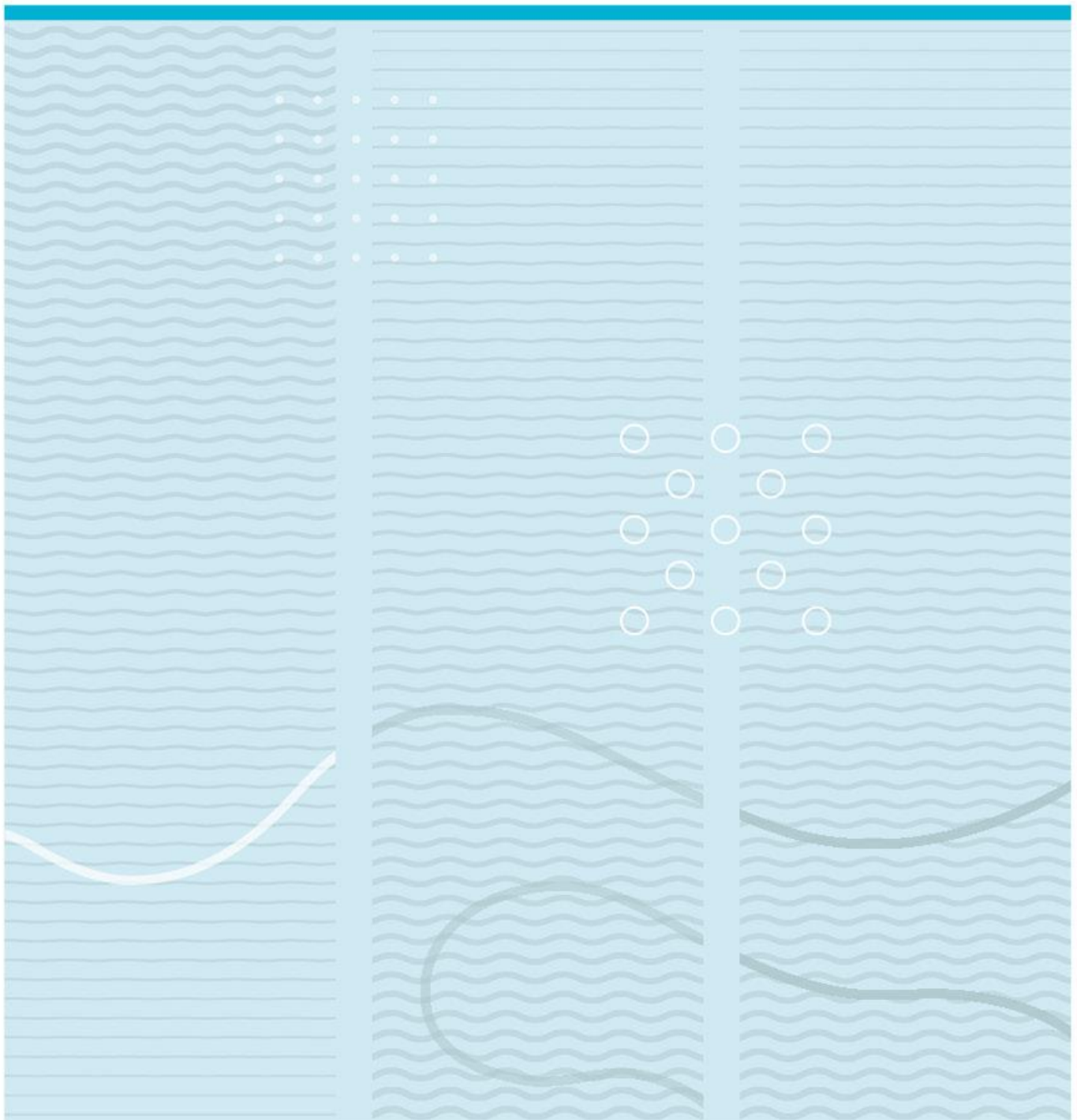


Hanne Lifjeld Sørлие

Arbeidsplassen og sykepleieren – en match?

En studie om verdikongruens med arbeidsplassen kan redusere turnoverintensjon blant sykepleiere



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

<http://www.usn.no>

© 2023 Hanne Lifjeld Sørлие

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng.

Sammendrag

Mål: Studiens formål er å undersøke samvariasjonen av verdikongruens mellom sykepleieren og arbeidsplassen på turnoverintensjon, jobbengasjement og utmattelse. Verdikongruens settes inn i jobbkrav-ressurs-modellen (JD-R) som en medierende variabel mellom jobbressursene autonomi, kollegastøtte og tilbakemelding og jobbkravene arbeidspress, fysiske krav og emosjonelle krav.

Metode: Et anonymt spørreskjema har samlet inn data fra sykepleiere på alle typer arbeidsplasser i Norge og statistiske analyser er laget i SPSS.

Resultater: 609 respondenter besvarte spørreskjemaet. Verdikongruens medierer forholdet mellom jobbkrav, jobbressurser og turnoverintensjon. Det er en negativ korrelasjon ($r = -.43$, 95% CI [-0.49, -0.36]) mellom verdikongruens og turnoverintensjon. Når det kontrolleres for jobbressurser og jobbkrav, utmattelse og jobbengasjement så er regresjonskoeffisienten mellom verdikongruens og turnoverintensjon ($p = -.17$, 95% CI [-0.24, -0.10]).

Konklusjon: Det å benytte verdikongruens som en tredje variabel i JD-R-modellen viser seg å ha betydning, da den medierer samvariasjonen med turnoverintensjon. Verdikongruens har i denne studien en moderat samvariasjon med jobbengasjement, som igjen er med på å redusere turnoverintensjonen. Jobbkravene viser seg å ha liten samvariasjon med verdikongruens, men jobbressursene har noe positiv påvirkning på verdikongruens. Det er liten tvil om at verdikongruens har betydning, men det kreves fortsatt mer forskning for å klargjøre mekanismene og sammenhengene rundt verdikongruens.

Nøkkelord: Helsefremmende arbeid, verdikongruens, sykepleie, turnoverintensjon, person-organisasjonstilpasning, jobbressurser, jobbkrav, jobbengasjement, utmattelse

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	3
Innholdsfortegnelse	4
Forord	7
1 Innledning	8
1.1 Bakgrunn for valg av tema og hensikt med studien.....	8
1.2 Relevans for det helsefremmende fagområdet.....	11
1.3 Avgrensning av studien.....	12
1.4 Begrepsforklaringer	13
1.5 Disposisjon av oppgaven	14
2 Teoretisk grunnlag	15
2.1 Jobbkra-ressurs-modellen	15
2.1.1 Prediksjon av utfall med JD-R.....	16
2.1.2 Medierende variabel.....	17
2.1.3 De utvalgte jobbressursene	19
2.1.4 De utvalgte jobbkravene	21
2.2 Jobbengasjement	22
2.3 Utmattelse	24
2.4 Verdikongruens.....	24
2.4.1 Verdier	24
2.4.2 Kongruens	26
2.4.3 Person-organisasjonstilpasning.....	28
2.4.4 Motivasjon for arbeidet.....	30
2.5 Problemstilling	31
2.5.1 Hypoteser	31
3 Metode	35
3.1 Forskningsdesign	35
3.2 Vitenskapsteoretisk syn	36
3.3 Variabler	37
3.3.1 De tre jobbkravene	37
3.3.2 De tre jobbressursene	37
3.3.3 Jobbengasjement	38
3.3.4 Utmattelse	38

3.3.5	Turnoverintensjon	38
3.3.6	Verdikongruens	38
3.4	Utvalgsmetodikk	39
3.5	Utvalg	39
3.6	Datainnsamlingsmetode	39
3.7	Validitet og reliabilitet	40
3.8	Statistiske analyser	42
3.8.1	Reliabilitetsanalyse	42
3.8.2	Korrelasjonsanalyse	42
3.8.3	Faktoranalyse	43
3.8.4	Multivariabel regresjonsanalyse	44
3.8.5	Direkte, indirekte og totale sammenhenger	44
3.9	Etiske refleksjoner	45
4	Resultater	46
4.1	Statistisk analyse	46
4.1.1	Analysemodell og sammenhenger	46
4.2	Deskriptiv analyse	46
4.2.1	Reliabilitet	46
4.2.2	Korrelasjoner	46
4.3	Faktoranalyse	47
4.4	Multivariabel regresjonsanalyse	50
4.5	Direkte, indirekte og totale sammenhenger	52
5	Diskusjon	56
5.1	Generelt	56
5.2	Jobbressurser og verdikongruens	57
5.3	Jobbressurser og turnoverintensjon	59
5.4	Jobbkrav og verdikongruens	60
5.5	Jobbkrav og turnoverintensjon	61
5.6	Jobbengasjement	61
5.7	Utmattelse	62
5.8	Andre relevante emner for diskusjon	63
5.9	Praktiske implikasjoner	66
5.10	Forslag til fremtidig forskning	67
5.11	Begrensninger	68

6	Konklusjon	71
	Litteraturliste.....	72
7	Vedlegg	93
7.1	Vedlegg 1: Spørreskjema	93
7.2	Vedlegg 2: 95% konfidensintervall tabell.....	94

Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært en krevende, men givende prosess. Det har vært et arbeid jeg kan se tilbake på med stolthet over å ha kommet i mål med. Jeg vil rette en stor takk til min veileder, Kjell Ivar Øvergård, som har støttet og vist et stort engasjement hele veien! Dette engasjementet har vært en viktig drivkraft til å fortsette arbeidet, og det personlige resultatet er mye ny kunnskap om hvordan forskning utføres. Jeg har vært innom de fleste følelser, fra den ene enden av skalaen til den andre, og vet jeg vil se tilbake og huske mestringsfølelsen og alle de gangene jeg tenkte at dette vil jeg gjøre mer av. Etter en liten pause.

Skien, mai 2023

Hanne Lifjeld Sørli

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema og hensikt med studien

Befolkningen lever stadig lenger, et resultat av velferdssamfunnets utvikling, store medisinske framskritt og langsiktig folkehelsearbeid. Antallet og andelen eldre vil øke i årene som kommer som følge av dette, og antall leveår preget av sykdom og funksjonsnedsettelse gir et økt behov for helse- og omsorgstjenester (Helsedirektoratet, 2021). Kommunene opplyser om store utfordringer med rekruttering av sykepleiere, samtidig som 1 av 5 ikke lenger er i yrket etter 10 år. I tillegg til å utdanne flere sykepleiere er det nødvendig å beholde de som er utdannet i yrket for å unngå et enda større underskudd av sykepleiere i fremtiden (Skjøstad et al., 2017). En rapport fra SSB (2023) som undersøker arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2040 viser at selv ved det mest optimistiske scenariet, med forutsetninger om at helsetilstand bedres i takt med veksten i levealder, at omfanget av familieomsorg øker i takt med tallet på eldre, og at det ikke blir noen ytterligere vekst i antall timer per bruker, vil det allikevel være en klar økning i etterspørsel etter de aller fleste yrkesgrupper av helsepersonell. Rapporten viser at sykepleiermangelen forventes å forverre seg i årene som kommer (Jia et al., 2023). Det har vært en sterk vekst i antall sykepleiere i Norge, men det holder ikke tritt med behovene i helsetjenestene (Gautun, 2021).

At sykepleiermangelen er forventet å øke i årene fremover handler om flere årsaker enn at det blir flere eldre i befolkningen. Sykepleie kan være et krevende yrke, og en ser tendens til at flere slutter i jobben (NSF, 2021). Turnover er den andelen ansatte som slutter i jobben fra et år til et annet (KS, 2022). I spesialisthelsetjenesten var gjennomsnittlig årlig turnover på 8% for alle stillingstyper samlet (sykepleier, spesialsykepleier og jordmor) ved alle landets somatiske sykehus. Halvparten av sengepostene ved de regionale helseforetakene har mer enn 12% turnover, og en fjerdedel ligger over 20% (Helsedirektoratet, 2021, s. 19; Riksrevisjonen, 2019-2020). Sykepleiere i kommunesektoren i perioden 2020-2021 hadde en turnover på 12,6% (KS, 2022).

Turnoverintensjon og faktiske beslutninger om hvorvidt ansatte forlater jobben vil kreve et longitudinelt forskningsdesign som undersøker individer, og deretter spore dem

gjennom flere år – en kostbar innsats som ville reise etiske spørsmål (Cho & Lewis, 2012, s. 7). Å heller forske på turnoverintensjon fremfor faktisk turnover forenkler forskningsoppgaven betydelig, men krever at turnoverintensjonen sier noe/har en sammenheng med faktisk turnover. En gjennomgang av fem metaanalyser som undersøker korrelasjonen mellom turnoverintensjon og faktisk turnover finner korrelasjoner fra ($r = .31$) til ($r = .52$). Det vil si at turnoverintensjon forklarer mellom 9 og 25% av faktisk turnover (Cho & Lewis, 2012, s. 7).

At ansatte slutter får konsekvenser for organisasjonen, verdifull kompetanse og erfaring mistes. Et visst nivå av turnover er både sunt og ønskelig, men blir det for høyt kan det gi negative konsekvenser for kvalitet, pasientsikkerhet, HMS og økonomi (Helse Vest, 2022, s. 5). Det tar halvannet til to år fra sykepleieren er nyutdannet til den når avdelingsspesifikk kompetanse. Mange slutter innen to år, noe som gjør at avdelingen får en nedgang i kompetanse når nye må læres opp på nytt, og det er krevende for de gjenværende å stadig bruke tid på opplæring av nye (Helmets, 2022).

For å kunne redusere turnoverintensjonen er det relevant å undersøke elementer ved jobben som kan bidra til at sykepleiere velger å fortsette i jobben. Til dette kan jobbkrav-ressurs modellen (JD-R) være et nyttig verktøy. JD-R-modellen er blitt en ofte brukt modell som kan benyttes som grunnlag for forbedring av ansattes velvære/well-being og ytelse i ulike yrker og organisasjoner (Bakker & Demerouti, 2007).

Opprinnelig ble modellen brukt på utbrenthet, men etter tre år utvidet Schaufeli og Bakker (2004) modellen til å inkludere jobbengasjement som en positiv motpart. Denne positive psykologiske vrien gir mulighet for en beskrivelse av salutogene mekanismer, uttrykt gjennom motivasjonsprosessen innenfor den reviderte JD-R-modellen (Lesener et al., 2019, s. 77). Hovedantakelsen til JD-R-modellen er at hvert yrke har sine egne risikofaktorer knyttet til jobbrelatert stress. Disse faktorene kan deles inn i to generelle kategorier; jobbkrav og jobbressurser (Bakker & Demerouti, 2011). I de to påfølgende avsnitt vises Bakker og Demerouti (2011) sine definisjoner på jobbkrav og jobbressurser.

«Jobbkrav referer til de fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspektene ved jobben som krever vedvarende fysisk og/eller psykologisk (kognitiv eller emosjonell) innsats eller ferdigheter. Eksempler på jobbkrav kan være arbeidspress,

ugunstig fysisk miljø eller uregelmessig arbeidstid. Selv om kravene nødvendigvis ikke er negative kan de bli jobbstressorer hvis den ansatte som møter disse ikke klarer å komme seg tilstrekkelig etter høy innsats for å imøtekomme kravet» (Bakker & Demerouti, 2011, s. 2, egen oversettelse).

«Jobbressurser er fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved jobben som enten/eller er funksjonelle i å nå arbeidsmål, redusere jobbkrav og tilhørende fysiologiske og psykologiske kostnader, og stimulere til personlig vekst og utvikling. Jobbressurser er ikke viktige bare for å håndtere jobben, de er også viktige i seg selv» (Bakker & Demerouti, 2011, s. 2, egen oversettelse). Jobbressurser kan lokaliseres i arbeidskonteksten; på organisasjonsnivå som lønn, karrieremuligheter, jobbsikkerhet, i mellommenneskelige og sosiale relasjoner eller i selve arbeidsoppgavene; tilbakemelding, autonomi og variasjon (Brauchli et al., 2013).

Til å begynne med tok de tidlige og reviderte versjonene av JD-R-modellen kun i betraktning egenskapene til arbeidsmiljøet. Men fordi de fleste psykologiske tilnærminger antar at menneskelig atferd er et resultat av en interaksjon mellom personlige- og miljøfaktorer, var det ikke uforventet at personlige ressurser ville bli integrert i JD-R-modellen. Personlige ressurser er definert som de psykologiske egenskaper eller aspekter ved selvet som generelt er forbundet med motstandskraft og som refererer til evnen til å kontrollere og påvirke miljøet på en vellykket måte (Scaufeli & Taris, 2014). Sosial kognitiv teori foreslår at personlige ressurser former måten folk forstår omgivelsene og reagerer på. Personlige ressurser fungerer som en "tredje variabel". Fordi personlige ressurser kan påvirke både oppfatning av jobbkarakteristikk og ansattes velvære, kan de fungere som "tredje variabler" som kan forklare sammenhengen mellom begge. Det har blitt testet om personlige ressurser formidler forholdet mellom jobbegenskaper og velvære. For eksempel vil ansatte som jobber i et ressurssterkt miljø sannsynligvis utvikle følelser av selvtillit og optimisme om deres fremtid på jobb. I sin tur vil disse personlige ressursene være positivt knyttet til jobbengasjement. Dette resonnementet støttes da forskere fant at selveffektivitet, optimisme og organisasjonsbasert selvfølelse delvis medierte det positive forholdet mellom jobbressurser og jobbengasjement (Xanthopoulou et al., 2007).

Med dette som bakgrunn er denne studiens hensikt å undersøke om det er noe som kan bidra til at sykepleiere velger å fortsette i jobben. Det er tenkt å sette inn en tredje variabel i JD-R-modellen, en variabel som kanskje medierer forholdet mellom jobbressursene, jobbkravene, engasjement, utmattelse og turnoverintensjon. Den tredje variabelen som settes inn i modellen er verdikongruens. Vil sykepleieren fortsette lenger i jobben hvis hun eller han opplever at arbeidsplassen har de samme verdiene? Det er en antakelse om at ved høyere samsvar av verdier, jo lavere vil turnoverintensjonen være (Shao et al., 2018; Bao et al., 2012).

1.2 Relevans for det helsefremmende fagområdet

Helse er et abstrakt ord det er utfordrende å finne en tydelig definisjon på, da helse betyr ulike ting for den enkelte. Det som kan slås fast om helse er at det alltid har vært en signifikant verdi i menneskers liv (Green et al., 2019, s. 10). God helse kan handle om å klare livsutfordringer som finnes og bygge tilstrekkelige motstandsressurser for å motvirke utvikling av dårlig helse, ifølge Antonovsky (1996). Sykdom er noe mange må leve med og lære seg å mestre, derfor vil en helsefremmende tilnærming være viktig. Utvikling av god helse handler om å få de beste muligheter og betingelser for å bruke de ressurser en person har, på best mulig måte, og leve så godt man kan i de nærmiljø som har betydning (Hedlund et al., 2021, s. 15).

Om folk har god helse eller ikke bestemmes av deres gener, omstendigheter og miljø. Gener kan legge grunnlaget for sykdomsrisiko, søvnkvalitet og personlighetstrekk. Helsen påvirkes ikke av gener alene, miljøfaktorer har også betydning (FHI, 2008). Determinanter for helse inkluderer det sosiale, økonomiske og fysiske miljøet, og personens individuelle egenskaper og atferd. Det er usannsynlig at enkeltpersoner direkte kan kontrollere mange av helsedeterminantene (WHO, 2017). Å tilrettelegge arbeidsplasser for å skape gode arbeidsforhold er noe som kan bidra til bedre helse, og derfor er denne masteroppgaven relatert til helsefremmende arbeid gjennom problemstillingen som søker å belyse turnoverintensjon blant sykepleiere.

For de fleste er arbeid og helse en positiv kombinasjon. Det å være en del av en arbeidsplass kan gi mye til enkeltmennesker ved at en er inkludert i et sosialt nettverk. Og selv om en del opplever arbeidsrelaterte plager, både fysiske og psykiske, opplever de at helsa er god på tross av plagene (Sørensen et al., 1998, s. 115). Folk som jobber

for lønn rapporterer bedre fysisk velvære enn andre, som arbeidsledige, pensjonister eller hjemmeværende (Ross & Mirowsky, 1995, s. 230). Muligheten for å ha god helse er best for dem som klarer å komme inn i og beholde en plass i det arbeidslivet de ønsker å ha (Foss, 2014, s. 243).

En helsefremmende arbeidsplass kan forstås som en arbeidsplass hvor utfordringene i selve jobben som utføres bidrar til å fremme den enkelte ansatts personlige helse (Foss, 2014, s. 250). Avtalen om inkluderende arbeidsliv er en intensjonsavtale mellom myndighetene og partene i arbeidslivet, som ble inngått første gang i 2001 (Regjeringen, 2022). En ny avtale om inkluderende arbeidsliv ble undertegnet i 2018, og hovedmålet er å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Arbeidsmiljøloven understreker også at det helsefremmende aspektet skal ivaretas, noe som demonstrerer at det er blitt økt fokus på arbeidshelse de senere årene (Arbeidsmiljøloven, 2005, §1-1).

Forskere som studerer sosiale forskjeller i helse kjenner godt til bevisene som tyder på en positiv effekt av sysselsetting. Følgende poeng oppsummerer fakta som er relatert til en kausal tolkning. *Første poeng* er betydelig, reproduserbar assosiasjon. Den positive sammenhengen mellom sysselsetting og helse vises konsekvent på tvers av studier som bruker helsetiltak alt fra selvpoppfattet helse, rapporterte symptomer eller svekkelser, til andeler alvorlig sykdom, sykehusinnleggelse eller død. *Et annet poeng* er at sammenhengen mellom sysselsetting og helse er generelt betydelig og fortsatt betydelig med justering for alder, kjønn, utdanning, ekteskap, og rase. *Et tredje poeng* er at betydelig variasjon i sysselsettingen oppstår mye tidligere i livsløp enn vesentlig variasjon i helse. *Et fjerde poeng* sier noe om hvordan sysselsetting kan forbedre helsen. Tilhengere av sosiale årsakssammenhenger argumenterer for økonomisk velvære som et primært ledd. Sysselsettingen øker husholdningsinntekt og redusert økonomisk motgang, som forbedrer fysisk velvære (Ross & Mirowski, 1995, s. 231).

1.3 Avgrensning av studien

Studien er avgrenset til sykepleiere som yrkesgruppe. Videre er det valgt ut enkelte jobbkrav og enkelte jobbressurser i undersøkelsen som kan ha samhörighet med sykepleieryrket. Det ble valgt tre ressurser og tre krav fordi det kreves tre indikatorer for å måle en latent faktor i en SEM-analyse. Dette ble tilrettelagt fra start for å kunne gjøre

SEM-analyser ved behov (Ullman, 2006). I denne studien ble engasjement og utmattelse valgt som mulige faktorer som kan ha sammenheng med turnoverintensjon. Turnoverintensjon er det som blir omtalt i studien, det med bakgrunn i at å måle faktisk turnover ville blitt for omfattende.

Fire teorier er valgt for å potensielt kunne bidra til å forklare hva som kan redusere turnoverintensjonen blant sykepleiere. Disse er teori om verdikongruens/person-organisasjonstilpasning, jobbkrav-ressurs modellen og teori om utmattelse og jobbengasjement.

