
13. Fordi det å legge innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg
14. Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg
15. Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål hos meg
16. Fordi det har blitt en naturlig vane for meg
17. Fordi det har blitt en naturlig del av mitt liv
18. Fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben
19. Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende
20. Fordi den jobben jeg gjør er interessant
21. Jeg gjør ikke det fordi jeg kaster bort tiden min ved å jobbe
22. Jeg gjør lite fordi jeg synes ikke denne jobben er verdt å legge noen innsats i
23. Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, den er meningsløs

Behov

Følgende påstander handler om dine personlige erfaringer på jobben. Indiker i hvilken grad du er enig i disse påstandene ved å krysse av for det som passer best for deg. Benytt følgende skala:

1. Helt uenig
2. Ganske uenig
3. Noe uenig
4. Nøytral
5. Noe enig
6. Ganske enig
7. Helt enig

1. Jeg har en følelse av valg og frihet i de tingene jeg foretar meg på jobb
2. På jobb føler jeg at mine avgjørelser reflekterer hva jeg virkelig vil
3. På jobb følger jeg at valgene mine uttrykker den jeg virkelig er
4. På jobb føler jeg at jeg gjør det som virkelig interesserer meg
5. Jeg føler meg sikker på at jeg kan gjøre en bra jobb
6. Jeg føler meg i stand til å gjøre det jeg gjør på jobb
7. Jeg føler meg kompetent til å nå mine mål på jobb
8. Jeg føler at jeg med godt resultat kan fullføre vanskelige oppgaver på jobb
9. Jeg føler at de menneskene jeg bryr meg om på jobben også bryr seg om meg

10. Jeg føler meg knyttet til de menneskene som bryr seg om meg og som jeg bryr meg om på jobben
11. Jeg føler meg nært knyttet til andre personer som er viktige for meg på jobben
12. Jeg opplever en varm og god følelse sammen med de menneskene jeg tilbringer tid med på jobb
13. De fleste ting jeg gjør på jobb gjør jeg fordi jeg føler at jeg må
14. På jobb føler jeg meg tvunget til å gjøre mange ting jeg ikke selv ville valgt å gjøre
15. Mange av de tingene jeg gjør på jobb føler jeg meg presset til å gjøre
16. Mine daglige aktiviteter på jobb føles som en sammenhengende rekke av plikter
17. Jeg er i sterk tvil om hvorvidt jeg kan gjøre ting bra på jobb
18. Jeg føler meg skuffet over mange av mine prestasjoner på jobben
19. Jeg føler meg usikker på mine evner på jobben
20. På jobb føler jeg meg mislykket på grunn av de feilene jeg gjør
21. På jobb føler jeg meg ekskludert fra den gruppen jeg ønsker å være en del av
22. På jobb føler jeg at folk som er viktige for meg er kalde og fjerne i forhold til meg
23. Jeg har inntrykk av at folk jeg tilbringer tid med på jobb misliker meg
24. Jeg føler de relasjonene jeg har på jobb kun er overflatiske.

I denne delen kommer det noen påstander knyttet til ulike karakteristikk ved dine arbeidsoppgaver og generelle arbeidssituasjon. Vennligst ta stilling til disse ved å benytte følgende skala:

- 1: Svært uenig
- 2: Ganske uenig
- 3: Noe uenig
- 4: Nøytral
- 5: Noe enig
- 6: Ganske enig
- 7: Svært enig

Jobbressurser

Støtte fra ledelsen

Min nærmeste leder er svært dyktig til å forstå sine ansattes problemer

Min nærmeste leder er vennlig og lett å henvende seg til.

Min nærmeste leder viser forståelse for sine ansatte.

Feedback på prestasjon

De ansatte får som regel tilbakemelding i forhold til kvaliteten på det arbeidet de gjør.

De ansatte har ingen anelse om hvorvidt de gjør en god jobb.

Måten de ansatte gjør jobben sin på blir sjeldent evaluert.

Autonomi

Jeg kan bestemme rekkefølgen på mine arbeidsoppgaver.

Jeg kan velge hvordan arbeidet mitt skal gjøres.

Jeg kan forlate arbeidsplassen når jeg vil.

Jeg kan bestemme hvilken oppgave jeg skal gjøre.

Jobbkrav

Arbeidspress

Jeg har mye å gjøre på jobb.

Jeg må ofte arbeide ekstra hardt for å få ting gjort.

Jeg må arbeide raskt.

Jobb-familie konflikt

Kravene på jobben min er til hinder for familielivet og fritiden min.

Tiden som går med på å gjøre jobben min gjør det vanskelig å oppfylle mine familieforpliktelser.

Ting jeg ønsker å gjøre hjemme blir ikke gjort på grunn av kravene jobben stiller til meg.

Rolleoverbelastning

5-punkts likert skala (meget sjelden, nokså sjelden, av og til, nokså ofte, meget ofte)

Hvor ofte opplever du at:

Mengden av arbeid du utfører kommer i konflikt med hvor godt du utfører arbeidet?

At du ikke har nok støtte og ressurser til å gjøre en god jobb?

At du må forsøke å tilfredsstille for mange forskjellige personer i jobben din?

Engasjement

Nedenfor presenteres 9 utsagn om følelser du kan ha i forhold til jobben din. For hvert utsagn skal du ta stilling til hvor ofte du føler det på denne måten. Følgende skala benyttes;

0. Aldri i det siste året
1. Noen ganger det siste året
2. Månedlig
3. Noen ganger i måneden
4. Ukentlig
5. Noen ganger i uken
6. Daglig

1. Jeg er full av energi i arbeidet mitt
2. Jeg føler meg sterk og energisk på jobben
3. Jeg er entusiastisk i jobben min
4. Jeg blir inspirert av jobben min
5. Når jeg står opp om morgenen ser jeg frem til å gå på jobben
6. Jeg føler meg glad når jeg er fordypt i arbeidet mitt
7. Jeg er stolt av det arbeidet jeg gjør
8. Jeg er oppslukt av arbeidet mitt
9. Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt

Utbrenthet

Ved å benytte skalaen nedenfor, kryss av for det tallet som best beskriver hvor ofte, hvis i det hele tatt, du har erfart noen av disse følelsene i forhold til jobben din. Benytt følgende skala:

1. Aldri
2. Sporadisk
3. Nå og da
4. Regelmessig
5. Ofte
6. Svært ofte
7. Alltid

1. Jeg føler meg utslitt av arbeidet mitt
2. Jeg føler meg oppbrukt på slutten av arbeidsdagen
3. Jeg føler meg trett når jeg står opp om morgenen og må møte en ny arbeidsdag
4. Å jobbe hele dagen er en belastning for meg
5. Jeg kan effektivt løse de problemene som oppstår i arbeidet mitt
6. Jeg føler meg utbrent av arbeidet mitt
7. Jeg føler at jeg gir et effektivt bidrag til det denne organisasjonen gjør
8. Jeg har blitt mindre interessert i arbeidet mitt etter at jeg begynte i denne jobben
9. Jeg har blitt mindre entusiastisk til arbeidet mitt
10. Etter min mening er jeg god i jobben min
11. Jeg føler glede når jeg fullfører noe på jobb
12. Jeg har fullført mange viktige oppgaver i denne jobben
13. Jeg vil bare gjøre jobben min uten å bli forstyrret
14. Jeg har blitt mer kynisk med tanke på om arbeidet mitt bidrar med noe eller ikke
15. Jeg tviler på betydningen av arbeidet mitt
16. På jobben føler jeg meg sikker på at jeg er effektiv og får ting gjort