1.4 Begrepsforklaringer

Enkelte begreper omtales på engelsk gjennom oppgaven da norske oversettelser ikke er entydige. De engelske begrepene henviser til de rette operasjonaliseringene av begrep benyttet i denne studien. Se tabell 1 for korte forklaringer for benyttede begreper, samt eventuelle oversettelse fra engelske ord. I tabell 1 vil det også vises en oversikt over forkortelser benyttet i oppgaven. Enkelte forkortelser er forklart i tabeller presentert i resultatkapitlet.

Tabell 1

Begrepsforklaringer.

Engelsk	Norsk/forkortelser	Forklaring
Person-organization fit	Person-organisasjons-tilpasning	«Kompatibiliteten mellom mennesker og organisasjoner som oppstår når: minst én enhet gir det den andre trenger, eller de deler lignende grunnleggende egenskaper, eller begge deler» (Kristof, 1996, egen oversettelse).
Well-being	Velvære	Subjektiv velvære: Handler om menneskers vurderinger av hvor tilfreds de er med livet og tilværelsen og innebærer tilstedeværelse av behag og fravær av ubehag (Carlquist, 2015).
Turnover	Omsetning	Å slutte i jobben.
Turnover-intensjon	Omsetnings-intensjon	Tanker om å slutte i jobben.
Value congruence	Verdikongruens	Referer til vurderinger av samsvar mellom en ansatts personlige verdier og en organisasjons kultur (Cable & DeRue, 2002).
	r	Pearsons lineære korrelasjonskoeffisient
	p	Stikoeffisienter
	a	Reliabilitet Cronbach's alpha

1.5 Disposisjon av oppgaven

Kapittel 1 består av innledning, bakgrunn og hensikt med studien

Kapittel 2 inneholder det teoretiske rammeverket og problemstilling til slutt

Kapittel 3 redegjør for fremgangsmåte og valg av metode

Kapittel 4 presenterer resultater fra spørreundersøkelsen

Kapittel 5 presenterer drøfting av funn og hypoteser

Kapittel 6 runder av med en konklusjon

2 Teoretisk grunnlag

En videre utdypning av jobbkrav- og ressurs modellen som ble introdusert i innledningen presenteres her. Deretter følger en gjennomgang av jobbengasjement og utmattelse. Så redegjøres det for verdikongruens mellom ansatte og organisasjoner. Verdikongruens er en del av teorien om person-organisasjonstilpasning, som blir beskrevet i det følgende.

2.1 Jobbkraft-ressurs-modellen

En presentasjon av JD-R-modellen finnes i innledningen, kapittel 1.1. Her følger en utvidet presentasjon av modellen.

Jobbkraft er generelt de viktigste prediktorene for utfall som utmattelse, psykosomatiske helseplager og gjentatte belastningsskader. Jobbressursene er generelt de viktigste prediktorer for arbeids glede, motivasjon og jobbengasjement. Årsakene til disse unike effektene er at jobben krever kostnadsinnsats og forbruker energiske ressurser, mens jobbressurser oppfyller grunnleggende psykologiske behov, som behov for autonomi, tilhørighet og kompetanse (Bakker et al., 2014, s. 399).

Flere studier har vist at jobbressurser som sosial støtte, tilbakemeldinger på ytelse og utviklingsmuligheter kan dempe virkningen av jobbkrav (for eksempel arbeidspress og emosjonelle krav) på belastning, inkludert utbrenthet (Bakker et al., 2007). Ansatte som har mange jobbressurser tilgjengelig kan takle sine daglige jobbkrav bedre. Jobbkraft kan forsterke virkningen av jobbressurser. Forskning har vist at jobbressursene blir fremtredende og har sterkest positive innvirkning på jobbengasjement når jobbkravene er høye. Spesielt når ansatte blir konfrontert med utfordrende jobbkrav, blir jobbressursene verdifulle og fremmer dedikasjon til oppgavene (Bakker et al., 2007).

JD-R-modellen er en balansemodell ved at den opplevde tilstrekkeligheten til jobbressursene virker som en buffer på de negative virkningene av høye opplevde jobbkrav. Den har en spesiell relevans for stressmestring i høye krav, slik man finner i sykepleie (McVicar, 2016, s. 113). En undersøkelse benyttet JD-R-modellen for å finne de mest vanlige forløperne til jobbstress og jobbtillfredshet for sykepleiere. Den fant at arbeidspress og emosjonelle krav relaterte mest konsekvent til både jobbstress og

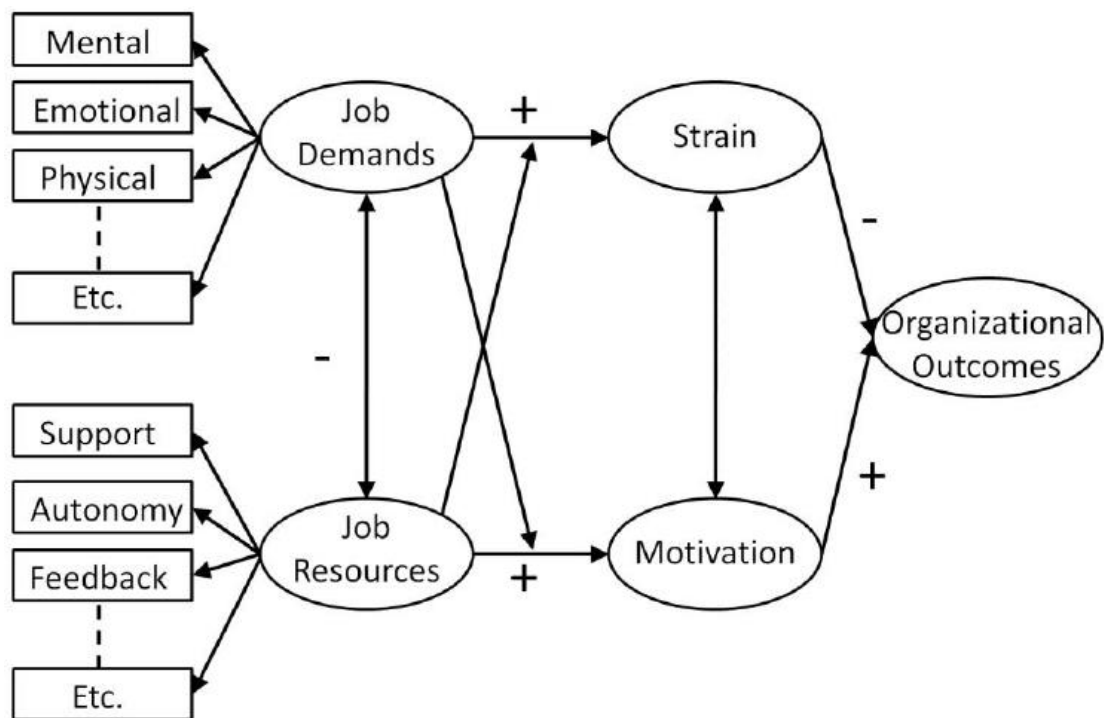
jobbtilfredshet. Jobbressurser som er felles for både jobbstress og jobbtilfredshet var først og fremst problemene med samarbeid (sosiale relasjoner), støtte og lederskap (McVicar, 2016, s. 132). I studier med sykepleiere har jobbstress konsekvent vært negativt korrelert med jobbtilfredshet, med korrelasjoner fra ($r = -.28$) til ($r = -.65$) (Zangaro & Soeken, 2007, s. 446).

JD-R-modellen representerer en måte å tenke på, om hvordan jobbegenskaper kan påvirke ansattes helse, velvære og motivasjon. Modellen er ikke en enkelt modell som forholder seg til spesifikke sett med konsepter, slik Job Demand-Control (JD-C) modellen og Effort-Reward Imbalance (ERI) modellen gjør (Schaufeli & Taris, 2014, s. 44). De fleste empiriske studier som bruker JD-R-modellen støtter bare konklusjonen om at variabler er korrelerte, men antyder ikke årsakssammenhenger angående virkningen av jobbegenskaper på velvære/well-being (Lesener et al., 2019, s.77).

Arbeidsrelaterte utfall for ansatte stammer fra to uavhengige prosesser hvor den ene innebærer helsesvikt og den andre motivasjon. Helsesvikt oppstår på grunn av dårlig utformede jobber og konstant tæring på fysiske og mentale ressurser hos den ansatte som resulterer i utbrenthet og helseproblemer. Motivasjon oppstår gjennom jobbressurser som kan fremme positive organisatoriske resultater som lavt sykefravær og jobbengasjement (Brauchli et al., 2013).

2.1.1 Prediksjon av utfall med JD-R

Modellen spesifiserer hvordan krav og ressurser samhandler, og forutsier viktige organisatoriske utfall. Studier har vist at modellen kan forutsi opplevelsen av utbrenthet og jobbengasjement (for eksempel: Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Den forutsetter at enhver etterspørsel og enhver ressurs kan påvirke ansattes helse og velvære. Dermed er omfanget av JD-R-modellen mye bredere enn andre modeller, fordi den potensielt inkluderer alle jobbkrav og jobbressurser. JD-R-modellen er også mer fleksibel og kan skreddersys til et bredere utvalg av arbeidsmiljøer. Det vide omfanget av modellen appellerer til forskere, akkurat som dens fleksibilitet er attraktiv for praktikere. Likevel betyr det ikke at det ikke er rom for forbedring selv om modellen har bred anvendelighet og nytte (Schaufeli & Taris, 2014, s. 44).



Figur 1: JD-R-modellen gjengitt etter Bakker & Demerouti (2007)

Kort fortalt sier JD-R-modellen at når jobbkravene er høye og jobbressursene er lave, er stress og utbrenthet ofte tilstede. Motsatt kan gode jobbressurser oppveie effekten av høye jobbkrav, og oppmuntre til motivasjon og engasjement.

2.1.2 Medierende variabel

Som nevnt i innledningen har JD-R-modellen blitt forsøkt utvidet med en tredje variabel; personlige ressurser. Personlige ressurser er positive selvevalueringer som er knyttet til motstandskraft og refererer til individers følelse av deres evne til å kontrollere og påvirke miljøet deres (Bakker et al., 2014, s. 401). Slike positive selvevalueringer kan forutsi målsetting, motivasjon, prestasjoner, jobb og livstilfredshet, og andre ønskelige resultater. Grunnen til dette er at jo høyere personlige ressurser en person har, jo mer positiv er personens selvrespekt og desto mer personlighetskongruens (samsvar mellom en persons ideelle selv og faktiske selv) forventes å oppleves (Bakker et al., 2014, s. 401). Som nevnt i innledningen er det tenkt å sette inn en tredje variabel i JD-R-modellen, verdikongruens, i denne studien (se figur 2, s. 34).

Personlige ressurser kan spille minst fem forskjellige roller i jobbkarakteristikk (Schaufeli & Taris, 2014, s. 49-51). Disse fem er følgende:

1. *Personlige ressurser kan påvirke velvære direkte.* Som personlige ressurser er definert når det gjelder motstandskraft og kontroll, kan de redusere utbrenthet og øke engasjementet. I en studie blant spansk lærere, fant Lorente, Salanova, Martinez og Schaufeli (2008) at emosjonelle og mentale kompetanser ved begynnelsen av det akademiske året spådde nivåer av utbrenthet og engasjement på slutten av det året, kontrollert for grunnleggende nivåer av krav og ressurser.
2. *Personlige ressurser modererer forholdet mellom jobbegenskaper og velvære.* Definisjonen av personlige ressurser innebærer at de kan bufre negative effekter av jobbkrav på utbrenthet og forverre positive effekter av jobbressurser på engasjement. Dette resonnetet ble støttet i en studie med et representativt utvalg av nederlandske ansatte, hvor indre arbeidsmotivasjon styrket negativ effekt av læringsmuligheter på utmattelse og økte den positive effekten av jobbautonomi på jobbengasjement (Van den Broeck et al., 2011).
3. *Personlige ressurser formidler forholdet mellom jobbegenskaper og velvære.* Xanthopoulou, Bakker, Demerouti og Schaufeli (2007) støtter resonnetet om at ressurser har en tendens til å samle seg. For eksempel vil ansatte som jobber i ressurssterke miljø sannsynligvis utvikle følelser av selvtillit og optimisme om deres fremtid på jobb. Selveffektivitet, optimisme og organisasjonsbasert selvfølelse medierte delvis det positive forholdet mellom jobbressurser og jobbengasjement.
4. *Personlige ressurser påvirker oppfatningen av jobbkarakteristikk.* Xanthopoulou et al. (2007) viste at jobbressurser formidlet forholdet mellom personlige ressurser (dvs. selveffektivitet, optimisme, og organisasjonsbasert selvfølelse) og jobbengasjement.
5. *Personlige ressurser fungerer som en "tredje variabel".* Dette ble undersøkt av Bakker et al. (2010), som antok og fant ut at ekstraversjon (ekstraversjon er navnet på et personlighetstrekk som omfatter hvor energisk, sosial og vennlig en person er) blant australske akademikere var positivt knyttet til jobbressurser og til organisatorisk engasjement, og dermed delvis forklarte forholdet deres.

Disse rollene utelukker ikke hverandre, og det finnes empiriske bevis for alle. Derfor kan personlige ressurser være integrert i JD-R-modellen på ulike måter. For tiden er det ingen enkelt beste måte å utvide JD-R-modellen til å inkludere personlige ressurser (Schaufeli & Taris, 2014). Ulike typer forklaringsmodeller kan brukes til å spesifisere rollen til personlige ressurser. Dette illustrerer den heuristiske karakteren til JD-R-

modellen: Personlige ressurser betyr noe, men det spesifikke forklaringsrammeverket bestemmer hvordan de skal være integrert i modellen (Schaufeli & Taris, 2014).

2.1.3 De utvalgte jobbressursene

Her forklares jobbressursene autonomi, tilbakemelding og kollegastøtte som er inkludert i studien.

2.1.3.1 *Autonomi*

Autonomi refererer til evnen til å handle i henhold til ens kunnskap og dømmekraft (Weston, 2008). Autonomi er ikke alltid klart definert og operasjonalisert i sykepleieres daglige yrkesliv. Forskningsfunn tyder på at autonomi er den sterkeste prediktoren for sykepleieres jobbtilfredshet, som igjen gjør at sykepleiere velger å bli i jobben (Mrayyan, 2004). En kvalitativ studie blant norske sykepleiere konkluderte med at autonomi var relatert til friheten til å foreta kliniske vurderinger, valg og handlinger, makten til å ta beslutninger i et forhold til pasienten og pårørende og autoritet i total pasientbehandling (Skår, 2010).

To allment anerkjente kategorier av autonomi i sykepleie er klinisk og profesjonell autonomi. Den kliniske autonomien refererer til sykepleiere som yter direkte pasientbehandling; til deres evne til å handle utover standard praksis og ta beslutninger angående individuelle pasienters omsorg. Profesjonell autonomi kan brukes på enten profesjonen eller av individuelle sykepleiere. Det kan handle om deltakelse i beslutningstaking angående pleie av individuelle pasienter og, mer generelt, utvikling av omsorgsprosesser for å forbedre sykepleiekvaliteten og pasientsikkerheten (Pursio et al., 2021).

Autonomi blir sett på som et positivt konsept for sykepleiere som påvirker jobbtilfredshet, at de fortsetter i jobben og omsorgskvalitet. Behovet for autonom sykepleiepraksis øker på grunn av store endringer i helsevesenet globalt. Å styrke sykepleiernes autonomi har vært av interesse for de som ønsker å opprettholde sykepleiestandarder og fremme sykepleiens profesjonalitet (Mrayyan, 2004).

2.1.3.2 *Tilbakemelding*

Tilbakemelding refererer til i hvilken grad ansatte kan få direkte og tydelig informasjon om effektiviteten av deres ytelse. Skalaen som brukes i PPS (og i denne oppgaven)

spesifiserer ikke kilden til tilbakemelding og kan inkludere tilbakemeldinger fra flere kilder som medarbeidere, ledere eller kunder (Gottenborg et al., 2022, s. 3).

Tilbakemelding er en av strategiene innenfor reflekterende praksis som gjør sykepleiere i stand til å øke reflekterende evner og forbedre faglig ytelse gjennom kollegial utveksling (Mantesso et al., 2008).

Det er beskrevet flere typer tilbakemeldinger i litteraturen. Utviklingsmessig tilbakemelding refererer til i hvilken grad veiledere tilbyr ansatte nyttig informasjon som letter de ansattes læring og utvikling på jobben. Veiledere gir direkterapporter knyttet til ansattes jobbprestasjon i fremtiden uten press for en spesifikk konsekvens, noe som gjør utviklingsfeedback fremtidsrettet. Denne tilnærmingen er en motsetning til tradisjonell ytelses-tilbakemelding som fokuserer på fullføring og forbedring av de nåværende oppgavene. Disse informasjonspraksisene øker den indre motivasjonen, noe som fører til et høyere nivå av interesse for selve oppgaven og orientering mot læring og forbedring (Joo et al., 2015, s. 119).

2.1.3.3 Kollegastøtte

Kollegastøtte handler om at det er et godt samarbeidsklima mellom kollegaer, noe som er en viktig ressurs på arbeidsplassen som kan bidra til bedre jobbprestasjon og arbeidshelse. Positive tilbakemeldinger som kollegaer gir hverandre bidrar til at flere føler at arbeidet de gjør, blir sett og verdsatt. Ansatte som rapporterer høy sosial støtte er mindre utsatt for å oppleve psykisk utmattelse, og opplever mindre søvnforstyrrelser. Motsatt finner man at et dårlig sosialt klima på arbeidsplassen kan bidra til å øke risikofaktorene for psykiske plager (STAMI, u.å.).

Selv om noen bevis tyder på at kolleger kan spille en viktig rolle, blir støtte fra kolleger for det meste sett på som en av de mange jobbkaraktistikkene som påvirker ansattes motivasjon (Jungert et al., 2018). En studie viste at støtte fra kollegaer ble sett på som den mest nyttige responsen etter verbale eller fysiske overgrep. Flertallet av sykepleiere foretrakk å snakke med kolleger etter episoder med verbale overgrep, mens en mindre proporsjonal snakket med et familiemedlem og/eller en leder. Etter fysisk mishandling foretrakk de fleste sykepleiere å snakke med kolleger, sende inn en formell rapport og/eller snakke med en leder (Lim et al., 2010, s. 29).

2.1.4 De utvalgte jobbkravene

Her forklares jobbkravene arbeidspress, emosjonelle krav og fysiske krav som er inkludert i oppgaven.

2.1.4.1 *Arbeidspress*

Arbeidspress refererer til intensiteten av arbeidskrav, både fysiske og mentale, som arbeidstakere opplever, og graden av arbeidsinnsats som kreves i jobben (Russell et al., 2009). Å ha for mye å gjøre over lang tid eller at det er for liten tid til å utføre de oppgavene som skal gjøres handler også om arbeidspress. Opplevd arbeidspress kan skyldes eller henge sammen med ubalanse mellom oppgaven og tilgjengelig tid, opplevd kontroll eller at det er vanskelig å ta pauser. Kontroll handler om å kunne bestemme hvordan arbeidet skal utføres, påvirke beslutninger som er viktige for arbeidet og delta i planleggingen av hvordan egne arbeidsoppgaver skal utføres. Helsekadelig stress kan være en konsekvens av arbeidspress (Arbeidsmiljøportalen, u.å.).

Sykepleiere som oppfatter enheten sin som ineffektiv eller opplever konstant arbeidspress og manglende involvering i beslutningstaking, kan distansere seg fra personlig involvering med sine pasienter for å unngå negative følelser om å ikke ha mer tid til å vie hver enkelt pasient. Høyt arbeidspress og lav arbeidsinvolvering påvirket alle aspekter ved utbrenthet, det vil si emosjonell utmattelse, depersonalisering og redusert ytelse. For å klare seg i miljøet på jobb kan sykepleiere trekke seg følelsesmessig tilbake ved for høyt arbeidspress (Robinson et al., 1991, s. 227).

2.1.4.2 *Emosjonelle krav*

Emosjonelle krav defineres som emosjonelt ladede situasjoner som stimulerer det emosjonelle aspektet ved et individ (Heuven et al., 2006). Følelsesmessige krav fører ofte til at ansatte opplever arbeidet sitt negativt og kan skade deres selvfølelse og arbeidsenergi (Totterdell & Holman, 2003). En studie undersøkte hvordan emosjonelle krav kan påvirke jobbgasjement og viste en negativ korrelasjon på ($r = -.58$) og regresjonskoeffisienten var ($\beta = -.36$) når forholdet mellom emosjonelle krav og jobbgasjement ble undersøkt med arbeidsmengde som kontrollvariabel (Ahmed et al., 2017, s. 99). Ansatte i yrker med høye emosjonelle krav hadde økt risiko for sykehusbehandlet depressiv lidelse (Madsen et al., 2022). Eventuelle negative effekter

av følelsesmessige krav kan potensielt bufres av positive arbeidsfaktorer.

Følelsesmessig krevende arbeid kan være følelsesmessig berikende eller givende.

Emosjonelt krevende arbeid kan også oppleves som svært meningsfylt (Vammen et al., 2016).

2.1.4.3 Fysiske krav

Fysisk aktivitet eller fravær av fysisk aktivitet i arbeidslivet kan ha helsemessige konsekvenser for arbeidstakeren og for virksomheten. Konsekvensene for den enkelte kan være slitasje på grunn av for stor arbeidsbelastning og langvarige ensidige gjentatte belastninger eller livsstilssykdommer grunnet ensformig aktivitet eller fravær av fysisk aktivitet. En som har et fysisk krevende arbeid, trenger kanskje tid til å trene kondisjon og styrke for å forebygge skader (Helsedirektoratet, 2021).

Tung fysisk belastning på jobben er en potensiell risikofaktor for mange forskjellige sykdommer, som for eksempel hjerte- og muskel- og skjelettsystemet (Karlqvist et al., 2003). En positiv sammenheng mellom fysisk kapasitet og fysisk arbeidsbelastning blant unge arbeidstakere er dokumentert. I studier blant middelaldrende og eldre arbeidstakere som har hatt fysisk anstrengende jobber i løpet av karrieren, er det observert en negativ sammenheng mellom kapasitet og fysiske aktiviteter på jobben. I motsetning til disse funnene finner andre studier en positiv sammenheng mellom muskelstyrke og arbeidsbelastning blant eldre arbeidere (Karlqvist et al., 2003).

2.2 Jobbengasjement

Jobbengasjement kan bli definert som «. . . en positiv, tilfredsstillende, arbeidsrelatert sinnstilstand som er preget av handlekraft, dedikasjon og absorpsjon» (Schaufeli & Taris, 2014). I hovedsak fanger jobbengasjement hvordan arbeidere opplever arbeidet sitt: som stimulerende og energisk og noe som de virkelig ønsker å vie tid og krefter til (kraftkomponenten); som en betydelig og meningsfull streben (dedikasjon); og som fengslende og noe de er fullt konsentrert om (Bakker et al., 2008). På grunn av deres positive holdning og aktivitetsnivå, skaper engasjerte medarbeidere sine egne positive tilbakemeldinger, i vilkår for takknemlighet, anerkjennelse og suksess. Selv om engasjerte medarbeidere føler seg slitne etter en lang dag med hardt arbeid, beskriver de sin tretthet som en behagelig tilstand fordi den er forbundet med positive prestasjoner.

Engasjerte medarbeidere jobber ikke hardt på grunn av en sterk og uimotståelig indre drivkraft, men fordi det er gøy (Bakker et al., 2011).

På 90-tallet ble medarbeiderengasjement presentert som et konsept hvor engasjerte ansatte som var fysisk, kognitivt og følelsesmessig involvert i arbeidsoppgavene sine opplevde følelse av mestring, psykologisk trygghet og at de hadde de ressursene som krevdes for å utføre jobben. Dette konseptet har blitt videreutviklet av flere i årene som fulgte, og engasjement har blitt sett på som motsatsen til utbrenthet, som en sinnstilstand preget av handlekraft, og som en høy energi og motstandskraft under arbeidet (Knight et al., 2017). De siste årene har raskt endrede arbeidsforhold, på grunn av global konkurranse og høy innovasjonstakt, stimulert ansatte til å investere mer tid og krefter i arbeidet enn før (Shimazu et al., 2015, s.18). I en moderne arbeidsverden er organisasjoner blitt opptatt av å ikke bare finne de best egnede ansatte, men de ønsker også å inspirere og aktivere dem slik at de får utnyttet deres fulle potensiale. Det siste tiåret er det en sterk økning i antall vitenskapelige studier utført på engasjement, og de viser at engasjement resulterer i jobbytelse, kundetilfredshet og økonomisk gevinst (Bakker et al., 2011).

Med flere måter og definere jobbengasjement på ser det ut til at Schaufeli et al. (2002) sitt perspektiv er det som er mest benyttet og forsket på til nå (Knight et al., 2017). De definerte jobbengasjement som en sinnstilstand preget av handlekraft, dedikasjon og absorpsjon og utviklet Utrecht Work Engagement Scale (UWES) for å måle det. Nøkkelmodellen som ligger til grunn for Schaufeli et al. (2002) sitt perspektiv er JD-R-modellen. Jobbengasjement drives, enten uavhengig eller sammen, av både personlige ressurser og jobbressurser. Det motiverende potensialet til disse ressursene foreslås å føre til positive individuelle og organisatoriske resultater som jobbengasjement, velvære og prestasjoner (Knight et al., 2017, s. 793).

Jobbengasjement beskriver den ansattes evne til å bruke hele dens kapasitet til å løse problemer, ha kontakt med mennesker, og utvikle innovative tjenester. Ansattes respons på organisasjonens retningslinjer, praksis og struktur påvirker deres potensiale for å oppleve engasjement (Bakker & Leiter, 2010, s. 2). Engasjerte ansatte har mye energi og har høyt nivå av entusiasme i arbeidet. Bakker og Leiter (2010) definerer engasjement som et motiverende konsept. Når ansatte føler seg drevet til å strebe mot et

utfordrende mål, når de ønsker å lykkes, er de engasjerte. Tidligere studier har konsekvent vist at jobbressurser som sosial støtte fra kollegaer og ledere, tilbakemelding på arbeidet, variasjon i jobben, autonomi og muligheter for kompetanseheving er positivt assosiert med engasjement (Bakker & Leiter, 2010, s. 2).

Forskning over det siste tiåret har imidlertid vist at jobbengasjement også kan svinge frem og tilbake hos mennesker – på tvers av tid og situasjoner. For eksempel har forskning vist at arbeidere er mest engasjerte på arbeidsdager etterfulgt av kvelder hvor arbeidere har kommet seg godt, og på arbeidsdager når de ha tilgang til en rekke ressurser (Bakker & Albrecht, 2018).

2.3 Utmattelse

Utmattelse kan bli definert som en konsekvens av utvidet eksponering for spesifikke jobbkraav som intens fysisk, affektiv og kognitiv belastning (Lesener et al., 2019, s. 78). Utmattelse er et begrep som enten blir omtalt synonymt med utbrenthet, eller som et symptom av utbrenthet. Utmattelsesdimensjonen representerer den grunnleggende individuelle stresskomponenten ved utbrenthet. Det refererer til følelsen av å være overgått og drenert for sine emosjonelle og fysiske ressurser. Arbeidere føler seg tappet og brukt opp, uten noen kilde til påfyll. De mangler nok energi til å møte enda en dag eller enda et problem, og en vanlig klage er «*jeg er overveldet, overbelastet og overarbeidet - det er bare for mye*». De viktigste kildene til utmattelse er overbelastning og personlig konflikt på jobben (Maslach, 2006, s. 38).

2.4 Verdikongruens

I dette underkapitlet presenteres det en definisjon på hva verdier kan være, deretter en oversikt over verdikongruens og person-organisasjonstilpasning, og til slutt en kort beskrivelse av mulige motiver for ansettelse som kan ha tett sammenheng med verdier.

2.4.1 Verdier

Verdier er dyptgående og påvirker nesten alle aspekter ved livene våre; moralske vurderinger, reaksjoner til andre, og forpliktelser til personlige og organisatoriske mål. Verdier er ofte ubevisste. Hvis alle hadde like verdier med samme prioritering ville det være lett å jobbe sammen (Jaffe et al., 1993, s. 19). Verdier har vært et sentralt begrep i

samfunnsvitenskapen, de har spilt en viktig rolle innen sosiologi, psykologi, antropologi og relaterte disipliner. For å forklare sosial og personlig organisering og endring har verdier vært avgjørende. De brukes til å karakterisere kulturelle grupper, samfunn og individer, for å spore endringer over tid, og for å forklare motivasjonsgrunnlaget for holdninger og atferd (Schwartz, 2012). Roten til verdi er tapperhet, som betyr styrke. Verdier er en kilde til styrke, fordi det gir folk makt til å handle. De er dype og emosjonelle, og ofte vanskelige å endre (Jaffe et al., 1993, s. 19).

Norsk næringsliv og offentlige virksomheter har i økende grad blitt opptatt av å definere bedriftens verdier. En undersøkelse viser at 86% av de største virksomhetene i Norge har definert et sett verdier (Falkenberg, 2006, s. 7). Mulige årsaker til at det er utbredt kan være at verdier er blitt moderne, og at det blir lagt vekt på at suksessrike bedrifter bygger på klare verdier (Falkenberg, 2006, s. 7). Organisasjonsverdier kan bidra til å stimulere økt kvalitet, det forventes fra forbrukere og politikere at virksomheter har et verdigrunnlag (eks. at de er redelige og tar miljøhensyn). Det er etisk nødvendig for å forebygge etisk svikt og fremme moralsk god praksis. Og når virksomheten har økt oppmerksomhet mot moralske verdier antas det å gi ansatte økt indre motivasjon og opplevelse av mening når arbeidsplassen er verdibasert (Eide & Eide, 2008, s. 13-14). Verdier kan være sentrale for utviklingen av virksomhetens ønskete omdømme, og de er viktige for utvikling av organisasjonen identitet og kultur. En undersøkelse konkluderer med at for å avklare hvilke verdier en virksomhet bør fokusere på, må de ansatte være med i prosessen. Ingen kan proklamere verdier på vegne av andre (Falkenberg, 2006, s. 7 og 29).

Den økende interessen for verdispørsmål kan forstås ved at etikk og verdier er forsøkt satt i sentrum som en reaksjon mot kommersialisering, teknologisering og modernisering (Eide & Eide, 2008, s. 10). En sentral utfordring med verdier er at det er et vidt begrep, og at de er generelle og åpne. Det fører til at vedtatte verdier i organisasjoner ikke gir spesifikke anvisninger på hva som er rett og galt. Verdier kan omfatte både økonomiske og etiske anliggender. De kan i praksis være bevisste eller ubevisste, åpne eller skjulte, og sosiale eller strukturelle (Eide & Eide, 2008, s. 12).

Felles oppdrag, verdier og visjon bringer mennesker sammen. En delt kjerne er uttrykk for hva mennesker har til felles, for hva de i fellesskapet er forpliktet til. Med det

samme synet på verdier er det mer sannsynlig at folk tar ansvar, det gir dem en makt til å bidra direkte (Jaffe et al., 1993, s. 20). Ansatte på arbeidsplassen kan bli enige om verdisettet, men kan være uenige i hvordan de skal jobbe sammen. Det kan være ulike verdier knyttet til samarbeid. Noen ønsker å arbeide alene, noen vil jobbe i team, mens andre ser på arbeidsplassen som en arena for personlig konkurranse og vinne gjennom gode resultater. Disse forskjellene kan føre til en utvikling av verdier innad i ansattgruppen (Jaffe et al., 1993, s. 21).

Sykepleieryrket er styrt av etiske retningslinjer. I disse står det formulert egne retningslinjer mellom sykepleieren og arbeidsstedet. Der er det beskrevet at sykepleieren setter seg inn i arbeidsstedets visjon, verdier, mål og gjeldende retningslinjer, og er lojal mot disse så langt de er i samsvar med sykepleiens grunnlag (NSF, u.å.). Omsorg, empati og det å behandle pasienten med respekt, oppfattes som sentrale verdier for identiteten som sykepleier (Kleiven et al., 2016).

2.4.2 Kongruens

Verdikongruens/value congruence referer til vurderinger av samsvar mellom en ansatts personlige verdier og en organisasjons kultur (Cable & DeRue, 2002). Et betydelig forskningsvolum har understreket viktigheten av samsvar mellom verdiene til ansatte og organisasjoner (Chatman, 1989; Kristof, 1996; Ostroff & Judge, 2007). Denne forskningen antyder at når ansatte har verdier som samsvarer med verdiene til deres arbeidsorganisasjon, er de fornøyde med jobbene sine, identifiserer seg med organisasjonen og søker å opprettholde arbeidsforholdet. Disse gunstige resultatene av verdikongruens er relevante for ansatte så vel som organisasjoner, ettersom de lar ansatte oppnå oppfyllelse fra sine arbeidsroller, hjelper organisasjoner med å minimere kostnadene ved turnover og fremmer ekstrarolleatferd knyttet til positive ansattes holdninger (Edwards & Cable, 2009).

Selv om egenskaper på jobbnivå og organisasjonsnivå er viktige objekter for ansattes engasjement, skal det mer til for å tiltrekke ansatte til en organisasjon enn bare tilstedeværelse eller ønskelighet av spesifikke oppgaver. Ansatte kan føle en tilknytning til organisasjonen på grunn av muligheten til å utføre arbeid som har en egenverdi for individet. Med andre ord, arbeidet tilfredsstiller viktige individuelle verdier (Moynihan & Pandey, 2008, s. 214). Ulike empiriske bevis har indikert at sykepleiere er mer

sannsynlig å være fornøyd med jobben sin og at det er mindre sannsynlighet for å oppleve utbrenthet hvis de føler at de passer inn i organisasjonen (Shao et al., 2018). Data fra over 1600 fagfolk og ledere fra et stort multinasjonalt produksjonsfirma rapporterte at verdikongruens mellom ansatte og arbeidsplass var direkte relatert til positive arbeidsholdninger og at demografiske faktorer ikke modererte dette forholdet (Posner, 1992). Verdikongruens hadde en negativ sammenheng med utbrenthet i en studie utført blant 135 universitetsfakulteter. En korrelasjon på ($r = -.56$) viste at jo mer en ansatt rapporterte samsvar mellom verdiene hans/hennes og universitets, jo mindre opplevde den personen utbrenthet. Dette gav igjen lavere intensjon om å forlate jobben. (Siegall & McDonald, 2004).

Kvalitative undersøkelser i et utvalg kinesiske sykepleiere fant at mismatch mellom sykepleiere og organisasjonen førte til at sykepleiere mistet entusiasme og engasjement for sykepleierkarrieren, og fikk dem til å forlate yrket (Shao et al, 2018). En annen studie viste at forholdet mellom ansattes motivasjon i offentlig tjeneste og jobbtilfredshet ble mediert av i hvilken grad den ansatte opplevde at verdiene hans/hennes var kongruente med verdiene til den offentlige organisasjonen han eller hun jobbet for (Wright & Pandey, 2008, s. 502). Videre viser forskning at ansatte som opplever en sterk verdikongruens mellom dem og organisasjonen har høyere sannsynlighet for å forbli i en langsiktig forpliktelse (Moynihan & Pandey, 2008. s. 205).

Selv om mange studier har undersøkt sammenhenger mellom verdikongruens og utfall, har få studier forsøkt å forklare hvorfor disse sammenhengene oppstår. Forskere har foreslått ulike mekanismer som kan forklare effekten av verdikongruens, men fordi disse mekanismene ikke har blitt testet i praksis foreligger det kun teoretiske antakelser foreløpig (Edwards & Cable, 2009).

Folks oppfatninger om kongruens kan være bedre prediktorer for valg fremfor den faktiske kongruensen mellom mennesker og miljøer (Cable & Judge, 1997; Kristof, 1996). Med dette som bakgrunn konseptualiseres og måles verdikongruens i denne studien innenfor den subjektive oppfatningen av begrepet. Det fokuseres på subjektiv verdikongruens fordi det konseptuelle målet er å forklare hvorfor verdikongruens er relatert til jobbengasjement, utmattelse og intensjon om å bli i jobben. Disse

holdningene er subjektive og bør derfor forholde seg sterkere til kongruensen mellom ansattes og organisasjonsverdier sett av den ansatte enn sett av andre medlemmer av organisasjonen (Edwards & Cable, 2009).

2.4.3 Person-organisasjonstilpasning

I de siste tiårene er det undersøkt mulige fordeler ved å velge ansatte basert på tilpasning til jobbkulturen og målene til organisasjonen, såkalt person-organisasjonstilpasning (PO-tilpasning/person-organization fit) (Sekiguchi & Huber, 2011, s. 203). PO-tilpasning handler i hovedsak om konsekvensene av kompatibilitet mellom mennesker og organisasjoner de jobber i (Kristof, 1996). Er det en høy PO-tilpasning til stedet ved ansettelse er det sannsynlig at arbeidsstyrken vil være fleksibel og forpliktet til organisasjonen. En teoretisk antakelse i PO-tilpasning er at det er lavere sannsynlighet for turnoverintensjon hvis det er en høy grad av PO-tilpasning (Moynihan & Pandey, 2008, s. 215). De grunnleggende egenskapene i en organisasjon kan være kultur, klima, verdier, mål og normer. For personen er de oftest studerte egenskapene verdier, mål, holdninger og personlighet (Kristof, 1996). Det finnes mange måter å måle PO-tilpasning på, men det blir argumentert for at verdikongruens er den mest brukbare metoden (Moynihan & Pandey, 2008, s. 215; Elfenbein & O'Reilly, 2007).

Verdikongruens er en signifikant form for fit/tilpasning fordi verdier er fundamentale og relativt vedvarende, og de er komponentene i organisatorisk kultur som guider ansattes atferd (Kristof, 1996, s. 5). Det ser ut til at forskere har en enighet om at kultur kan være en viktig faktor for hvor godt et individ passer til en organisatorisk kontekst. Kultur i et interaksjonspsykologisk perspektiv innehar aspekter ved et individ, som verdier og forventninger, som samhandler med insentivsystemer og normer, for å påvirke individets holdnings- og atferdsreaksjoner (O'Reilly et al., 1991, s. 43).

Ifølge Muchinsky og Monahan (1987) er det to hovedtyper av PO-tilpasning; komplementær og supplerende. Komplementær tilpasning oppnås når en ansatts egenskaper fyller et tomrom i organisasjonen eller omvendt. Den ansatte har en ferdighet organisasjonen verdsetter, og belønner den ansatte med ressurser den ansatte trenger (Merecz-Kot & Andysz, 2017, s. 134). Supplerende tilpasning oppnås når en ansatts egenskaper samsvarer med organisasjonen. Når verdier, mål og normer for organisasjonen er kongruent med den ansattes verdier, mål og normer (Merecz-Kot &

Andysz, 2017, s. 134). I denne studien er det supplerende tilpasning som legges vekt på når det er snakk om PO-tilpasning (Mostafa, 2016, s. 1220).

Det er undersøkt om PO-tilpasning kan generaliseres på tvers av ulike kulturer, og de fant at i individualistiske samfunn var individuelle verdier konsekvent kongruente med organisasjonskulturelle verdier. Kollektivistiske samfunn derimot var ikke like kongruente. Det hevdes at teorien om PO-tilpasning er kulturbunden ved individualistiske antakelser om ansatte som opptrer som selvstendige individer motivert til å søke organisasjoner med en grad av PO-tilpasning som er kongruent med deres personlige verdier (Treviño et al., 2020, s. 305).

Resultater fra en studie viser at når individuelle egenskaper er forenelige med egenskapene til jobben som skal utføres og organisasjonens verdier vil tilfredsheten med jobben og engasjementet for organisasjonen være større (Berisha & Lajçi, 2021, s. 419). Effekten av PO-tilpasning på turnoverintensjon medieres av arbeidsglede og jobbenngasjement. Den direkte effekten av PO-tilpasning på turnoverintensjon er sterkere enn når arbeidstilfredshet og engasjement går inn som mediatorer. En sterkere direkte effekt kan forklares med at oppfattelsen av at det eksisterer en tilpasning vektlegges mer enn det faktiske arbeidsmiljøet (Berisha & Lajçi, 2021, s. 419).

Studier av PO-tilpasning har i hovedsak fokusert på rollen til individuelle egenskaper; personlige egenskaper, verdier og faglige kompetanser. I en polsk undersøkelse inkluderte de sosiodemografiske data for å se om det kunne bidra til økt PO-tilpasning. De ville undersøke om en utvidet profil av en ansatt som er godt tilpasset en organisasjon kan tillate en bedre prediksjon for hans eller hennes profesjonelle karriere, velvære og jobbtildfredshet. Selv om kongruens mellom organisatoriske og individuelle egenskaper er essensen i supplerende tilpasning, og opplevd likhet er en kjernefaktor i hvordan folk vurderer deres PO-tilpasning, er det gjort studier på om sosiodemografiske variabler har betydning. Det viser seg å være motstridende resultater. Noen finner ingen effekt, mens andre har oppdaget at noen aktivt vurderer de sosiodemografiske forskjellene for å finne ut av om de passer inn i en organisasjon eller ikke ((Merecz-Kot & Andysz, 2017, s. 134).

Person-organisasjonstilpasning er en del av teorien om person-environment fit/person-miljø (PE fit). Kjernen i PE-teorien er at stress oppstår ikke kun fra personen eller fra miljøet separat, men ved deres tilpasning med hverandre. Stress oppstår når miljøet ikke gir tilstrekkelige forsyninger for å møte personens behov, eller evnen til personen strekker ikke til som en forutsetning for å motta forsyninger. Det er graden av utilpasshet mellom personen og miljøet som kan føre til stress. Utfall av en mistilpasning mellom person og miljø kan være psykologiske, fysiologiske og atferdsmessige belastninger, definert som avvik fra normal funksjon. Omvendt kan vedvarende god PE-tilpasning gi positive helseresultater (Edwards et al., 1998).

2.4.4 Motivasjon for arbeidet

Motivasjon og engasjement har mye å si for hvordan man har det på jobb, arbeidet blir lettere når ansatte er motiverte. Det skilles mellom ytre og indre motivasjonsfaktorer. Ytre faktorer kan være goder som kan oppnås gjennom innsats, for eksempel lønn eller forfremmelse. Indre motivasjon handler om å få tilfredsstilt behov for å takle utfordringer, oppnå anseelse og ha tilhørighet i en gruppe (Willadsen, 2020, s. 87).

I en studie ble arbeidere delt i to grupper; kunnskapsarbeidere og arbeidere med operativt arbeid. Indre motivasjon betyr mest for begge gruppene. Det viktigste for kunnskapsarbeideren var å få brukt sine kunnskaper og at det er mulighet for faglig utvikling. For operative arbeidere betyr det å være med i en felles arbeidsprosess mer. I begge grupper var anerkjennelse fra andre en sterk drivkraft i arbeidet. Operative arbeidere legger vekt på lønn, men allikevel mindre enn på faktorer som påvirker indre motivasjon. Lønn for kunnskapsarbeidere betyr lite, mens det å få faglige utfordringer har stor betydning (Willadsen, 2020, s. 89).

Offentlige institusjoner og organisasjoner har blitt gjenstand for økende interesse angående motivasjonen ansatte har for å jobbe her, fremfor i private organisasjoner. Tjenestemotiver for offentlig ansatte kan sees på som å oppfylle et kall, og ikke bare å utføre en jobb. Det undersøkes om det kan identifiseres unike muligheter og belønninger tilgjengelig i offentlig sektor som kan kompensere for den begrensede tilgjengeligheten av pengebelønninger (Wright & Pandey, 2008, s. 502). Det er betydelig empirisk støtte for antakelsen om at offentlig ansatte setter høyere verdi på å

hjelpen andre eller på offentlig tjeneste og en lavere verdi på økonomiske belønninger enn ansatte i privat sektor (Wright & Pandey, 2008, s. 504).

2.5 Problemstilling

Det er høy turnover blant sykepleiere, hvor mulige årsaker kan være utfordrende å gjøre noe med på kort sikt. Selv ikke en pandemi som belyste helsesektorens utfordringer som en svært sårbar enhet førte til umiddelbare synlige endringer (Wisløff, 2022; Skjold, 2022). Med lite rom for endringer på faktorer som virker utenfra rettes fokus mot om det er mulig å påvirke turnoverintensjon gjennom indre faktorer. Verdier er en indre faktor som vil bli undersøkt nærmere i sammenheng med utvalgte jobbkrav og jobbressurser, og hvilken betydning det kan ha for engasjement, utmattelse og turnoverintensjon.

Problemstilling:

Kan turnoverintensjon blant sykepleiere bli påvirket av jobbkrav og jobbressurser med verdikongruens på arbeidsplassen som mediator, også når det kontrolleres for engasjement og utmattelse?

2.5.1 Hypoteser

2.5.1.1 Hypotese 1: Jobbressurser vil ha en positiv korrelasjon med verdikongruens

Basert på teori fra person-organisasjonstilpasning antas det at jobbressurser korrelerer positivt med verdikongruens. Dette samsvarer med en studie som undersøkte sammenhengen mellom arbeidsglede og verdikongruens, hvor resultatene indikerte at verdikongruens var viktig for opplevelsen av at sykepleieren passet inn på arbeidsplassen (Verplanken, 2004). En annen studie fant at verdikongruens korrelerte positivt med jobbtilfredshet (Shao et al., 2018). En tredje studie fant at den opplevde verdikongruensen mellom ansatte og organisasjonen er positivt assosiert med tilfredshet med jobben, organisasjonen som helhet og ansattes engasjement for organisasjonen (Amos & Weathington, 2008).

2.5.1.2 Hypotese 2: Jobbressurser har en negativ total samvariasjon med turnoverintensjon

I tråd med JD-R-teorien kan jobbressurser gi økt motivasjon, som videre bidrar til redusert turnoverintensjon (Richer et al., 2002, s. 2104). Resultatene fra en studie støtter en negativ sammenheng mellom verdikongruens og turnoverintensjon (Amos & Weathington, 2008).

2.5.1.3 Hypotese 3: Jobbkraav har en negativ assosiasjon med verdikongruens

Ved en litteraturgjennomgang er det oftest jobbressursene som er studert i sammenheng med verdikongruens. Det er ikke funnet forskning utført relatert til jobbkraav og verdikongruens. Denne hypotesen er utviklet for å tilføre ny kunnskap på området.

2.5.1.4 Hypotese 4: Jobbkraav har en positiv total samvariasjon med turnoverintensjon

Forskning på feltet viser at sykepleiere som har høye jobbkraav har høy turnoverintensjon (Chiu et al., 2009). Enten å mangle eller ha for mange utfordringer på jobb kan ofte være årsak til at ansatte slutter i jobben (Takase et al., 2008). Ved høye kraav hvor sykepleierne opplevde for mange utfordringer i den kliniske praksisen som de ikke hadde evner til å imøtekomme, som gav unødig stress, ville til slutt tømme dem for motivasjon til å jobbe (Takase et al., 2008).

2.5.1.5 Hypotese 5: Jobbengasjement vil delvis mediere sammenhengen mellom verdikongruens og turnoverintensjon

Det er påstått at jobbengasjement vil formidle forholdet mellom person-organisasjonens tilpasning og turnoverintensjon (Memon et al., 2018). PO-tilpasning og verdikongruens er begreper som henger tett sammen. Det er ikke funnet andre studier med verdikongruens som variabel, så denne hypotesen kan bidra med ny kunnskap på området, spesifikt for verdikongruens.

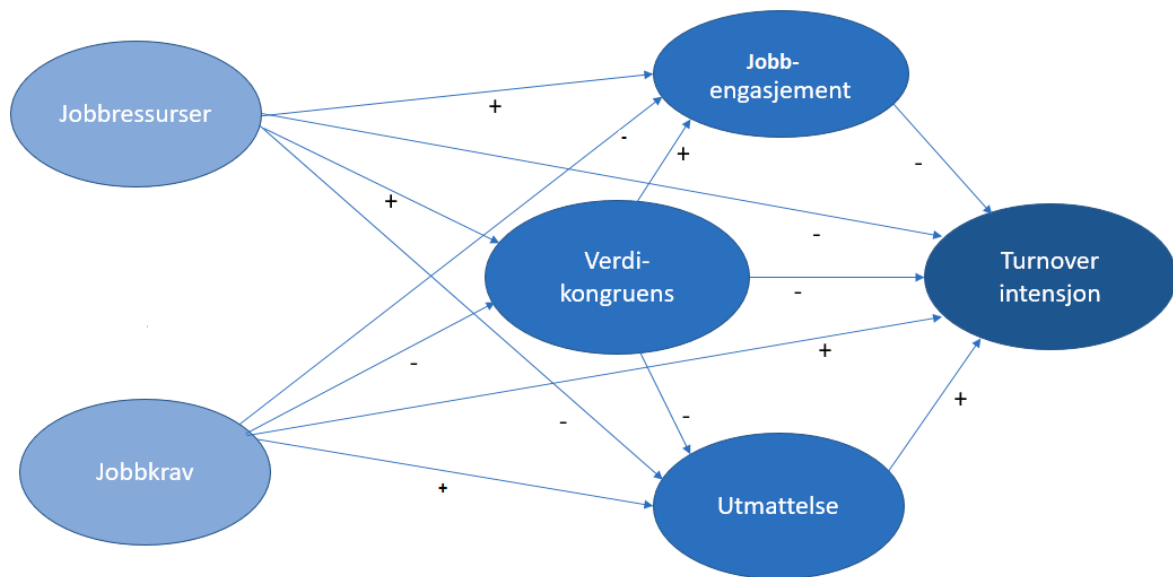
2.5.1.6 Hypotese 6: Utmattelse vil delvis mediere sammenhengen mellom verdikongruens og turnoverintensjon

Leiter & Maslach (2009) testet om en medieringsmodell for utbrenthet kunne forutsi sykepleieres turnoverintensjon. De tre aspektene ved utbrenthet: utmattelse, kynisme og ineffektivitet ble undersøkt. Funn fra studien bekreftet de direkte sammenhengene mellom utbrenthet og flere av arbeidslivets områder: Verdikongruens predikerte alle tre dimensjoner av utbrenthet, mens arbeidsbelastning hadde en direkte kobling til bare

utmattelse. I studien pekes det også på at verdikonflikter kan bidra til å redusere arbeidstilfredshet. Dette igjen bidrar til økt turnoverintensjon (Leiter & Maslach, 2009). Ved å undersøke om utmattelse kan mediere sammenhengen mellom verdikongruens og turnoverintensjon kan det bidra til ny kunnskap på området. Det er utført flest studier om utbrenthet (Jiang et al., 2022; Siegall & McDonald, 2004).

2.5.1.7 *Stimodell*

Det er laget en modell, basert på JD-R-teorien, hvor det er implementert en tredje variabel som er plassert i midten for å demonstrere dens tenkte samvariasjon som medierende variabel mellom jobbressurser og jobbkrav, og utfallsvariablene jobbengasjement, utmattelse og turnoverintensjon (se figur 2). Som modellen viser står jobbengasjement og utmattelse plassert for å vise deres tenkte medierende samvariasjon med turnoverintensjon. Plusstegnet indikerer en økning, altså er det tenkt at jobbressurser øker jobbengasjement og verdikongruens. Minustegnet indikerer en reduserende samvariasjon, altså ser vi at verdikongruens er tenkt å redusere turnoverintensjon. Pilenes retning indikerer at en variabel har en påvirkning på variabelen den peker på, eksempelvis at jobbressursene virker på jobbengasjement, verdikongruens, utmattelse og turnoverintensjon. Pilene viser om det er direkte samvariasjoner ved at de peker på kun én variabel (jobbressurser -> jobbengasjement = direkte samvariasjon) og indirekte samvariasjoner ved at pilene går videre/går gjennom til en neste variabel (jobbressurser -> verdikongruens -> turnoverintensjon = indirekte samvariasjon).



Figur 2: Stimodell hypoteser. + = økt samvariasjon, - = reduserende samvariasjon, -> = viser sammenheng mellom variabler (se avsnitt over modell for ytterligere forklaring)

3 Metode

I dette kapittelet vil det redegjøres for valg av metode og utforming av spørreskjema som ble benyttet til datainnsamlingen. Forskningsetiske betraktninger vil avslutte kapittelet.

3.1 Forskningsdesign

For å undersøke sykepleieres tanker om å slutte i jobben sett i forhold til verdikongruens på arbeidsplassen er det valgt å utføre en observasjonell studie. En observasjonell studie observerer sammenhengen mellom eksponering av bestemte forhold og effekt slik de naturlig forekommer i befolkningen (Eberhard-Gran, 2017, s. 14). Tverrsnittsdesign er spesielt egnet til å undersøke forekomsten av et fenomen, og det gir informasjon om «der og da», altså et øyeblikksbilde (Thrane, 2018, s. 145). Hovedstyrken til tverrsnittsstudier er at de er den beste måten å bestemme utbredelsen på og kan studere assosiasjonene til flere eksponeringer og utfall. Forsøkspersonene er verken bevisst eksponert eller behandlet; dermed er det sjelden etiske vanskeligheter og de er relativt raske og rimelige å gjennomføre (Xiaofeng & Cheng, 2020). Det er utarbeidet et spørreskjema som har til hensikt å samle inn informasjon om deltakernes opplevde grad av verdikongruens, forhold ved arbeidsplassen (jobbkrav og jobbbressurser, engasjement og utmattelse) og turnoverintensjon. Det er ønskelig å finne ut av hva sykepleiere tenker, beslutter og velger, og å finne ut av hva *mange* sykepleiere gjør, noe som skaper behov for statistiske forenklinger og analyser (Thrane, 2018, s. 17). Tallmessige data krever en operasjonalisering av konstrukter, og kvantifisering av data gjør det mulig å standardisere datainnsamling og analyse (Kjell Ivar Øvergård, personlig kommunikasjon, 04.04.23).

Metoden benyttet i denne studien er deduktiv, da målet er å undersøke om forventninger til funn stemmer overens med faktisk data som blir samlet inn. En deduktiv tilnærming betyr fra teori til empiri, og med en tydelig problemstilling der det undersøkes et fenomen det er mye teori om, kan det trekkes hypoteser fra teoretiske perspektiver som videre kan generaliseres (Jacobsen, 2015).

3.2 Vitenskapsteoretisk syn

Vitenskapelig realisme er karakterisert med en epistemisk positiv holdning til resultatene av vitenskapelig undersøkelse. Det angår både observerbare og uobserverbare aspekter av verden. Skillet mellom det observerbare og uobserverbare går ved menneskers sanseevne. Det observerbare er det vi kan sanse uten hjelp, som planter og dyr. Det uobserverbare er det som ikke kan oppdages på den måten, for eksempel proteiner og protoner. De fleste definerer vitenskapelig realisme i form av sannheten eller den omtrentlige sannheten til vitenskapelige teorier eller visse aspekter ved teorier. Andre definerer det som tro på vitenskapelige teoriers ontologi (SEP, 2017). Ontologi er en filosofisk disiplin som omhandler objekter og fenomeners eksistens. Ontologisk teori søker å beskrive de tingene som skal eksistere i henhold til en bestemt teori, men som ikke trenger å være sann (Jacquette, 2002). Disse tilnærmingene har en fellesnevner, og det er en forpliktelse til at teorier har en viss epistemisk status; de gir kunnskap om aspekter av verden, inkludert uobserverbare aspekter (SEP, 2017).

Den vitenskapelige realisten har som mål å produsere sannhetsliknende teorier av ting og prosesser i verden (SEP, 2017). Med mål om å produsere en modell som kan beskrive menneskelige prosesser rundt verdikongruens og turnoverintensjon har denne studien et realistisk bakteppe. Realisme i vitenskapssammenheng har tre aspekter ved seg; metafysisk, semantisk og epistemologisk. Når vitenskapene undersøker et fenomen som eksisterer uten menneskelig observasjon, kalles det metafysisk realisme. Når vitenskapelige påstander om verden tolkes bokstavelig kalles det semantisk realisme. Det er som å ha sannhetsverdier, enten det er sant eller usant. Det epistemologiske aspektet ved realisme sier at ideen om teoretiske påstander utgjør kunnskap om verden. En generell oppskrift på realisme er at våre beste vitenskapelige teorier gir sanne eller tilnærmet sanne beskrivelser av observerbare og uobserverbare aspekter ved en sinnsuavhengig verden. Det blir sagt om realisme at det er den eneste filosofien som ikke gjør vitenskapens suksess til et mirakel (SEP, 2017). Sammen med annen forskning på verdikongruens og turnoverintensjon blant sykepleiere vil denne studien være et ledd i å utvikle en god nok teori med tilnærmet sann beskrivelse av de undersøkte aspektene, slik at en i fremtiden vet mer om hva som kan bidra til å beholde sykepleiere på jobb.

3.3 Variabler

Variablene som er målt i denne studien er alle hentet fra allerede validerte skalaer. Samtlige skalaer består av tre indikatorer hver, med Likert-type spørsmål og 5-punkts svaralternativer med helt enig til helt uenig. Det er totalt 30 indikatorer (spørsmål) i undersøkelsen

3.3.1 De tre jobbkravene

Skala for jobbkravet arbeidspress er hentet fra People Performance Scales (PPS), hvor den allerede var oversatt til norsk. Deltakere måtte si seg enige eller uenige med disse indikatorene: «Det forventes for mye av meg i løpet av en dag», «Det kreves at jeg jobber veldig hardt» og «Jeg er under sterkt press for å nå målsettinger». Skalaenes reliabilitet er blitt målt med Cronbach's alpha (α), hvor arbeidspress lå på ($\alpha = .85$) i PPS (Gottenborg et al., 2022). Emosjonelle krav er målt med en skala anbefalt av daglig leder ved EBHR (Evidensbasert HR), Simon Gottenborg, som har revidert og oversatt skalaen fra COPSQII (2022; Pejtersen et al., 2010, s. 21). Indikatorene som måler emosjonelle krav var følgende: «Jobben min setter meg i emosjonelt vanskelige situasjoner», «Jeg må forholde meg til andres personlige problemer som en del av jobben» og «Jobben min er emosjonelt krevende». Skala for emosjonelle krav hadde målt reliabilitet til ($\alpha = .86$) hentet fra COPSQ (Kristensen et al., 2005). Fysiske krav måles med Work Design Questionnaire (WDQ), som er oversatt til norsk sammen med veileder. Indikatorene var som følger: «Jobben krever i stor grad fysisk utholdenhet», «Jobben krever i stor grad fysisk styrke» og «Jobben krever høy grad av fysisk innsats». Reliabilitet for fysiske krav ($\alpha = .95$) hentet fra WDQ (Morgeson & Humphrey, 2006).

3.3.2 De tre jobbressursene

Alle skalaene for jobbressursene autonomi, kollegastøtte og tilbakemelding (feedback) på arbeidet er hentet fra PPS. Skalaenes reliabilitet er målt med Cronbach's alpha, hvor autonomi lå på ($\alpha = .90$), kollegastøtte ($\alpha = .93$) og tilbakemelding ($\alpha = .93$).

Kollegastøtte ble kuttet ned fra 7 til 3 indikatorer, gjennom å velge indikatorer med høyest faktorladning i PPS (s. 7) (Gottenborg et al., 2022). Indikatorene benyttet for å måle autonomi var: «Jeg har betydelig frihet når det gjelder å bestemme hvordan jeg gjør jobben min», «Jeg kan selv bestemme hvordan jeg går frem når jeg jobber» og «Jeg har betydelig uavhengighet og frihet i jobben min». Kollegastøtte ble målt med indikatorene: «Mine kolleger og jeg utgjør et godt team», «Det er tillit mellom de

personene jeg jobber nærmest med» og «I min enhet utfordrer vi hverandres ideer på en konstruktiv måte». De tre indikatorene for tilbakemelding på arbeidet var: «Jeg får hyppig og kontinuerlig tilbakemelding på hvordan jeg utfører mitt arbeid», «Jeg får jevnlig vite hva jeg har gjort bra eller kunne gjort bedre i min jobb» og «I min jobb får jeg klar informasjon om mine leveranser eller prestasjoner».

3.3.3 Jobbengasjement

Jobbengasjement er målt med skala fra PPS, hvor reliabilitet er målt til ($\alpha = .90$). Indikatorene benyttet er: «Jeg er full av energi på jobb», «Jeg er entusiastisk i jobben min» og «Jeg blir inspirert av jobben min». Jobbengasjement bestod originalt av 6 indikatorer, men ble kortet ned til 3 gjennom å velge ut de med høyest faktorladning, jmf. PPS (Gottenborg et al., 2022).

3.3.4 Utmattelse

Utmattelse er målt med en skala fra PPS, hvor reliabilitet er målt til ($\alpha = .91$). De tre indikatorene deltakerne skulle besvare er: «Jeg føler meg ofte fysisk utmattet», «Jeg føler meg ofte emosjonelt utmattet» og «Jeg føler meg ofte trøtt» (Gottenborg et al., 2022).

3.3.5 Turnoverintensjon

Turnoverintensjon er målt med skala fra PPS, hvor reliabilitet er målt til ($\alpha = .88$). Indikatorene for turnoverintensjon er: «Jeg tenker ofte på å slutte i min nåværende jobb», «Jeg kan komme til å slutte i min nåværende jobb i løpet av året» og «Jeg vil sannsynligvis lete aktivt etter en ny jobb det neste året» (Gottenborg et al., 2022).

3.3.6 Verdikongruens

Verdikongruens ble målt med Cable & DeRue (2002) sin skala som ikke var oversatt til norsk. Det ble laget egen oversettelse som veileder kontrollerte før spørreskjemaet ble sendt ut. Reliabiliteten på skalaen er målt til ($\alpha = .91$). Verdikongruens blir målt med følgende indikatorer: «De tingene jeg verdsetter i livet er veldig lik de tingene som organisasjonen min verdsetter», «Mine personlige verdier samsvarer med organisasjonens verdier og kultur» og «Organisasjonens verdier og kultur passer godt til de tingene jeg verdsetter i livet».

Det er tidligere utført en eksplorerende studie blant Catalanske sykepleiere som har sett på verdikongruens, men med litt andre prediktorer. Inspirasjon til undersøkelsen utført i denne masteroppgaven er hentet fra den Catalanske studien (Bao et al., 2012). Det er her skalaen for verdikongruens er hentet fra (Cable & DeRue, 2002). Det er valgt å måle andre variabler enn det de gjorde i den Catalanske studien for å kunne se på arbeidsmiljø, jobbensgjensjement, utmattelse og turnoverintensjon som er både personlige interessefelt og variabler som vil kunne bidra til ny kunnskap på området.

3.4 Utvalgsmetodikk

Utvalgsmetodikken i denne undersøkelsen er basert på frivillig deltakelse og selv-seleksjon, noe som ofte blir benyttet i sykepleieforskning (Morse, 1991, s. 131). På den måten er det mulig å nå respondenter selv om forskeren ikke kjenner deltakerne. Det er opp til respondenten selv å vurdere om den er «kvalifisert» til å svare, etter de etterspurte rammene i undersøkelsen. Å benytte flere distribusjonskanaler gjør det mulig å nå potensielle deltakere. Det ble hovedsakelig benyttet sosiale medier, e-post og arbeidsplassenes egne digitale plattformer for å nå frem med undersøkelsen.

3.5 Utvalg

Utvalget består av sykepleiere med autorisasjon, også de med videreutdanning. Det var ingen føringer på type arbeidsplass (kommune, stat eller privat) så lenge de var ansatt som sykepleier på tidspunkt for besvarelse av undersøkelsen. Det er bevisst satt få eksklusjonskriterier i utvalget for å oppnå høyest mulig deltakelse i studien. Videre er andre inklusjonskriterier at forskningsartikler som er henvist til er fagfellevurderte, samt at forskning fra hele verden er inkludert. Enkelte forskningsartikler er inkludert uavhengig av yrkesgruppe som er studert, da det har vært begrenset utvalg av forskning relatert til verdikongruens. Det var 609 respondenter som besvarte spørreskjema.

3.6 Datainnsamlingsmetode

Spørreskjemaet ble laget i UiO Nettskjema, som kan nås gjennom en link som sendes til mulige respondenter (se vedlegg 1 for spørreskjema). Distribusjon av undersøkelsen foregikk gjennom å sende mail til alle instanser som kunne oppnå kontakt med ønsket utvalg. Informasjon om studien ble sendt til alle kommuner og sykehus i landet, og også delt på sosiale medier for å nå mulige respondenter. Første side av spørreskjemaet

inneholdt informasjon til deltakeren om at undersøkelsen var helt anonym og at formålet med studien var til forskning og en masteroppgave. Deltakeren måtte samtykke til deltakelse for å komme videre til spørsmålene, hvor alle var obligatorisk å besvare. Det var positive respons fra kommuner og sykehus om at de ønsket å delta, og som informerte om at undersøkelsen ble videresendt til sine ansatte. Enkelte kommuner informerte om at de ønsket en søknad som skulle fylles ut med informasjon om prosjektet, slik at de kunne dele det på en egen plattform i kommunen. Det var også flere som svarte at de ikke hadde kapasitet til å delta da det var mange andre prioriteringer på det tidspunkt spørreundersøkelsen ble sendt ut. Mange kommuner og sykehus besvarte ikke henvendelsen i det hele tatt. Undersøkelsen var tilgjengelig fra midten av august 2022, til slutten av september 2022. Det var inntrykk av at flere ønsket å delta på grunn av undersøkelsens tema, turnoverintensjon. I en tid preget av mangel på helsepersonell virket det å være høy interesse for nærmere undersøkelser av dette for å potensielt kunne bidra til redusering av turnoverintensjon.

3.7 Validitet og reliabilitet

Validitet handler om studien relevans og gyldighet (Johannesen et al., 2016). Det handler om at det teoretiske begrepet som er forsøkt å måles, faktisk blir målt (Thrane, 2018, s. 47). Reliabilitet sier noe om dataens pålitelighet, og hvordan informasjonen er samlet inn og bearbeidet. Det handler om hvor presise operasjonaliseringen av variablene benyttet i studien er. (Thrane, 2018, s. 47).

For å lage gode undersøkelser er det en forutsetning at man er klar over hvilke feil som kan oppstå (Eikemo & Clausen, 2012, s. 45). Fravær av feil i datainnsamlingen sier noe om kvaliteten (Eikemo & Clausen, 2012, s. 19). Det er vanligvis fire hovedtyper av feil i spørreskjemaundersøkelser, disse er dekningsfeil, utvalgsfeil, frafallsfeil og målefeil.

Eksempler på *dekningsfeil* kan være når undersøkelsen inneholder enheter som ikke var tiltenkt å studere, eller mangler representanter for deler av befolkningen som er ønsket å studere. Slike feil er vanskelig å oppdage. Det er tatt delvis høyde for dekningsfeil ved å spesifisere at sykepleiere med autorisasjon kan delta, og det er ikke satt begrensninger på andre egenskaper, noe som gjør at det er rom for lite feil i utvalgstrekkningen. Det vil være en grad av dekningsfeil fordi undersøkelsen er sendt til postmottak i kommuner og

sykehus, og ved at noen ikke har sendt undersøkelsen videre er det ikke alle områder i landet som har fått tilgang til å delta (Eikemo & Clausen, 2012).

Utvalgsfeil er den usikkerheten knyttet til om representative deltakere som er trukket ut i en utvalgsundersøkelse, er i forhold til den befolkningen utvalget er trukket fra (Eikemo & Clausen, 2012). I denne studien er det ikke samlet inn data om hvor sykepleierne jobber, det kan medføre en viss usikkerhet i forhold til om resultatene er gyldige for alle sykepleiere i befolkningen. Det er samtidig vurdert at det er tilstrekkelig å spørre sykepleiere om verdikongruens og turnoverintensjon, uavhengig av arbeidsplass, for å få svar på problemstillingen og undersøke hypotesene.

Det var ikke mulig å måle *fracfallsfeil* da undersøkelsen ble sendt til et uvisst antall mulige respondenter. Det ble vurdert til å være viktigere å få samlet inn flest mulig svar, fremfor å ha oversikt over antall sykepleiere som mottok undersøkelsen. Det med bakgrunn i at helsevesenet er en presset arena på tid; å be de som mottok undersøkelsen om oversikt over antall ansatte sykepleiere ville medført en tenkt sannsynlighet for at de ikke ønsket å involvere seg i undersøkelsen. Jo større utvalg man undersøker, jo mer presise estimat får man, noe som gjør at an kommer nærmere den sanne verdien (Eberhard-Gran, 2017, s. 23). Det ble vurdert å begrense seg til et område i landet for å ha kontroll på antall mulige respondenter, men med viten om at det kan være utfordrende å få et stort nok utvalg som kunne belyse problemstillingen, ble det valgt å ikke begrense undersøkelsen til et område. Delvis *fracfall* ble tatt høyde for ved at alle indikatorer i undersøkelsen var obligatoriske å besvare, slik at en unngikk å mangle svar på enkeltindikatorer (Eikemo & Clausen, 2012, s. 21).

Om indikatorene som blir benyttet faktisk måler fenomenet en er ute etter refererer til *målefeil*. Det som spørres om er sosiale karakteristikk som ikke kan måles direkte, men som undersøker folks ulike sider ved livssituasjon og handlingsmønster (Eikemo & Clausen, 2012, s. 25). Her kan feil oppstå ved at indikatorer misforstås, eller ved at indikatorene forstås, men at respondenten gir et upresist eller galt svar. Årsaken til det kan være ord og begreper som kan være vanskelige å forstå, og som gir rom for tolkningsforskjeller (Eikemo & Clausen, 2012, s. 27). Det vil alltid være målefeil i alle studier. Tilfeldige målefeil kan godtas, ved at det kan være litt for mange høye tall og litt for mange lave tall som jevner hverandre ut i gjennomsnitt, jamfør store talls lov.

Store talls lov hevder at når n (antall) går mot uendelig går sannsynligheten for enhver feil mot 0 (Lind, u.å.). Systemiske målefeil derimot kan være uheldig for validiteten, at det blir målt noe annet enn det som er tenkt. For å redusere målefeil og forbedre reliabilitet kan det benyttes skalaer (flere indikatorer til å måle et teoretisk begrep) fremfor enkeltindikatorer, noe som er gjort i denne studien, da alle skalaene består av tre indikatorer hver (Thrane, 2018, s. 47).

Begrepet verdikongruens er kanskje ikke godt kjent for alle, og kan være krevende å besvare fordi det er abstrakt. Det ble i denne studien valgt å vise noen eksempler på hva arbeidsverdier kan være, i håp om å gjøre det lettere for respondenten å sette seg inn i spørsmålet og kunne gi et svar basert på egne vurderinger. Verdier ble beskrevet som forhold ved jobben som skal til for å trives, og hva som er viktig for respondenten. Konkrete eksempler på verdier som ble nevnt var stabilitet, effektivitet, respekt, omsorg, toleranse, fleksibilitet og støtte (fra ledelse/kollegaer). Risikoen ved å gi eksempler på enkelte verdier kan være å påvirke respondentens svar, og sette begrensninger for hva den enkelte tenker at verdier er.

3.8 Statistiske analyser

De statistiske analysene benyttet i denne studien for å besvare problemstillingen er reliabilitetsanalyse, korrelasjonsanalyse, faktoranalyse og multivariabel regresjonsanalyse. Data er behandlet i IBM SPSS (versjon 28).

3.8.1 Reliabilitetsanalyse

Reliabilitet handler om hvor presise svar indikatorene gir, altså skal flere uavhengige målinger gi tilnærmet identiske estimat ved høy reliabilitet (Eberhard-Gran, 2017, s. 33). Cronbach's alpha (α) benyttes for å måle indre konsistens, at enkeltindikatorerne i de ulike skalaene korrelerer med hverandre, noe som indikerer at indikatorene måler det samme underliggende fenomenet (Eberhard-Gran, 2017, s. 34).

3.8.2 Korrelasjonsanalyse

Pearson korrelasjonskoeffisienter (r) kan si noe om negativ eller positiv korrelasjon på en skala som går fra -1 til +1. 0 angir ingen korrelasjon. Den måler styrken av den lineære sammenhengen mellom to variabler (Pripp, 2018). Ved en positiv korrelasjon vil den ene variabelen gå i samme retning som den andre ved endringer. Ved negativ

korrelasjon vil den ene variabelen gå i motsatt retning i forhold til den andre ved endring (Turney, 2022). Korrelasjon innebærer ikke årsakssammenheng. Et eksempel er at etter hvert som iskremsalget øker, øker også antall skogbranner. Disse to hendelsene skjer i samme periode, de forårsaker ikke hverandre (Akoglu, 2018). For å angi styrken på forholdet mellom variabler benyttes gjerne ord som svak/liten, medium og stor. Det er uklart hvor et godt forhold blir til et sterkt, da styrken til Pearson r blir navngitt forskjellig av flere forskere. Mange forskere har en tendens til å rapportere at det er en sterk sammenheng mellom det de har testet. Men som oftest rapporteres betydningen feil i stedet for styrken til forholdet. En statistisk signifikant korrelasjon betyr ikke nødvendigvis at styrken til korrelasjonen er sterk. Tolkningen av korrelasjonskoeffisienten varierer betydelig mellom vitenskapelige forskningsområder. Det er ingen absolutte regler for tolkningen av deres styrke. Det bør unngås å overtolke styrken til assosiasjoner når resultatene skal forklares (Akoglu, 2018). For å ha et veiledende utgangspunkt benyttes Chan et al. (2003) sin inndeling av styrke på korrelasjonene (Akoglu, 2018). Se tabell 2 for veiledning.

Tabell 2

Veiledende styrkeforhold korrelasjoner.

Korrelasjon		Styrkeforhold
+1	-1	Perfekt
+0.9	-0.9	Veldig sterk
+0.8	-0.8	Veldig sterk
+0.7	-0.7	Moderat
+0.6	-0.6	Moderat
+0.5	-0.5	Svak
+0.4	-0.4	Svak
+0.3	-0.3	Svak
+0.2	-0.2	Dårlig
+0.1	-0.1	Dårlig
0	-0	Ingen

3.8.3 Faktoranalyse

For å kunne måle fenomener som ikke er direkte målbare, finnes det ulike indikatorer som antas å måle begreper, eksempelvis å måle verdikongruens som gjøres i denne studien. Det er hensiktsmessig å undersøke hvor gode de utvalgte indikatorene er, og det kan gjøres med en faktoranalyse (Bjerkan, 2012, s. 253). Faktoranalysen benyttes for å

forstå korrelasjonsstrukturen i et sett av observerte variabler. Formålet er å representere et stort antall observerte variabler ved hjelp av et mindre antall hypotetiske underliggende variabler (Bjerkan, 2012, s. 253). Analysen danner mønstre basert på korrelasjoner mellom variablene, og avdekker på denne måten grupper av variabler som er høyt innbyrdes korrelerte, samtidig som de er lavt korrelerte med andre variabler (Bjerkan, 2012, s. 253).

3.8.4 Multivariabel regresjonsanalyse

Hvis det er mer enn en uavhengig variabel i analysen kalles det multivariabel regresjon. Effekten av en X-variabel på Y estimeres, samtidig som det kontrolleres for effekten av andre X-variabler. Med andre ord forsøkes det å rendyrke effekten som de uavhengige variablene har på den avhengige variabelen (Eikemo & Clausen, 2012, s. 91).

3.8.5 Direkte, indirekte og totale sammenhenger

I en stianalyse benyttes tre begreper for å forklare funnene; direkte, indirekte og totale påvirkninger. Den indirekte påvirkningen skyldes at bakgrunnsvariabelen påvirker en annen variabel, kalt formidlende variabel, som så påvirker den avhengige variabelen. I denne studien er det for eksempel tenkt at jobbressurser har en indirekte påvirkning på turnoverintensjon, gjennom den formidlende variabelen verdikongruens (se figur 2, s. 34, for et visuelt bilde av sammenhengene). Funnene presentert i resultatkapitlet vil vise de direkte, indirekte og totale sammenhengende i studien. Direkte påvirkning går direkte på den avhengige variabelen fordi den ikke skyldes noen av de andre stiene i analysen. Totale påvirkninger er summen av de direkte og indirekte påvirkningene (Daus & Markussen, 2020, s. 12-13).

Det grunnleggende prinsippet formulert av Wright (1934) for stianalyse er at enhver korrelasjon mellom variabler i et nettverk av sekvensielle relasjoner kan omgjøres til et sett med direkte og indirekte effekter hvor forholdet mellom en årsaksvariabel (X) og en avhengig variabel (Y) er mediert av en mediator (M) kan regnes ut som produktet av stiene $X \rightarrow M$ og $M \rightarrow Y$, slik at hvis $r_{XM} = .40$ og $r_{MY} = .30$ så vil den indirekte effekten av X mot Y være lik $.40 * .30 = .12$ (Wolfe, 1999).

Det er to typer variabler i stimodeller; Endogene og eksogene variabler. De endogene variablene påvirker andre variabler i modellen, mens de eksogene påvirkes ikke i

modellen (Ringdal, 2018). I denne studien er det to eksogene variabler; jobbressurser og jobbkraav. De endogene variablene er verdikongruens, utmattelse, engasjement og turnoverintensjon.

3.9 Etiske refleksjoner

I tråd med etiske retningslinjer fra de forskningsetiske komiteene er det innhentet informert samtykke i forbindelse med deltakelse i denne studien (NESH, 2021). Det er på første side av spørreskjema-undersøkelsen gitt informasjon om at data som samles inn skal benyttes i en masteroppgave og til forskningsformål. Studien har vært anonym og har ikke samlet inn personopplysninger, og det har derfor ikke vært nødvendig å søke godkjenning fra Sikt, tidligere NSD/personverntjenester for forskning (Sikt, u.å.). Spørreskjemaet er laget i det nettbaserte undersøkelsesverktøyet utviklet av Universitetet i Oslo, Nettskjema, hvor sikkerheten for personvernet er ivaretatt (UiO, 2022).

4 Resultater

4.1 Statistisk analyse

Data er behandlet i IBM SPSS (versjon 28). For å belyse problemstillingen er følgende analyser utført: Reliabilitetsanalyse, korrelasjonsanalyse, faktoranalyse og multivariat regresjonsanalyse.

4.1.1 Analysemodell og sammenhenger

Studiens hovedmål er å undersøke om jobbkrav og jobbressurser har samvariasjon med turnoverintensjon, mediert av verdikongruens. Jobbengasjement og utmattelse er også inkludert som kontrollvariabler. Se figur 2 (stimodell hypoteser, s. 34) for en visuell presentasjon av sammenhengene som undersøkes videre med analyser.

4.2 Deskriptiv analyse

Den deskriptive analysen viser i tabell 3 korrelasjoner (Pearson r), gjennomsnitt (means), standardavvik (standard deviation) og cronbach's alpha (α). 95% konfidensintervall er hentet fra vedlegg tabell 11.

4.2.1 Reliabilitet

Reliabilitet på skalaer er målt med Cronbach's alpha (α). Se tabell 3 for beskrivende statistikk og Cronbach's alpha for hver av skalaene i denne studien. Av tabellen kan vi se at den laveste scoren for Cronbach's alpha er ($\alpha = .77$), kollegastøtte. Den høyeste scoren er ($\alpha = .94$). Det tyder på at det indikasjon for at indikatorene i spørreskjemaet gir presise svar.

4.2.2 Korrelasjoner

Pearsons lineære korrelasjonskoeffisienter (r) mellom skalaene er oppgitt i tabell 3. Ut fra veiledende styrkeforhold angitt i tabell 1 (kapittel 3.4.2) ser vi at det er ingen veldig sterke eller moderate korrelasjoner. Svake positive korrelasjoner sees mellom verdikongruens og kollegastøtte ($r = .33$, 95% CI [0.26, 0.40]), tilbakemelding ($r = .38$, 95% CI [0.30, 0.44]) og engasjement ($r = .39$, 95% CI [0.32, 0.45]). Svake, negative korrelasjoner sees mellom verdikongruens og utmattelse ($r = -.22$, 95% CI [-0.29, -0.14]) og turnoverintensjon ($r = -.43$, 95% CI [-0.49, -0.36]).

Turnoverintensjon har svake positive korrelasjoner med arbeidspress ($r = .35$, 95% CI [0.27, 0.41]), fysiske krav ($r = .30$, 95% CI [0.23, 0.37]) og utmattelse ($r = .48$, 95% CI [0.42, 0.54]). Svake negative korrelasjoner sees mellom turnoverintensjon og kollegastøtte ($r = -.40$, 95% CI [0.46, 0.33]) og engasjement ($r = .51$, 95% CI [0.57, 0.45]).

Engasjement har positive, svake korrelasjoner med kollegastøtte ($r = .32$, 95% CI [0.25, 0.39]) og tilbakemelding ($r = .34$, 95% CI [0.27, 0.41]). Emosjonelle krav har en svak, positiv korrelasjon med arbeidspress ($r = .47$, 95% CI [0.40, 0.53]).

Tabell 3

Korrelasjoner (Pearson r), gjennomsnitt (M), standardavvik (SD), cronbach's alpha.

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Arbpr	3,85	0,95	.88									
2 Emokr	4,06	0,87	0,47	.79								
3 Fyskr	3,53	1,13	0,51	0,28	.91							
4 Aut	3,20	0,99	-0,14	-0,13	-0,20	.84						
5 Kolst	4,31	0,68	-0,09	-0,07	-0,10	0,28	.77					
6 Tilb	2,72	0,11	-0,03	0,00	-0,01	0,21	0,33	.92				
7 Eng	3,78	1,04	-0,09	-0,05	-0,16	0,30	0,32	0,34	.84			
8 Utm	3,61	1,21	0,51	0,46	0,46	-0,16	-0,17	-0,10	-0,34	.86		
9 Turn	2,82	1,49	0,35	0,24	0,30	-0,20	-0,40	-0,28	-0,51	0,48	.92	
10 Value	3,39	1,06	-0,21	-0,11	-0,19	0,28	0,33	0,38	0,39	-0,22	-0,43	.94

Noter: M = Means/gjennomsnitt, SD = Standard deviation/standardavvik, tall i kursiv på diagonal = Cronbach's alpha, Arbpr = Arbeidspress, Emokr = Emosjonelle krav, Fyskr = Fysiske krav, Aut = Autonomi, Kolst = Kollegastøtte, Tilb = Tilbakemelding, Eng = Jobbengasjement, Utm = Utmattelse, Turn = Turnoverintensjon, Value = Verdikongruens

4.3 Faktoranalyse

Det er hensiktsmessig å undersøke hvor gode de utvalgte indikatorene i skalaene er, og det kan gjøres med en faktoranalyse (Bjerkan, 2012, s. 253). Det er presentert en faktoranalyse (se tabell 4) med rotasjonsmetode varimax med kaizer normalisasjon. Ekstraksjonsmetode er maximum likelihood hvor antall faktorer er blitt låst til 10 (fordi det er 10 skalaer i studien). En rotert faktoranalyse bidrar til å fremstille resultatene tydeligere. Alle indikatorene viste en nær perfekt tilhørighet til sin overordnede faktor

(se tabell 4). Alle ladninger over 0,30 er uthevet i tabell 4. Indikatorgruppene (skalaene) samler seg tydelig, demonstrert med uthevingen. Det betyr at de valgte skalaene med tilhørende indikatorer måler ulike dimensjoner.

Tabell 4

Faktoranalyse med rotasjonsmetode Varimax med Kaizer Normalisasjon.

Indikator	Faktor									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Value2	0,89	-0,06	0,20	-0,13	-0,10	-0,05	0,09	0,11	-0,05	0,12
Value3	0,87	-0,05	0,18	-0,16	-0,06	-0,04	0,14	0,13	-0,06	0,14
Value1	0,81	-0,09	0,13	-0,15	-0,05	-0,03	0,17	0,12	-0,04	0,13
Fyskr3	-0,06	0,85	0,00	0,07	0,20	0,10	0,01	-0,12	0,16	-0,03
Fyskr2	-0,09	0,81	-0,02	0,10	0,19	0,10	-0,08	-0,07	0,13	0,01
Fyskr1	-0,05	0,81	0,05	0,09	0,22	0,12	-0,07	-0,06	0,13	-0,06
Tilb2	0,12	0,01	0,94	-0,08	0,01	0,01	0,09	0,07	-0,03	0,11
Tilb3	0,15	0,04	0,82	-0,09	0,01	0,01	0,14	0,08	-0,03	0,11
Tilb1	0,20	-0,01	0,80	-0,08	-0,01	0,02	0,12	0,08	-0,02	0,17
Turn3	-0,17	0,12	-0,14	0,83	0,10	0,08	-0,20	-0,06	0,16	-0,20
Turn2	-0,16	0,11	-0,10	0,79	0,13	0,13	-0,23	-0,04	0,13	-0,20
Turn1	-0,23	0,12	-0,10	0,70	0,18	0,10	-0,22	-0,06	0,26	-0,20
Arbpr2	-0,05	0,26	0,01	0,12	0,78	0,23	0,04	-0,07	0,14	-0,03
Arbpr1	-0,07	0,24	-0,03	0,07	0,74	0,21	-0,02	-0,02	0,19	-0,00
Arbpr3	-0,11	0,22	0,02	0,15	0,72	0,28	-0,01	-0,03	0,16	-0,02
Emokr3	0,00	0,12	-0,01	0,04	0,20	0,77	0,05	-0,04	0,17	0,04
Emokr1	-0,03	0,15	-0,00	0,10	0,21	0,74	-0,05	-0,08	0,19	-0,06
Emokr2	-0,04	0,02	0,04	0,05	0,11	0,63	0,02	-0,03	0,03	-0,03
Eng2	0,10	-0,07	0,12	-0,15	0,02	0,00	0,89	0,08	-0,06	0,11
Eng3	0,21	-0,06	0,16	-0,26	0,01	0,06	0,70	0,15	-0,07	0,16
Eng1	0,14	-0,01	0,15	-0,18	-0,02	-0,04	0,58	0,18	-0,27	0,08
Aut1	0,11	-0,08	0,07	-0,07	-0,02	-0,07	0,11	0,81	-0,06	0,14
Aut2	0,07	-0,04	0,03	0,02	0,01	-0,02	0,06	0,77	0,03	0,15
Aut3	0,11	-0,10	0,12	-0,06	-0,09	-0,05	0,12	0,72	-0,07	0,05
Utm3	-0,06	0,17	-0,06	0,21	0,17	0,21	-0,15	-0,06	0,75	-0,06
Utm1	-0,02	0,35	-0,02	0,15	0,25	0,12	-0,12	-0,03	0,72	-0,05
Utm2	-0,09	0,11	-0,01	0,17	0,21	0,45	-0,14	-0,03	0,62	-0,04
Kolst1	0,09	-0,03	0,09	-0,16	-0,01	-0,05	0,08	0,12	0,01	0,80
Kolst2	0,08	-0,01	0,08	-0,14	-0,02	-0,02	0,07	0,12	-0,07	0,76
Kolst3	0,16	-0,03	0,21	-0,09	-0,01	0,01	0,13	0,11	-0,05	0,54

Noter: Ekstraksjonsmetode: Maximum Likelihood

Forkortelser for spørreskjemaets indikatorer, se tabell 5.

Vi ser at indikatorene (utm1 og utm2) hadde kryssladninger mot fysiske krav og emosjonelle krav – noe som kunne forventes ut fra indikatorformuleringen til utm1 og

utm2 (se tabell 5 for forklaring på indikatorforkortelser). Hadde vi hatt flere indikatorer enn tre per skala kunne det vært vurdert å tatt vekk indikatorer dersom de viste seg å måle like dimensjoner som andre skalaer. Det er anbefalt minst tre indikatorer per skala (Eberhard-Gran, 2017, s. 43). Da det kun er tre indikatorer per skala, og det faktum at utmattelse har samhörighet med fysiske og emosjonelle krav (altså ikke overraskende at faktorladningen blir over 0,30), vil alle indikatorer bli inkludert i videre analyser.

Tabell 5

Oversikt forkortelser og indikatorer.

Forkortelse	Indikator
Arbpre1	Det forventes for mye av meg i løpet av en dag
Arbpre2	Det kreves at jeg jobber veldig hardt
Arbpre3	Jeg er under sterkt press for å nå målsettinger
Emokr1	Jobben min setter meg i emosjonelt vanskelige situasjoner
Emokr2	Jeg må forholde meg til andres personlige problemer som en del av jobben
Emokr3	Jobben min er emosjonelt krevende
Fyskr1	Jobben krever i stor grad fysisk utholdenhet
Fyskr2	Jobben krever i stor grad fysisk styrke
Fyskr3	Jobben krever høy grad av fysisk innsats
Aut1	Jeg har betydelig frihet når det gjelder å bestemme hvordan jeg gjør jobben min
Aut2	Jeg kan selv bestemme hvordan jeg går frem når jeg jobber
Aut3	Jeg har betydelig uavhengighet og frihet i jobben min
Kolst1	Mine kolleger og jeg utgjør et godt team
Kolst2	Det er tillit mellom de personene jeg jobber nærmest med
Kolst3	I min enhet utfordrer vi hverandres ideer på en konstruktiv måte
Tilb1	Jeg får hyppig og kontinuerlig tilbakemelding på hvordan jeg utfører mitt arbeid
Tilb2	Jeg får jevnlig vite hva jeg har gjort bra eller kunne gjort bedre i min jobb
Tilb3	I min jobb får jeg klar informasjon om mine leveranser eller prestasjoner
Eng1	Jeg er full av energi på jobb
Eng2	Jeg er entusiastisk i jobben min
Eng3	Jeg blir inspirert av jobben min
Utm1	Jeg føler meg ofte fysisk utmattet
Utm2	Jeg føler meg ofte emosjonelt utmattet
Utm3	Jeg føler meg ofte trøtt
Turn1	Jeg tenker ofte på å slutte i min nåværende jobb
Turn2	Jeg kommer til å slutte i min nåværende jobb i løpet av året
Turn3	Jeg vil sannsynligvis lete aktivt etter en ny jobb det neste året
Value1	De tingene jeg verdsetter i livet er veldig lik de tingene som organisasjonen min verdsetter
Value2	Mine personlige verdier samsvarer med organisasjonens verdier og kultur
Value3	Organisasjonens verdier og kultur passer godt til de tingene jeg verdsetter i livet

Noter: *Arbpre* = Arbeidspress, *Emokr* = Emosjonelle krav, *Fyskk* = Fysiske krav, *Aut* = Autonomi, *Kolst* = Kollegastøtte, *Tilb* = Tilbakemelding, *Eng* = Jobbengasjement, *Utm* = Utmattelse, *Turn* = Turnoverintensjon, *Value* = Verdikongruens

4.4 Multivariabel regresjonsanalyse

Regresjonsanalyse kan predikere en forventet verdi til en variabel basert på en observert verdi på en annen variabel (Pripp, 2018). Det er utført 4 regresjonsanalyser basert på stimodellen (se figur 2, s. 34). Disse er jobbkraav og jobbressurser mot den avhengige variabelen verdikongruens (se tabell 6); jobbkraav, jobbressurser og verdikongruens mot den avhengige variabelen jobbengasjement (se tabell 7); jobbkraav, jobbressurser og verdikongruens mot den avhengige variabelen utmattelse (se tabell 8) og jobbkraav, jobbressurser, jobbengasjement, utmattelse og verdikongruens mot den avhengige variabelen turnoverintensjon (se tabell 9).

Tilbakemelding har størst betydning for verdikongruens ($p = .28$, 95% CI [0.20, 0.36]). Fysiske og emosjonelle krav har ikke signifikant betydning for verdikongruens. Modellen (se tabell 6) forklarer 24,3% av variasjonen i den avhengige variabelen, verdikongruens.

Tabell 6

Jobbkraav og jobbressurser mot den avhengige variabelen verdikongruens.

	B	SE	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,85	0,32		5,73	<,001
Arbeidspress	-0,13	0,05	-0,12	-2,77	0,01
Emo. Krav	0	0,05	0	0,08	0,94
Fysiske krav	-0,07	0,04	-0,08	-1,93	0,05
Autonomi	0,14	0,04	0,14	3,6	<,001
Kollegastøtte	0,26	0,06	0,18	4,59	<,001
Tilbakemelding	0,26	0,04	0,28	7,46	<,001

Noter: $R^2 = ,243$, $F = 32,15$, Forkortelser: *B* = ustandardisert regresjonskoeffisient, *SE* = standardfeil, *Beta* = standardisert regresjonskoeffisient, *t* = *t*-verdi, *Sig.* = Signifikansnivå

Verdikongruens har størst betydning for jobbengasjement ($p = .22$, 95% CI [0.13, 0.31]). Arbeidspress og emosjonelle krav har ikke signifikant betydning for jobbengasjement. Modellen (se tabell 7) forklarer 25,1% av variasjonen i den avhengige variabelen, jobbengasjement.

Tabell 7

Jobbkraft, jobbkressurser og verdikongruens mot jobbkngasjement.

	B	SE	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,53	0,3		5,16	<,001
Arbeidspress	0,03	0,04	0,04	0,77	0,44
Emo.krav	0,02	0,04	0,02	0,38	0,71
Fysiske krav	-0,07	0,03	-0,09	-2,24	0,03
Autonomi	0,14	0,04	0,15	3,96	<,001
Kollegastøtte	0,19	0,05	0,14	3,61	<,001
Tilbakemelding	0,15	0,03	0,18	4,53	<,001
Verdikongruens	0,2	0,04	0,22	5,53	<,001

Noter: $R^2 = ,251$. $F = 28,7$. Forkortelser: $B =$ ustandardisert regresjonskoeffisient, $SE =$ standardfeil, $Beta =$ standardisert regresjonskoeffisient, $t = t$ -verdi, $Sig. =$ Signifikansnivå

Arbeidspress har størst betydning for utmattelse ($p = .25$, 95% CI [0.17, 0.33]).

Autonomi, tilbakemelding og verdikongruens har ikke signifikant betydning for utmattelse. Modellen (se tabell 8) forklarer 38,3% av variasjonen i den avhengige variabelen, utmattelse.

Tabell 8

Jobbkraft, jobbkressurser og verdikongruens mot utmattelse.

	B	SE	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,19	0,32		3,66	<,001
Arbeidspress	0,29	0,05	0,25	6,13	<,001
Emo. krav	0,33	0,05	0,26	7,18	<,001
Fysiske krav	0,23	0,04	0,24	6,35	<,001
Autonomi	0	0,04	0	-0,08	0,94
Kollegastøtte	-0,12	0,06	-0,07	-2,03	0,043
Tilbakemelding	-0,05	0,04	-0,05	-1,36	0,18
Verdikongruens	-0,05	0,04	-0,05	-1,34	0,18

Noter: $R^2 = .383$. $F = 53,34$. Forkortelser: $B =$ ustandardisert regresjonskoeffisient, $SE =$ standardfeil, $Beta =$ standardisert regresjonskoeffisient, $t = t$ -verdi, $Sig. =$ Signifikansnivå

Engasjement har størst betydning for turnoverintensjon ($p = -.29$, 95% CI [-0.37, -

0.22]). Emosjonelle og fysiske krav, autonomi og tilbakemelding har ikke signifikant betydning for turnoverintensjon. Modellen (se tabell 9) forklarer 47% av variasjonen i den avhengige variabelen, turnover intensjon.

Tabell 9

Jobbkraft, jobbressurser, jobbengasjement, verdikongruens og utmattelse mot turnoverintensjon.

	B	SE	Beta	t	Sig.
(Constant)	4,79	0,4		11,92	<,001
Arbeidspress	0,19	0,06	0,13	3,3	0,001
Emo. krav	0,05	0,06	0,03	0,84	0,4
Fysiske krav	0,05	0,05	0,04	1,02	0,31
Autonomi	0,09	0,05	0,06	1,87	0,06
Kollegastøtte	-0,41	0,07	-0,2	-5,99	<,001
Tilbakemelding	-0,05	0,04	-0,04	-1,21	0,23
Verdikongruens	-0,23	0,05	-0,17	-4,75	<,001
Engasjement	-0,45	0,06	-0,29	-8,05	<,001
Utmattelse	0,29	0,05	0,23	5,69	<,001

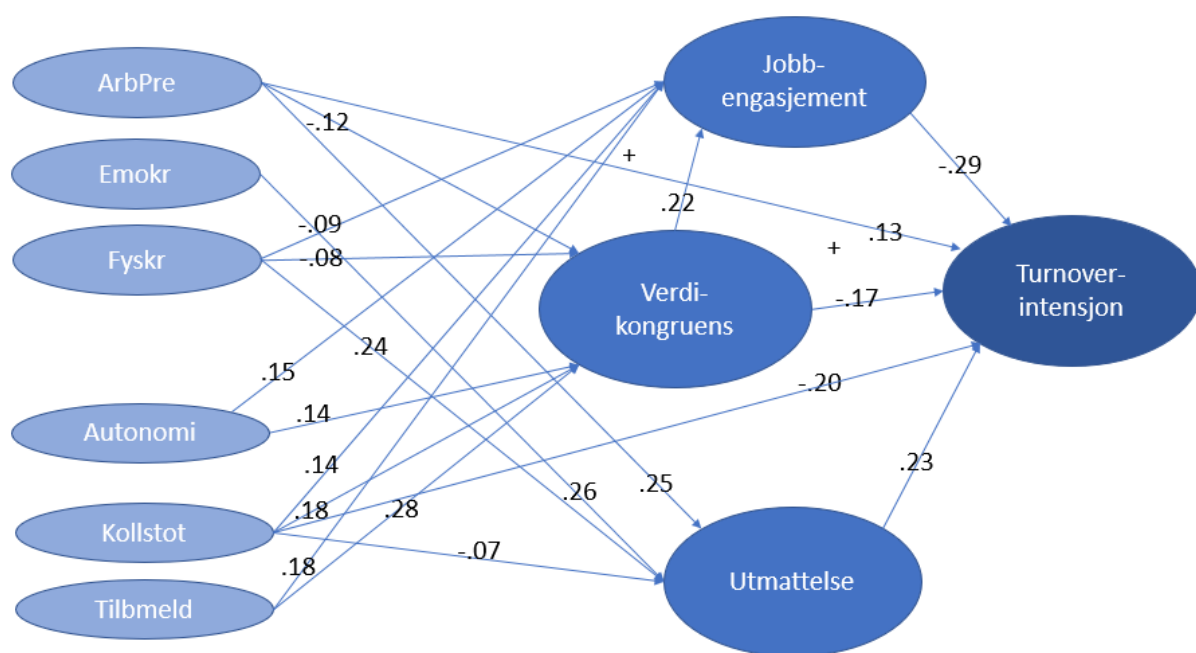
Noter: $R^2 = ,470$. $F = 59,0$. Forkortelser: $B =$ ustandardisert regresjonskoeffisient, $SE =$ standardfeil, $Beta =$ standardisert regresjonskoeffisient, $t = t$ -verdi, $Sig. =$ Signifikansnivå

4.5 Direkte, indirekte og totale sammenhenger

Regresjonsanalysene benyttes til å fylle ut et stidiagram slik at direkte, indirekte og totale sammenhenger kan regnes ut. Det antas at de bakenforliggende variablene som jobbkraft og jobbressurser kan ha direkte betydning for utfallsvariabelen (turnoverintensjon), men også indirekte betydning gjennom for eksempel verdikongruens, jobbengasjement og utmattelse. Totale påvirkninger er summen av de direkte og indirekte påvirkningene. Merk at en total påvirkning kan være ubetydelig, til tross for at den direkte og/eller indirekte påvirkningen er betydelig. Det kan for eksempel skyldes at den direkte påvirkningen er positiv og den indirekte påvirkningen negativ, slik at disse «nuller hverandre ut» (Daus & Markussen, 2020, s. 13).

Fremfor å referere til statistiske estimater og kun statistisk signifikans vil retningslinjene for effektstørrelser utarbeidet gjennom en samling av metaanalyser av Gignac & Szodorai (2016) bli benyttet. I metaanalysen ble Cohen's retningslinjer evaluert, og da hans forslag til effektstørrelser ikke er basert på kvantitativ analyse, og resultater viser at hvis man følger hans retningslinjer hvor .10, .30 og .50 er små, medium og store korrelasjoner, vil det kun være 2,7% av korrelasjonene over .50 som er store ifølge resultatene fra metaanalysen. Derfor benyttes størrelsene .10, .20 og .30 som

små, medium og store korrelasjoner for stikoeffisientene etter Gignac og Szodorai (2016) sine foreslåtte retningslinjer.



Figur 3: Stidiagram med estimerte stikoeffisienter som er statistisk signifikante

Resultatene viser at jobbressursene undersøkt i denne studien, autonomi, kollegastøtte og tilbakemelding har en liten, positiv samvariasjon med verdikongruens (se figur 3). Dette samsvarer med hypotese 1. Verdikongruens hadde positive stikoeffisienter (p) med kollegastøtte ($p = .18$, 95% CI [0.05, 0.31]) og tilbakemelding ($p = .28$, 95% CI [0.20, 0.36]) korrelerer positivt med verdikongruens. Kollegastøtte viser seg å være den eneste av ressursene som har direkte negativ stikoeffisient med turnoverintensjon ($p = -.20$, 95% CI [-0.27, -0.13]), altså en medium samvariasjon. Når verdikongruens er mediator for de tre ressursene ser vi fra resultatene at det er en reduserende samvariasjon med turnoverintensjon, med en stikoeffisient på ($p = -.17$, 95% CI [-0.24, -0.10]). Det samsvarer med hypotese 2. De totale samvariasjonene med turnoverintensjon fra jobbressursene samlet er ($p = -.49$), noe som viser at de har en stor, reduserende samvariasjon med turnoverintensjon (se tabell 10).

To av de undersøkte jobbkravene, arbeidspress ($p = -.12$, 95% CI [-0.21, -0.03]) og fysiske krav ($p = -.08$, 95% CI [-0.17, 0.01]), hadde negative stikoeffisienter med verdikongruens. Emosjonelle krav ($p = .26$, 95% CI [0.18, 0.34]) har negativ

stikoeffisient med kun utmattelse, med en moderat samvariasjon. Emosjonelle krav har ingen direkte påvirkning på verdikongruens eller turnoverintensjon. Hypotese 3 stemmer delvis, da den foreslår at jobbkrav har negativ assosiasjon med verdikongruens. Resultatene viser at ikke alle jobbkrav har negative samvariasjoner med verdikongruens. Arbeidspress har den høyeste stikoeffisienten på ($p = -.12$, 95% CI [-0.21, -0.03]). Arbeidspress er den eneste av jobbkravene som har direkte samvariasjon med turnoverintensjon. Det er en liten samvariasjon på ($p = .13$, 95% CI [0.05, 0.21]). Den totale samvariasjonen fra jobbkrav samlet på turnoverintensjon er ($p = .28$), altså en medium, positiv samvariasjon (se tabell 10). Det betyr at hypotese 4 bekreftees.

Verdikongruens har en positiv stikoeffisient på ($p = .22$, 95% CI [0.13, 0.31]), altså en medium samvariasjon, på jobbengasjement. Med engasjement som mediator mellom verdikongruens og turnoverintensjon ble en negativ, indirekte samvariasjon på ($p = -.06$) observert, noe som resulterer i at den totale samvariasjonen jobbengasjement har på turnoverintensjon blir ($p = -.29$) (se tabell 10). Det er medium negativ samvariasjon. Dette samsvarer med hypotese 5.

Verdikongruens viser seg å ikke ha noen samvariasjon med utmattelse. Utmattelse har en direkte, medium samvariasjon ($p = .23$, 95% CI [0.15, 0.31]), altså en moderat positiv stikoeffisient med turnoverintensjon. Hypotese 6 blir derfor avkreftet, da den foreslo at utmattelse delvis medierte samvariasjonen mellom verdikongruens og turnoverintensjon. Funnene tilsier at det ikke er grunnlag for hypotesen.

Samlet sett, med både jobbkrav og jobbressurser ser vi i resultatene at verdikongruens gir en liten, reduserende samvariasjon med turnoverintensjon. Jobbressursene har større positiv samvariasjon enn jobbkravene har negativ samvariasjon (se tabell 10).

Tabell 10

Direkte, indirekte og totale samvariasjoner på turnoverintensjon

Uavhengige variabler	Direkte samvariasjon	Indirekte samvariasjon	Total samvariasjon
Arbeidspress	Arb -> TI = .13	Arb -> Verdi -> TI = .02 Arb -> Verdi -> Eng -> TI = .01 Arb -> Utm -> TI = .06	.22

Emosjonelle krav	Emo -> Utm -> TI = -.02	-.02
Fysiske krav	Fys -> Verdi -> TI = .01	.08
	Fys -> Verdi -> Eng -> TI = .01	
	Fys -> Utm -> TI = .06	
Autonomi	Aut -> Verdi -> TI = -.02	-.07
	Aut -> Verdi -> Eng -> TI = -.01	
	Aut -> Eng -> TI = -.04	
Kollegastøtte	Koll -> TI = -.20	-.30
	Koll -> Verdi -> Eng -> TI = -.01	
	Koll -> Verdi -> TI = -.03	
	Koll -> Utm -> TI = -.02	
	Koll -> Eng -> TI = -.04	
Tilbakemelding	Tilb -> Verdi -> TI = -.05	-.12
	Tilb -> Verdi -> Eng -> TI = -.02	
	Tilb -> Eng -> TI = -.05	
Jobbengasjement	Eng -> TI = -.29	-.35
	Verdi -> Eng -> TI = -.06	
Utmattelse	Utm -> TI = .23	.23
Verdikongruens	Verdi -> TI = .17	-.17

Noter: Forkortelser: Arb: Arbeidspress, Verdi: Verdikongruens, TI:

Turnoverintensjon, Emo: Emosjonelle krav, Fys: Fysiske krav, Aut: Autonomi, Tilb:

Tilbakemelding, Koll: Kollegastøtte, Eng: Jobbengasjement, Utm: utmattelse

5 Diskusjon

Det er gjennom arbeidet med denne studien ikke funnet andre forskningsartikler som har benyttet verdikongruens som mediator, med de samme variablene som er inkludert her. Det vil si de valgte jobbressursene autonomi, kollegastøtte og tilbakemelding, og de valgte jobbkravene arbeidspress, fysiske og psykiske krav, samt kontrollvariablene jobbengasjement og utmattelse. Det gir mulighet for å fylle ut mer kunnskap innenfor temaet verdikongruens, og også knytte teorier videre sammen. Det er flere studier som har lignende variabler inkludert, som kan gi et visst sammenligningsgrunnlag.

5.1 Generelt

Generelt har studier vist at person-organisasjonstilpasning er negativt relatert til turnoverintensjon (Cable & DeRue, 2002; Hoffman & Woehr, 2006; Schneider, 1987; Verquer et al., 2003). Likevel har flere metaanalytiske studier rapportert svakere sammenhenger mellom de to konstruksjonene (Kristof-Brown et al., 2005; Verquer et al., 2003). En mulig forklaring på dette svake metaanalytiske forholdet kan være fordi tidligere studier undersøkte den direkte koblingen mellom PO-tilpasningen og turnover, og bekrefter dermed behovet for en mellomliggende konstruksjon som forklarer prosessen (Memon et al., 2018). Dette samsvarer med Schaufeli & Taris (2014) som demonstrerer nytten av en tredje variabel i JD-R-modellen. I tillegg er det gjort minimal innsats for å studere den faktiske mekanismen til person-organisasjonstilpasning, som sannsynligvis påvirker et individs intensjon om å slutte.

En studie foreslår en konseptuell modell som benytter engasjement som en medierende variabel mellom person-organisasjon og turnoverintensjonen. Person-organisasjonstilpasning (i form av verdikongruens) vil gi større meningsfullhet og psykologisk tilknytning, som da vil lede individer til et høyere nivå av ansattes engasjement. I det lange løp vil personer med et høyere nivå av engasjement trolig være mindre tilbøyelige til å forlate organisasjonen (Memon et al., 2018). Modellen til Memon et al. (2018) er basert på sosial utvekslingsteori, som forklarer at i et gjensidig forhold, når et individ finner samsvar mellom hans/hennes normer og verdier med organisasjonens normer, vil han/hun bli mer engasjert i jobben og organisasjon. Dette tyder på at enkeltpersoner som oppfyller sin forpliktelse overfor organisasjonen vil bli mer engasjert og har en tendens til å bli lenger (Memon et al., 2018). Resultatene i

denne oppgaven tyder på at denne teorien stemmer, hvis man ser på resultatet om at engasjement (kontrollvariabel) som mediator mellom verdikongruens og turnoverintensjon gir en større reduksjon av turnoverintensjon ($p = -.29$, 95% CI [0.37, 0.22]) enn det verdikongruens gjør direkte mot turnoverintensjon ($p = -.17$, 95% CI [-0.24, -0.10]).

Å sette inn en tredje variabel i denne studien, verdikongruens, for å se om den medierer forholdet mellom jobbkrav, jobbressurser og turnoverintensjon ser ut til å ha betydning for resultatene. Ser vi på tabell 9 viser den at det kun er arbeidspress ($p = .13$, 95% CI [0.05, 0.21]) og kollegastøtte ($p = -.20$, 95% CI [-0.27, -0.13]) som har samvariasjon med turnoverintensjon, de andre kravene har ingen signifikant samvariasjon. Det er engasjement ($p = -.29$, 95% CI [0.37, 0.22]) som har den største reduserende samvariasjonen med turnoverintensjonen, mens kollegastøtte har nest størst samvariasjon ($p = -.20$, 95% CI [-0.27, -0.13]), deretter har verdikongruens samvariasjon på ($p = -.17$, 95% CI [-0.24, -0.10]). Sammenlignes resultatene med figur 3 (se s. 53), som viser samvariasjonene fra jobbressurser og jobbkrav på verdikongruens ser vi at verdikongruens har en medierende samvariasjon. Alle jobbressursene og to av jobbkravene har samvariasjon med verdikongruens. Uten verdikongruens som en tredje variabel hadde det kun vært arbeidspress og kollegastøtte som virket på turnoverintensjonen, og da arbeidspress korrelerer positivt, mens kollegastøtte korrelerer negativt blir det kun en total samvariasjon på ($p = -.07$). Dermed støttes teorien til Schaufeli & Taris (2014) om at det er behov for en tredje variabel i JD-R-teorien.

5.2 Jobbressurser og verdikongruens

Autonomi, tilbakemelding og kollegastøtte er positivt korrelert med verdikongruens i denne studien. Tilbakemelding er den ressursen med størst samvariasjon med verdikongruens ($p = .28$, 95% CI [0.20, 0.36]). En undersøkelse bekrefter at tilbakemelding har effekt da sykepleiere som får mindre direkte tilbakemeldinger (fra leger på sykehus) begynner å føle at de passer mindre inn i organisasjonen deres (Afsar, 2016, s. 118). Det er begrenset med forskning på sammenhengen mellom tilbakemelding og verdikongruens. Forholdet mellom tilbakemelding og turnoverintensjon ser ut til å være langt mer studert. En studie viste at kvaliteten på tilbakemeldingene var relatert til lavere nivåer av turnoverintensjoner. Hyppige gunstige

tilbakemeldinger var direkte relatert til intensjoner om lavere turnover (Van Waeyenberg et al., 2015). For utvikling blant medarbeidere bidrar tilbakemeldinger på ytelse til individuell og organisatorisk effektivitet. For ansatte får tilbakemeldinger om ytelse dem til å nå et høyere nivå av forståelse av jobbkravene deres og forbedrer deres kunnskap og evner til å effektivt utføre oppgaver (Lee et al., 2019, s. 258). Jobbressurser, som tilbakemeldinger om ytelse, brukes til å «signalisere» til ansatte at de er verdsatt og at organisasjonen bryr seg om dem (Lee et al., 2019, s. 261).

Kollegastøtte har en liten, positiv stikoeffisient med verdikongruens på ($p = .18$, 95% CI [0.05, 0.31]). Det er ikke funnet andre studier som undersøker kollegastøtte i sammenheng med verdikongruens, men kollegastøtte ser ut til å ha effekt på arbeidsmiljøet og pasientene. Resultater fra en studie om kollegastøtte indikerer at psykososial helse og sosial støtte fra kollegaer er relatert til sykepleiers omsorgsevne for pasienten og seg selv, det er derfor viktig å skape et arbeidsmiljø som holder sykepleiere friske og fremmer samarbeid med kolleger (Lee & Pak, 2016). Chang et al. (2006) hevdet også at sykepleiere som ikke fikk støtte på jobben og som engasjerte seg i unngåelse-/ønsketenkning og atferdsmessige anstrengelser for å unnslipe eller unngå problemer opplevde dårligere mentale helseutfall (Lim et al., 2010, s. 28).

Profesjonell autonomi er et viktig element for helsepersonell og en viktig del av et sunt og positivt sykepleierarbeidsmiljø. Bevis fra internasjonale studier har vist betydelige nivåer av autonomi blant sykepleiere. En rekke individuelle og organisatoriske faktorer er identifisert for å påvirke profesjonell autonomi hos sykepleiere. Individuelle variabler kjent for å påvirke sykepleiers autonomi har inkludert: alder, ansettelsesforhold, års erfaring i den nåværende jobben og utdanning. Sykepleiere som hadde et betydelig antall års erfaring demonstrerte høyere autonomiscore (Labrague et al., 2019). Disse data ble ikke samlet inn i denne studien, og kan dessverre ikke sammenlignes. Selv om ikke denne studien kan vise til at autonomi har en vesentlig påvirkning på verdikongruens og engasjement har det allikevel i andre studier vært interesse for å styrke sykepleierens autonomi for å opprettholde sykepleiestandarder og fremme sykepleiers profesjonalitet (Mrayyan, 2004). Videre viser forskningsfunn at autonomi er den sterkeste prediktoren for sykepleieres jobbtildfredshet, som igjen gjør at sykepleiere velger å bli i jobben (Mrayyan, 2004).

Det tyder på at arbeidsplassene kan dra nytte av økt oppmerksomhet mot jobbressursene, slik at de kan bidra til redusert turnoverintensjon. Det ville være nyttig å utvidet denne undersøkelsen for å se om andre typer jobbressurser ville hatt større samvariasjon med verdikongruens, for å gi arbeidsgivere en pekepinn på hvor tiltak bør plasseres. En oversiktsstudie viste at jobbtilfredshet og arbeidsmiljø var viktige faktorer for at sykepleierne valgte å bli i jobben. Jo mer fornøyde sykepleiere var med jobben sin, jo mer sannsynlig var det at de blir i jobbene sine. Økning i lønn og godtgjørelser, følelse av jobbsikkerhet og arbeidsmiljø var de viktigste prediktorene som påvirket bemanning og retensjon av sykepleiere. Autonomi, karriereutviklingsmuligheter, lederstil, profesjonell anerkjennelse, selvtillit og beslutningsmåte var også viktige faktorer som spilte inn på retensjon (Al Zamel et al., 2020).

5.3 Jobbressurser og turnoverintensjon

Funn i denne studien viser at stikoeffisienten mellom jobbressursene samlet og turnoverintensjon er ($p = -.49$). Av de tre ressursene, autonomi, kollegastøtte og tilbakemelding var kollegastøtte den eneste av ressursene som viste seg å ha en direkte, moderat reduserende samvariasjon med turnoverintensjonen ($p = -.20$, 95% CI [-0.27, -0.13]). Flere forskningsartikler viser til at person-organisasjonstilpasning/verdikongruens var negativt relatert til intensjon om å forlate jobben (Shao et al., 2018; Amos & Weathington, 2008; Moynihan & Pandey, 2008). Disse resultatene er i samsvar med den generelle litteraturen om stress og modellen for utbrenthet til Maslach & Leiter (1997) (Siegall & McDonald, 2004, s. 299). En annen studie benyttet verdikongruens som mediator mellom motivasjon i offentlig tjeneste og jobbtilfredshet. Her fant forskerne at forholdet mellom ansattes motivasjon i offentlig tjeneste og jobbtilfredshet er mediert av i hvilken grad medarbeideren oppfatter at verdiene hans/hennes er kongruente med verdiene til den offentlige organisasjonen han eller hun jobber for. Denne studien antyder at det bør legges større vekt på måter offentlige organisasjoner kan fremme verdikongruens mellom ansatte og organisasjoner (Wright & Pandey, 2008). Selv om ikke de valgte jobbressursene i denne studien viste til klare, store samvariasjoner ser det ut til at verdikongruens kan ha betydning for ansattes jobbtilfredshet. En annen studie støtter opp om at verdikongruens gir høyere sannsynlighet for at den ansatte forblir i en langsiktig forpliktelse med arbeidsplassen (Moynihan & Pandey, 2008).

5.4 Jobbkraft og verdikongruens

Arbeidspress og fysiske krav korrelerer negativt med verdikongruens. Emosjonelle krav viste seg å ikke ha noen korrelasjon med verdikongruens. Det er ikke funnet annen forskning som studerer sammenhengen mellom jobbkraftene arbeidspress, emosjonelle og fysiske krav og verdikongruens. Det er små samvariasjoner, og tyder kanskje på at jobbkraft og verdikongruens ikke har noe særlig betydning for hverandre. En mulig forklaring kan være at jobbkraftene ikke nødvendigvis har en negativ effekt, jamfør litteraturen om jobbkarakteristika hvor det er økende konsensus om at noen jobbaspekter har både positive og negative konsekvenser (Van den Broeck et al., 2010). Noen jobbkraft kan være både energitappende og stimulerende; sistnevnte funksjon tilskrives generelt jobbkressurser. Selv om disse jobbkraftene krever energi, inneholder de også potensielt gevinster. De appellerer til ansattes nysgjerrighet, kompetanse og grundighet. Fordi de fremkaller en problemfokustert mestringsstil, vil de sannsynligvis bidra til å nå arbeidsmålene. Som sådan gir de muligheter for vekst og utvikling. Disse jobbegenskapene har fått betegnelsen «jobbutfordringer» og inkluderer jobbkarakteristikk som f.eks. arbeidsbelastning, tidspress og kognitive krav (Van den Broeck et al., 2010). Jobbkraftene korrelerer i høyere grad med utmattelse, med en medium positiv samvariasjon fra alle de målte kravene. Dette kan tale for at det kan lønne seg å redusere jobbkraft for å redusere graden av utmattelse. Dette kan se ut til å ha større betydning for turnoverintensjonen.

Korrelasjonene mellom jobbkraftene og verdikongruens er mindre enn for jobbkressursene og verdikongruens. Tyder det på at jobbkressurser har større innvirkning på verdikongruens enn jobbkraft? Schaufeli & Taris (2014) viser til studier hvor jobbkressurser forsterkes, og at kravene blir motivasjon. Selv om det ikke er spesifisert i JD-R-modellen, har for det meste negative relasjoner blitt funnet mellom jobbkraft og jobbegasjement. Dette stemmer overens med antakelsen om at noen jobbkraft er helseskadelige. I noen studier er det imidlertid rapportert en positiv sammenheng mellom et bestemt jobbkraft og jobbegasjement. For eksempel arbeidsbelastning (dvs. mengden av arbeidet) har vært positivt knyttet til handlekraft og engasjement og å lokke fram engasjement over tid (Van den Broeck et al., 2010). På samme måte var kognitive krav (dvs. mengden av vedvarende mental innsats en jobb krever) positivt relatert til handlekraft og dedikasjon i studien til Bakker og hans kolleger (2005). I et forsøk på å forklare disse uventede resultatene, antas det blant JD-R-teoretikere at moderate nivåer av disse

jobbkravene vil øke jobbengasjementet, og relativt lave eller høye nivåer vil redusere jobbengasjement (Van den Broeck et al., 2010).

5.5 Jobbkraft og turnoverintensjon

Den positive totale stikoeffisienten er ($p = .28$) for de tre jobbkravene samlet mot turnoverintensjon. Dette tilsvarer en medium samvariasjon med turnoverintensjon. Emosjonelle krav hadde en negativ korrelasjon, mediert av utmattelse. Arbeidspress var den eneste av jobbkravene som hadde en direkte positiv samvariasjon med turnoverintensjon, fysiske og emosjonelle krav hadde ingen direkte samvariasjon med turnoverintensjon. Når verdikongruens er mediator så blir turnoverintensjonen redusert selv om jobbkravene reduserer verdikongruensen. Det kan forklares med at jobbressursene utjevner effekten av jobbkravene. De emosjonelle og fysiske jobbkravene har en liten reduserende samvariasjon med verdikongruens. En oversiktsstudie viste at intensjon om å forlate organisasjonen for sykepleiere kan være forårsaket av mange faktorer som inkluderte lave nivåer av organisatorisk engasjement, motivasjon, jobbtilfredshet, kvalitet på arbeidslivet og demografiske faktorer. Misnøye med jobbsikkerhet og karriereutsikter, dårlig behandling av ledere, og oppfatning av at lønn ikke var nok og ikke rettferdig økte turnoverintensjonen. Videre var også samhandling med leger og sykepleiere, arbeid i nødstilfelle, arbeid i et privat sykehus, arbeidsorganisasjonspolitik, høyere utdanningsnivå og deltidsarbeid relatert til høyere intensjon om å forlate jobben (Al Zamel et al., 2020).

5.6 Jobbengasjement

Det er grunnlag for å si at jobbengasjement delvis medierer sammenhengen mellom verdikongruens og turnoverintensjon, da den totale samvariasjonen viser en stikoeffisient på ($p = -.35$). Turnoverintensjon øker med verdikongruens som mediator. Uten verdikongruens er den direkte samvariasjonen av jobbengasjement på turnoverintensjon ($p = -.29$). Andre studier har kommet frem til det samme, at engasjement reduserer turnoverintensjonen (Wan et al., 2018; Shahpouri, 2016). Resultatene fra en undersøkelse understøtter funn i denne oppgaven ytterligere da den viste at jobbressurser hadde en direkte og positiv innvirkning på ansattes jobbengasjement. Også ansattes jobbengasjement hadde et direkte og positivt forhold til deres jobbprestasjon og et direkte og negativt forhold til deres turnoverintensjon (Kim,

2017). En studie i Taiwan undersøkte den medierende effekten til jobbengasjement mellom person-organisasjonstilpasning og turnoverintensjon. Hvis de kognitive verdiene til sykepleiere og organisasjonskulturen passer med sykehusets verdisystemer, kan felles verdier legge til rette for en høyere grad av jobbengasjement og i sin tur redusere turnoverintensjon. Funnene tyder på at når sykepleiere oppfatter en passende PO-tilpasning, undertrykkes turnoverintensjon på grunn av større jobbengasjement (Peng et al., 2014).

I en annen studie, når ansatte rapporterte høy verdikongruens, var de generelt mer fornøyde med jobben sin (Amos & Weathington, 2008, s. 625). Er arbeidstakeren engasjert i arbeidet er det noe han eller hun ønsker å vie sin tid og krefter til (Bakker et al., 2008). Når noen ønsker å bruke tid og krefter på noe taler det for at den ansatte trives, og det forventes kanskje ikke at det er tanker om å slutte i jobben. Dette samsvarer med teori fra jobbkrav-ressursmodellen som sier at motivasjon oppstår gjennom jobbressurser, som da vil fremme positive organisatoriske resultater som lavt sykefravær og jobbengasjement (Brauchli et al., 2013). Motivasjon og engasjement har mye å si for hvordan man har det på jobb, arbeidet blir lettere når ansatte er motiverte (Willadsen, 2020). En annen studie viste at det ikke var jobbengasjement som hadde mest å si for turnoverintensjonen blant sykepleiere, men jobbtilfredsheten. Dette samsvarer ifølge studien med tidligere forskning (De Simone et al., 2018). At jobbtilfredshet korrelerer høyere med turnoverintensjon enn jobbengasjement utelukker ikke engasjement som en viktig faktor også. De spiller begge en viktig rolle for sykepleieres arbeidshelse og prestasjoner.

5.7 Utmattelse

Det ble ikke avdekket noen sammenheng mellom verdikongruens og utmattelse.

Utmattelse påvirker turnoverintensjonen, og blir påvirket av alle jobbkravene (positive korrelasjoner). Kollegastøtte var den eneste jobbressursen med en liten, negativ korrelasjon, de andre ressursene hadde ingen korrelasjon av betydning.

I andre studier (Demerouti et al., 2000; Verplanken, 2004), tyder resultatene på at verdikongruens kan fungere som en viktig buffer for sykepleiere mot utbrenthet og generell misnøye med jobben sin eller med livet generelt (Bao et al., 2012). Dette samsvarer ikke med resultatene fra denne undersøkelsen, men samsvarer med hypotesen. Det kan tale for at metoden for å undersøke verdikongruens og utmattelse

ikke har vært god nok, eller at det kan bli andre resultater med norske sykepleiere som respondenter.

5.8 Andre relevante emner for diskusjon

Det er undersøkt om person-organisasjonstilpasning kan generaliseres på tvers av ulike kulturer, og de fant at i individualistiske samfunn var individuelle verdier konsekvent kongruente med organisasjonskulturelle verdier. Kollektivistiske samfunn derimot var ikke like kongruente (Treviño et al., 2020, s. 305). Norge er et land som scorer høyt på individualisme (Hofstede, 2011), og denne studien om person-organisasjonstilpasning blant norske sykepleiere viste at kollegastøtte og tilbakemelding hadde nesten medium samvariasjon med verdikongruens. Den siste jobbressursen, autonomi, var ikke like fremtredende i resultatene, og er kanskje den av ressursene som representerer individualisme mest. En forklaring her kan være at sykepleie er et yrke hvor ansatte blir sterk involvert i ulike pasient- og pårørende situasjoner. Mange har en sterk autonomi i utøvelsen av faget, og når en kritiske hendelse oppstår, og i verste fall med døden som resultat, vil det påvirke den psykiske helsen (uavhengig av om hendelsen er påført av mennesker eller ikke). God kollegial støtte er derfor vesentlig for å komme gjennom slike hendelser i jobben (Sagbakken, 2021).

Det er klart at tilgjengeligheten av godt utformede jobber og arbeidsforhold letter ansattes motivasjon og reduserer stress, men hva om disse gunstige arbeidsforholdene ikke er tilgjengelige? Ansatte kan aktivt endre utformingen av jobbene sine ved å velge oppgaver, forhandle annerledes jobbinnhold, og å gi mening til oppgavene eller jobbene deres (Parker & Ohly 2008). Denne prosessen av ansatte som former jobbene sine har blitt referert til som «job crafting» (jobbutforming) (Bakker et al., 2014, s. 401). Job crafting er definert som de fysiske og kognitive endringene individer gjør i sin oppgave eller relasjonelle grenser. Fysiske endringer refererer til endringer i form, omfang eller antall jobboppgaver, mens kognitive endringer refererer til å endre hvordan man ser jobben. For en organisasjon trenger ikke jobbutforming hverken være bra eller dårlig (Bakker et al., 2014). Effekten avhenger av situasjon. Tims et al. (2013) definerer jobbutforming som endringene ansatte kan gjøre med tanke på arbeidets jobbkrav og jobbressurser, slik at jobben tilpasses den ansattes behov, evner og preferanser.

Det ser ut til at det de ansatte opplever som kongruens spiller en større rolle enn de faktiske forhold på arbeidsplassen (Cable & Judge, 1997; Kristof, 1996). Det å vite at det er den opplevde faktor som har mest å si, gjør det igjen svært utfordrende å tilrettelegge for verdikongruens på arbeidsplassene. Det taler for at tiltakene blir individorientert. En undersøkelse blant sykepleiere viste at det psykososiale arbeidsmiljøet ble gjort til noe privat og personlig, og ikke til organisatoriske utfordringer som kan arbeides kollektivt med. Når arbeidsmiljøutfordringene individualiseres blir sykepleierne stående alene med disse utfordringene og må finne løsninger selv (Korsvold & Thomassen, 2018).

Resultatene fra en modell for tilpasning av person-organisasjon og organisatoriske ansettelsesbeslutninger tyder på at intervjuere kan vurdere samsvar mellom søkeren og organisasjonens verdier med betydelige nivåer av nøyaktighet, og at intervjuere sammenligner deres oppfatning av søkerens verdier med organisasjonens verdier for å vurdere person-organisasjonstilpasning. Resultatene antydte også at intervjuernes subjektive vurderinger av person-organisasjonsegnethet har store effekter på ansettelses anbefalingene deres i forhold til konkurrerende søkeregenskaper, og at intervjuernes anbefalinger om ansettelse direkte påvirker organisasjoners ansettelsesbeslutninger (Cable & Judge, 1997). Selv om intervjuere kan være i stand til å vurdere samsvar relativt nøyaktig mellom søkerens og organisasjonens verdier viser en annen studie at oppfatninger om PO-tilpasning ikke var relatert til intensjoner om å akseptere et jobbtilbud. PO-tilpasningsoppfatninger (før og under utvelgelsesprosessen) var ikke relatert til faktisk jobbakseptbeslutning. Disse funnene understreker viktigheten av å sikre at søkere har tilstrekkelig informasjon om jobben under rekrutterings- og utvelgelsesprosessen (Carless, 2005). Videre viste en annen studie konklusjoner om at dersom arbeidsverdier og vurderinger av søkerens egnethet påvirker personellutvelgelsesprosessen, er det mer sannsynlig at de gjør det på senere stadier når beslutninger om jobbtilbud tas. Arbeidsverdier og vurderinger av søkerens egnethet ser ut til å ha minimal innvirkning på beslutninger om å beholde søkeren for ytterligere vurdering i tidlige stadier av utvelgelsesprosessen (Adkins et al., 1994). Dette er interessant da det reiser spørsmål om hva det er som gjør at søkeren beholdes for ytterligere vurdering når ikke verdier og egnethet har noen spesiell innvirkning i starten av prosessen.

Arbeidsforhold som ofte sees i sykepleieryrket er høy arbeidsbelastning, økte emosjonelle krav og et høyt nivå av innblanding fra balansen mellom jobb/hverdagsliv. Disse påvirker jobbholdninger og arbeidsresultater hos sykepleiere og er bekreftet av en rekke studier på tvers av spesialiseringsområder (Labrague et al., 2020, s. 192). Graden av turnoverintensjon og faktisk turnover blant sykepleiere er begge sterkt påvirket av jobbegenskapene deres. Jobbkraft-ressursmodellen antyder at psykologisk stress, intensjon om høy turnover og misnøye på jobb er alle produkter av en bestemt arbeidstilstand (dvs. jobbkraft og ressurser) (Taris & Schaufeli, 2015). Ved å måle grad av jobbressurser og jobbkraft på en arbeidsplass skulle teorien tilsi at det var mulig å forutsi turnoverintensjonen. Gjennom arbeidet med denne oppgaven er det klart at det er en rekke komplekse sammenhenger som spiller inn, og som ikke lar teorien virke rett frem. Tidligere studier har identifisert en rekke variabler som påvirker sykepleieres beslutninger om enten å forlate eller forbli i både sin nåværende stilling og yrket generelt. Individuelle faktorer som er kjent for å fremkalle turnoverintensjon inkluderer sykepleierens alder, utdanning, kjønn, sivilstatus og arbeidserfaring. Organisatoriske faktorer som allerede er anerkjent som forløpere for turnoverintensjon inkluderer tilstedeværelsen av teamstøtte, organisasjonsstøtte, jobbautonomi, tilstrekkelig bemanning, positivt arbeidsklima og positiv rollemodellering av ledere. Sykepleieres jobbtillfredshet er en av de viktigste driverne for sykepleieres intensjon om å enten slutte eller forbli på arbeidsplassen sin, og anses å være hovedprediktoren for faktisk turnover (Labrague et al., 2020).

Sykepleiere er ikke agenter som passivt reagerer på miljøet, i stedet tolker og bedømmer de miljøet sitt individuelt. Som en konsekvens kan noen sykepleiere være mottakelige for arbeidsmiljøet sitt, mens andre ikke er det (Shao et al., 2018). Med bakgrunn i dette ser sykepleierne oppfatning av verdikongruens med deres organisasjoner ut til å være viktig. I en studie vises det at sykepleiere som erkjenner organisasjonens verdikongruens i seg selv opplevde høyere jobbtillfredshet, lavere følelsesmessig utmattelse, depersonalisering og turnoverintensjon enn de som var mindre enige. Derfor er det investerbart for arbeidsgivere å søke strategier for å forbedre verditilpasningen mellom organisasjonen og sykepleiere (Shao et al., 2018).

Det er i forskningslitteraturen uenigheter om turnoverintensjon kan forutsi faktisk turnover. Funn fra en undersøkelse tyder på at på organisasjonsnivå, er

turnoverintensjon og faktisk turnover distinkte begreper, spådd av forskjellige sett med variabler. Undersøkelsen konkluderer med at offentlige ledere som har i oppgave å beholde ansatte kan få mer igjen for å konsentrere seg om deres arbeidsplass unike demografiske egenskaper og spesifikke ledelsespraksis, snarere enn på deres ansattes selvrappporterte turnoverintensjon (Cohen et al., 2016). Selv om intensjon om å slutte i en organisasjon representerer en av de bedre prediktorene for faktisk turnoveratferd, varierer atferden rundt turnoverintensjonen mye på tvers av studier. En studie argumenterer for at en årsak til variasjonen er at individer har ulike motiver for å ha en høy intensjon om å forlate jobben, og det er motivet som delvis står for når intensjonen vil manifestere seg i faktisk turnover. Forventningene ble støttet ved at bare intensjonene motivert av misnøye med organisasjonen og dens verdier resulterte i tap av ansatte (Vandenberg & Nelson, 1999).

5.9 Praktiske implikasjoner

Det er flere praktiske implikasjoner som kan utledes av funnene. Ledelsen står overfor oppgaven med å ansette sykepleiere hvis verdier er kongruente med sykehusets verdier. Resultater viser at når sykepleiere passer bedre med organisasjonens verdier, har de en tendens til å dele sine kunnskap og vie ekstra innsats utover sine stillingsbeskrivelser for å fremme og implementere nye ideer og ta vare på sine pasienter.

Fordi verdikongruens er signifikant negativt relatert til turnoverintensjon i denne studien, bør arbeidsgiverne for sykepleiere sørge for at detaljer om organisasjonens kultur presenteres så eksplisitt som mulig ved bruk av interne publikasjoner, lederpresentasjoner, sosialiseringprogrammer og/eller formelle opplæringskurs for å øke sykepleiernes opplevde verdikongruens/PO-tilpasning (Peng et al., 2014).

Nøkkelen for å redusere sykepleierutskiftningen kan være å identifisere de tidlige tegnene på intensjon om å slutte, og hindre sykepleiere i å fortsette prosessen med tankene om å slutte. Det antydes at prosessen med turnoverintensjon starter med negative psykologiske reaksjoner fra ansatte på deres organisasjoner og arbeid. Disse negative responsene kan komme til uttrykk i form av misnøye på jobb og lavt organisatorisk engasjement. Derfor vil konstant vurdering av sykepleiernes følelser for

jobben gjøre det mulig for arbeidsgivere å identifisere de første tegnene på turnoverintensjon (Takase, 2010).

Det ble benyttet kvantitative forskningsmetoder for å utforske rollen til sykepleiernes verdikongruens og turnoverintensjon i en hypotetisk modell (en medierende modell). Andre typer kvalitative studier kan også kaste lys over fenomenet verdikongruens. For eksempel, der det er mulig, kan forskere gjennomføre strukturerte intervjuer med ansatte som frivillig har sluttet eller forlater en organisasjon og tolke funn ut fra det. Slike studier kan gi mer direkte innsikt i ansattes verdikongruens. Konvergensen av slike forskningsmetoder er nødvendig for å øke den eksterne validiteten til denne forskningen.

5.10 Forslag til fremtidig forskning

I denne studien ble det kun brukt turnoverintensjon som avhengig variabel. Fremtidige studier kan bruke faktisk turnover, jobbytelse og mental helse som longitudinelle data for å bestemme forholdet mellom rollene til ulike typer tilpasning og holdnings- eller atferdsmessige utfall.

Avhengig av i hvilken grad det er verdikongruens mellom den ansatte og arbeidsplassen, er det foreslått et effektivt verktøy for å redusere avstanden mellom personlige og organisatoriske verdier. Med utgangspunkt i organisasjonens evner bør det tilrettelegges en intern og ekstern kommunikasjonsplan som sikrer representasjon av verdier. Andre metoder for å styrke verdier kan være at ledelsen og organisasjonskulturen gjennomgås og justeres. En longitudinell studie anbefales for å finne ut personlig og organisasjonsverdikongruens og dens effekt på ansatte og organisasjonsendringer over tid. For eksempel undersøkelse av endringer i verdiene til person og organisasjon, endringer av personlig og organisatorisk verdikongruens, endringer av verdikongruens mellom nyansatt og organisasjon i starten av hans/hennes ansettelse og etter et år foreslås verdi kongruensovervåking i organisasjonen (Vveinhardt & Gulbovaitè, 2016, s. 500).

Med bakgrunn i at rammene for masteroppgaven har satt grenser for hvor omfattende arbeidet skal være har for eksempel den inkluderte kontrollvariabelen utmattelse blitt

inkludert i istedenfor utbrenthet. Det kunne være nyttig å utføre en lignende studie med utbrenthet, hvor det er større rammer og muligheter for å benytte lengre spørreskjemaer.

Videre foreslås det å involvere flere jobbressurser og jobbkrav i en slik studie, for å kartlegge tydeligere hvor ulike tiltak bør plasseres for å redusere turnoverintensjonen. Det bør da være ressurser og krav som har relasjon til sykepleieryrket, og for å finne disse kan det være aktuelt å spørre sykepleierne selv. Det kan også være aktuelt å spørre sykepleierne om hvordan de selv mener at verdikongruens kan økes på en arbeidsplass, for å oppnå ytterligere kunnskap som kan benyttes i praksis.

I fremtidig forskning bør skillet mellom jobbhindringer og jobbutfordringer tydeliggjøres, og de psykologiske prosessene de fremkaller bør redegjøres for. Som en tommelfingerregel; jobbfunksjoner som krever mye energi uten å gi ekstra fordeler kan betraktes som jobbhindringer, mens jobbutfordringer gir ytterligere gunstige resultater når det gjelder måloppnåelse, behovstilfredshet eller velvære (Van den Broeck et al., 2010, s. 755).

Til slutt bør fremtidig forskning inkludere sosiodemografiske variabler, og etterspørre hvilken type arbeidsplass sykepleieren arbeider ved, for å undersøke likheter og forskjeller på de forskjellige arbeidsplassene. Kanskje gir det muligheter for å forklare om noen organiseringer av arbeidsplassen gir høyere eller lavere verdikongruens blant ansatte. Dette bør settes i sammenheng med grad av turnoverintensjon for å kunne se om verdikongruens har betydning, og i hvilken grad. Det kreves også mer forskning for å avklare hvordan organisasjonene skal øke verdikongruensen.

5.11 Begrensninger

Gjennom dette forskningsarbeidet er det behov for klargjøring av begreper som benyttes for å kunne kommunisere informasjon så tydelig som mulig. Det ser ut til å være en gjenganger i mange forskningsartikler at det nevnes i konklusjonene at det oppfordres til å benytte like begreper med samme definisjonsforståelse for å øke sammenligningsgrunnlaget. Etter å ha gjennomgått litteratur om verdikongruens og person-organisasjonstilpasning er det inntrykk av at det er svært mange nyanser av begreper tilhørende disse temaene. Til tross for rikelige funn, ulike metodiske behandlinger og teoretiske perspektiver har forskning på verdikongruens blitt

fragmentert, noe som fører til forvirring om konseptets natur (Ostroff et al., 2005), gir forvirrende empiriske resultater (Kristof-Brown et al., 2005), og gjør sammenligning og integrering av ulike studier vanskelig. Gitt forskningen og feltets praktiske betydning kan forskere og praktikere dra nytte av klargjøre konseptet (Bao et al., 2012, s. 4).

Det ble benyttet subjektiv måling for å operasjonalisere verdikongruens på grunn av dets håndterbare omfang med tre indikatorer for skalaen. Andre skalaer for verdikongruens består av nærmere 50 indikatorer («Value theory» av Schwartz, 2012; «Organizational Culture Profile av O'Reilly et al., 1991) noe som kunne gitt større utfordringer med å få respondenter til å besvare/fullføre undersøkelsen. Senere studier kan bruke mer objektive tiltak, som måling av organisasjonsverdier fra arbeidsgiver. Det systematiske litteratursøket avdekket et stort antall personlige og organisatoriske verdikongruens-instrumenter med varierende innhold. I sin tur representerer dette et viktig metodisk problem for sammenligning av resultater mellom studier og settinger (Vveinhardt & Gulbovaitė, 2014).

Litteraturen i denne oppgaven er inkludert basert på tema, og det er derfor ikke avgrenset til kun nordiske studier. Studier fra alle verdensdeler er representert, og det kan derfor svekke overførbarheten til den norske settingen. Det er også inkludert forskning fra andre yrker enn sykepleie, noe som også kan påvirke tolkningene av resultatene. Årsaken til at disse studiene er inkludert er fordi det er begrenset med studier utført i nordiske sammenhenger, og det antas at teorien om verdikongruens kan være gyldig uavhengig av verdensdel.

En tverrsnittstudie kan ha følgende svakheter; manglende evne til å vurdere forekomst, identifiserte assosiasjoner kan være vanskelige å tolke og vanskelig å trekke en kausal (årsak) slutning. Tverrsnittstudier er ofte basert på et stort, heterogent utvalg som gjør metoden utsatt for prøvetakingskjevhet (Xiaofeng & Cheng, 2020). Da denne studien har benyttet et tverrsnittsdesign, kan det ikke fullt ut tolkes årsakssammenheng mellom de målte variablene og sykepleiernes intensjon om å slutte. Og da tverrsnittstudie kun gir et øyeblikksbilde kan det gi andre resultater hvis undersøkelsen ble utført på et annet tidspunkt.

En metodisk begrensning er felles metodevarians, hovedkilden til målefeil og kan gi systematiske feil på observert korrelasjon mellom ulike mål. Studier som baserer seg på at all datainnsamling benytter en metode (spørreskjema), alle data kommer fra samme kilde og målingene gjøres på et tidspunkt, er spesielt utsatt for feilkilder (Podsakoff et al., 2003, s. 885). Denne studien benytter samme spørreskjema for alle og er gjennomført på samme tidspunkt.

6 Konklusjon

Basert på tidligere forskning om verdikongruens er det ganske klare hentydninger til at verdikongruens er viktig for sykepleieres turnoverintensjon. Opplever sykepleiere at deres verdier samsvarer med arbeidsplassens verdier viser resultatene i denne studien at turnoverintensjonen reduseres. Det å benytte verdikongruens som en tredje variabel i JD-R-modellen viser seg å ha betydning, da verdikongruens medierer samvariasjonen med turnoverintensjonen. Verdikongruens har i denne studien en moderat samvariasjon med jobbengasjement, som igjen er med på å redusere turnoverintensjonen.

Jobbkravene viser seg å ha liten samvariasjon med verdikongruens, mens jobbressursene har noe positiv korrelasjon med verdikongruens. Å redusere jobbkrav kan være gunstig for å redusere utmattelse, som igjen har en positiv samvariasjon med turnoverintensjon. På dette punktet i det som er gjort av studier er det liten tvil om at verdikongruens har betydning, men at det er fortsatt store kunnskapshull når det gjelder mekanismene og sammenhengene rundt verdikongruens.

Litteraturliste

- Adkins, C. L., Russell, C. J., & Werbel, J. D. (1994). Judgments of fit in the selection process: The role of work value congruence. *Personnel Psychology*, 47(3), 605–623. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1994.tb01740.x>
- Afsar. (2016). The impact of person-organization fit on innovative work behavior: the mediating effect of knowledge sharing behavior. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 29(2), 104–122. <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-01-2015-0017>
- Ahmed, U., Shah, M. H., Siddiqui, B. A., Shah, S. A., Dahri, A. S. & Qureshi, M. S. (2017). Troubling Job Demands at Work: Examining the Deleterious Impact of Workload and Emotional Demands on Work Engagement. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 7(6).
[doi:10.6007/IJARBS/v7-i6/2949](https://doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i6/2949)
- Akoglu. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18(3), 91–93. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>
- Al Zamel, L. G., Lim Abdullah, K., Chan, C. M., & Piaw, C. Y. (2020). Factors Influencing Nurses' Intention to Leave and Intention to Stay: An Integrative Review. *Home Health Care Management & Practice*, 32(4), 218–228. <https://doi.org/10.1177/1084822320931363>
- Amos, E. A. & Weathington, B. L. (2008). An Analysis of the Relation Between Employee-Organization Value Congruence and Employee Attitudes. *The Journal of Psychology*, 142(6), 615–632. <https://doi.org/10.3200/JRLP.142.6.615-632>
- Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*, 11(1), 11–18. <https://doi.org/10.1093/heapro/11.1.11>

- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>.
- Arbeidsmiljøportalen. (u.å.). *Tids- og arbeidspress*. Hentet den 03.04.23 fra <https://www.arbeidsmiljoportalen.no/bransje/sykehus/verktoy/arbeidsmiljohjelpen/tids-og-arbeidspress>
- Bakker, A.B. and Albrecht, S. (2018), Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bakker, A. B., Boyd, C. M., Dollard, M., Gillespie, N., Winefield, A. H., & Stough, C. (2010). The role of personality in the job demands-resources model. *Career Development International*, 15(7), 622–636. <https://doi.org/10.1108/13620431011094050>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- 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., & Euwema, M. . (2005). Job resources may buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A.B., Demerouti, E. and Sanz-Vergel, A.I. (2014), Burnout and work engagement: the JD-R approach, *Annual Review of Organizational Psychology*

and *Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235

Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement a handbook of essential theory and research*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. doi: 10.1080/02678370802393649

Bao, Y., Vedina, R., Moodie, S., & Dolan, S. (2012). The relationship between value incongruence and individual and organizational well-being outcomes: an exploratory study among Catalan nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 69(3), 631–641. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.06045.x>

Berisha, & Lajçi, R. (2021). Fit to last? Investigating how person-job fit and person-organization fit affect turnover intention in the retail context. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 11(22), 407–428.
<https://doi.org/10.15388/OMEE.2020.11.40>

Bjerkan, A. M. (2012). Faktoranalyse. I T. A. Eikemo & T. H. Clausen (Red.). *Kvantitativ analyse med SPSS, en praktisk innføring i kvantitative analyseteknikker* (2. utg., s. 252-266). Fagbokforlaget.

Brauchli, R., Schaufeli, W. B., Jenny, G. J., Fülleman, D., & Bauer, G. F. (2013). Disentangling stability and change in job resources, job demands, and employee well-being — A three-wave study on the Job-Demands Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 117–129.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.003>

- Cable, D. M. & DeRue, D. S. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884. doi:10.1037//0021-9010.87.5.875
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1997). Interviewers' perceptions of person–organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 546–561. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.546>
- Carless, S. A. (2005). Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 411–429. <https://doi.org/10.1348/096317905X25995>
- Carlquist, E. (2015). *Well-being på norsk*. Helsedirektoratet. https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/well-being-pa-norsk/Well-being%20p%C3%A5%20norsk.pdf/_/attachment/inline/46a66c5f-e872-4e52-96b5-4ae1c95c5d23:488beb667da23e74e06e64a4e800417c2f205c90/Well-being%20p%C3%A5%20norsk.pdf
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *The Academy of Management Review*, 14(3), 333–349. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279063>
- Chiu, Y.-L., Chung, R.-G., Wu, C.-S., & Ho, C.-H. (2009). The effects of job demands, control, and social support on hospital clinical nurses' intention to turn over. *Applied Nursing Research*, 22(4), 258–263. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2008.02.006>
- Cho, & Lewis, G. B. (2012). Turnover Intention and Turnover Behavior. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4–23. <https://doi.org/10.1177/0734371X11408701>

- Cohen, G., Blake, R. S., & Goodman, D. (2016). Does Turnover Intention Matter? Evaluating the Usefulness of Turnover Intention Rate as a Predictor of Actual Turnover Rate. *Review of Public Personnel Administration, 36*(3), 240–263. <https://doi.org/10.1177/0734371X15581850>
- Daus, S. & Markussen, E. (2020). *Stianalyser til rapport 2020:2*. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle-/11250/2675751/NIFUarbeidsnotat2020-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing, 32*(2), 454–464. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01496.x>
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research, 39*, 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>
- Eberhard-Gran, M. (2017). *Spørreskjema som metode for helsefagene*. Universitetsforlaget.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. I C. L. Cooper (Red.), *Theories of organizational stress*, (s. 28-67). Oxford University Press.
- Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2009). The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology, 94*(3), 654–677. <https://doi.org/10.1037/a0014891>
- Eide, T. & Eide, H. (2008). *Verdien av en verdi-intervensjon. En studie av verdiarbeid i et norsk sykehus*. Diakonhjemmet Høgskole. <http://hdl.handle.net/11250/98571>
- Eikemo, T. A. & Clausen, T. H. (2012). *Kvantitativ analyse med SPSS; En praktisk innføring i kvantitative analyseteknikker* (2. utg.). Fagbokforlaget.

- Elfenbein, H. A., & O'Reilly, C. A. (2007). Fitting In: The Effects of Relational Demography and Person-Culture Fit on Group Process and Performance. *Group & Organization Management*, 32(1), 109–142.
<https://doi.org/10.1177/1059601106286882>
- Falkenberg, G. (2006). *Verdier og sosiale normer i store norske virksomheter Viktige kulturbærere eller fordekt PR?* Fafo rådsprogram 2006-2008. Hentet den 01.03.23 fra <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-notater/verdier-og-sosiale-normer-i-store-norske-virksomheter-viktige-kulturbærere-eller-fordekt-pr>
- FHI. (2008). *Tvillingundersøkelsen*. Folkehelseinstituttet.
<https://www.fhi.no/div/helseundersokelser/tvilling/nyhetsbrev-fra-tvillingstudien/>. Nyhetsbrev 2008.
- Foss, Ø. T. (2014). Arbeidshelse. I U. S. Goth (Red.), *Folkehelse i et norsk perspektiv* (s. 243–272). Gyldendal Akademisk.
- Gautun, H. (2021). For få på jobb? Sykepleierbemanning i sykehjem og hjemmesykepleien. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(2), 142–157.
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-02-05>
- Gignac, G. E., & Szodorai, E. T. (2016). Effect size guidelines for individual differences researchers. *Personality and Individual Differences*, 102, 74–78.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.069>
- Gottenborg, S., Hoff, T., Rydstedt, L., & Øvergård, K. I. (2022). People Performance Scales (PPS): A multi-company, cross-sectional psychometric assessment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 63(2), 109–123.
<https://doi.org/10.1111/sjop.12793>
- Green, J., Cross, R., Woodall, J. & Tones, K. (2019). *Health promotoin; Planning and strategies* (4. utg.). Sage Publications Ltd.

- Hedlund, M., Ingstad, K., & Moe, A. (2021). *God helse : kunnskap for framtidens kommunehelsetjeneste*. Universitetsforlaget.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18261/9788215042985-2021>
- Helmers, A-K. B. (2022). *Sengepostenes behov må med i helheten*. Sykepleien.
<https://sykepleien.no/2022/05/sykepleiernes-innspill-til-helsepersonellkommisjonen-sengepostenes-behov-ma-med-i-helheten>
- Helse Vest. (2022). *Ekstern turnover; Faktabasert kunnskapsgrunnlag. Et viktig grunnlag for de rette tiltakene*. Helse Vest. <https://helse-vest.no/helsefagleg/prosjekt-og-program/fem-topp-risiko/ekstern-turnover>
- Helsedirektoratet. (2021). *Rekruttering og turnover for sykepleiere*. Hentet den 06.03.23 fra <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/behovet-for-sykepleiere-med-klinisk-breddekompetanse-i-sykehus--faglige-og-tjenestemessige-behov/situasjonsbeskrivelse-kompetansebehov-i-spesialisthelsetjenesten/rekruttering-og-turnover-for-sykepleiere>
- Helsedirektoratet. (2021). *Smart mosjon i arbeidslivet*.
<https://www.helsedirektoratet.no/tema/fysisk-aktivitet/smart-mosjon-i-arbeidslivet>
- Heuven, E., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Huisman, N. (2006). The role of self-efficacy in performing emotion work. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 222–235. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.03.002>
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person–organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389-399. doi:10.1016/j.jvb.2005.08.003
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model. *Online readings in psychology and culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>

- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.) Cappelen Damm.
- Jacquette, D. (2002). *Ontology*. Routledge.
- Jaffe, Gerould, P., Tobe, G., & Tobe, G. (1993). *Organizational Vision, Values and Mission*. Course Technology Crisp.
- Jia, Z., Kornstad, T., Stølen, N. M. & Hjemås, G. (2023). *Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2040*. Statistisk sentralbyrå.
<https://hdl.handle.net/11250/3054002>
- Jiang, S., Jiang, C. & Cheng, Y. (2022). Working Overtime in Social Work Settings: Associations with Burnout, Person-organization Value Congruence and Turnover Intentions among Chinese Social Workers. *Human service organizations* 47(1), 28-41. <https://doi.org/10.1080/23303131.2022.2121347>
- Johannesen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til vitenskapelig metode* (5. utg.). Abstrakt forlag.
- Joo, B.-K., Hahn, H.-J., & Peterson, S. L. (2015). Turnover intention: the effects of core self-evaluations, proactive personality, perceived organizational support, developmental feedback, and job complexity. *Human Resource Development International*, 18(2), 116–130. <https://doi.org/10.1080/13678868.2015.1026549>
- Jungert, T., Van den Broeck, A., Schreurs, B., & Osterman, U. (2018). How Colleagues Can Support Each Other's Needs and Motivation: An Intervention on Employee Work Motivation. *Applied Psychology*, 67(1), 3–29.
<https://doi.org/10.1111/apps.12110>
- Karlqvist, L. K., Härenstam, A., Leijon, O., & Schéele, P. (2003). Excessive Physical Demands in Modern Worklife and Characteristics of Work and Living Conditions of Persons at Risk. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 29(5), 363–377. <https://doi.org/10.5271/sjweh.743>

- Kim, W. (2017). Examining Mediation Effects of Work Engagement Among Job Resources, Job Performance, and Turnover Intention. *Performance Improvement Quarterly*, 29(4), 407–425. <https://doi.org/10.1002/piq.21235>
- Kleiven, O. T., Kyte, L., & Kvigne, K. (2016). Sykepleieverdier under press? *Nordisk sygeplejeforskning*, 6(4), 311–326. <https://doi.org/10.18261/issn.1892-2686-2016-04-03>
- Knight, C., Patterson, M. & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 2017(38), 792–812. DOI: 10.1002/job.2167
- Korsvold, L. A. & Thomassen, O. J. (2018). *Tiltak for å bedre sykepleiernes arbeidsmiljø er ofte individrettet*. *Sykepleien Forskning* 2018;13(71109):e-71109. DOI: 10.4220/Sykepleienf.2018.71109
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a Tool for the Assessment and Improvement of the Psychosocial Work Environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438–449. <https://doi.org/10.5271/sjweh.948>
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta analysis of person-job person-organization, person-group and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>

- KS. (2022). *Turnover i kommuner og fylkeskommuner*. KS.
<https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/turnover/turnover-i-kommuner-og-fylkeskommuner/>
- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., & Tsaras, K. (2019). Predictors and outcomes of nurse professional autonomy: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Practice*, 25(1), e12711. <https://doi.org/10.1111/ijn.12711>
- Labrague, L.J., de los Santos, J.A.A., Falguera, C.C., Nwafor, C.E., Galabay, J.R., Rosales, R.A.& Firmo, C.N.. (2020) Predictors of nurses' turnover intention at one and five years' time. *International Nursing Review* 67, 191– 198.
<https://doi.org/10.1111/inr.12581>
- Lee, M. C. C., Idris, M. A., & Tuckey, M. (2019). Supervisory coaching and performance feedback as mediators of the relationships between leadership styles, work engagement, and turnover intention. *Human Resource Development International*, 22(3), 257–282. <https://doi.org/10.1080/13678868.2018.1530170>
- Lee, Y. J. & Pak, S. Y. (2016). The Impacts of Nurses' Psycho-social Health and Social Support from Colleagues on Patient Caring Ability. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(5), 461.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.5.461>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Nurse turnover: the mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331–339.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01004.x>
- Lesener, Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work and Stress*, 33(1), 76–103.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Lim, J., Bogossian, F., & Ahern, K. (2010). Stress and coping in Australian nurses: a systematic review. *International Nursing Review*, 57(1), 22–31.
<https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2009.00765.x>

- Lind, J. T. (u.å.). *Forelesning 7: Store tallers lov, sentralgrenseteoremet*. Universitetet i Oslo. Hentet den 26.04.23 fra <https://www.uio.no/studier/emner/sv/oekonomi/ECON2130/v18/slides/forelesning-7.pdf>
- Lorente Prieto, L., Salanova Soria, M., Martínez Martínez, I., & Schaufeli, W. (2008). Extension of the Job Demands-Resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema*, *20*(3), 354–360.
- Madsen, I. E., Sørensen, J. K., Bruun, J. E., Framke, E., Burr, H., Melchior, M., Sivertsen, B., Stansfeld, S., Kivimäki, M., & Rugulies, R. (2022). Emotional demands at work and risk of hospital-treated depressive disorder in up to 1.6 million Danish employees: a prospective nationwide register-based cohort study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *48*(4), 302–311. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4020>
- Mantesso, J., Petrucka, P., & Bassendowski, S. (2008). Continuing professional competence: peer feedback success from determination of nurse locus of control. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, *39*(5), 200–205. <https://doi.org/10.3928/00220124-20080501-02>
- Maslach, C. (2006). Understanding job burnout. I A. M. Rossi, P. L. Perrewé & S. L. Sauter (Red.), *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health* (s. 37-52).
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- McVicar. (2016). Scoping the common antecedents of job stress and job satisfaction for nurses (2000-2013) using the job demands-resources model of stress. *Journal of Nursing Management*, *24*(2), 112–136. <https://doi.org/10.1111/jonm.12326>
- Memon, M. A., Salleh, R., Nordin, S. M., Cheah, J.-H., Ting, H., & Chuah, F. (2018). Person-organisation fit and turnover intention: the mediating role of work

engagement. *The Journal of Management Development*, 37(3), 285–298.
<https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0232>

Merecz-Kot, & Andysz, A. (2017). Socio-demographic predictors of person-organization fit. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 30(1), 133–149.
<https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00797>

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>

Morse, J. M. (1991). Strategies for sampling. *Qualitative nursing research: A contemporary dialogue*, (s. 127-145). SAGE Publications.

Mostafa. (2016). High-Performance HR Practices, Work Stress and Quit Intentions in the Public Health Sector: Does person-organization fit matter? *Public Management Review*, 18(8), 1218–1237.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2015.1100319>

Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2008). The Ties that Bind: Social Networks, Person-Organization Value Fit, and Turnover Intention. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(2), 205–227.
<https://doi.org/10.1093/jopart/mum013>

Mrayyan, M. T. (2004). Nurses' autonomy: influence of nurse managers' actions. *Journal of Advanced Nursing*, 45(3), 326–336. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02893.x>

Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of vocational behavior*, 31(3), 268-277. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90043-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90043-1)

- NESH. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. Hentet den 13.04.23 fra <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>
- NSF. (2021). *Sykepleiere vurderer å slutte eller skifte jobb*. Norsk Sykepleierforbund. Hentet den 28.04.23 fra <https://www.nsf.no/artikkel/sykepleiere-vurderer-slutte-eller-skifte-jobb>
- NSF. (u.å.). *Yrkesetiske retningslinjer*. Norsk Sykepleierforbund. <https://www.nsf.no/etikk-0/yrkesetiske-retningslinjer>
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516. <https://doi.org/10.5465/256404>
- Ostroff, C., & Judge, T. A. (2007). *Perspectives on organizational fit*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Ostroff, C., Shin, Y., & Kinicki, A. J. (2005). Multiple perspectives of congruence: Relationships between value congruence and employee attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 26(6), 591–623. <https://doi.org/10.1002/job.333>
- Parker, S. K., & Ohly, S. (2008). Designing motivating jobs: An expanded framework for linking work characteristics and motivation. In R. Kanfer, G. Chen, & R. D. Pritchard (Eds.), *Work motivation: Past, present, and future* (s. 233–284). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 8–24. <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>
- Peng, J-C., Lee, Y-L. & Tseng, M-M. (2014). Person–Organization Fit and Turnover Intention Exploring the Mediating Effect of Work Engagement and the

Moderating Effect of Demand–Ability Fit. *Journal of Nursing Research* 22(1): 1-11. DOI: 10.1097/jnr.0000000000000019

Pripp, H. (2018). Pearsons eller Spearmans korrelasjonskoeffisienter. *Tidsskriftet Den Norske Legeforening*, 2018(8). doi: 10.4045/tidsskr.18.0042

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>

Posner, B. Z. (1992). Person-organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence. *Human Relations*, 45(4), 351-361.

Pursio, K., Kankkunen, P., Sanner-Stiehr, E., & Kvist, T. (2021). Professional autonomy in nursing: An integrative review. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1565–1577. <https://doi.org/10.1111/jonm.13282>

Regjeringen. (2022). *Hva er inkluderende arbeidsliv?* Regjeringen. https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/hva-er-inkluderende-arbeidsliv/id2631314/

Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A Motivational Model of Work Turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(10), 2089–2113. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb02065.x>

Riksrevisjonen. (2019-2020). *Riksrevisjonens undersøkelse av bemanningsutfordringer i helseforetakene*. Riksrevisjonen. Del av Dokument 3:2. <https://www.riksrevisjonen.no/globalassets/rapporter/no-2019-2020/bemanningsutfordringerhelseforetakene.pdf>

Ringdal, K. (2018). *Enhet og Mangfold: samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (4. utg.). Fagbokforlaget.

- Robinson, S.E., Roth, S.L., Keim, J., Levenson, M., Flentje, J.R. and Bashor, K. (1991), Nurse burnout: Work related and demographic factors as culprits. *Research in Nursing and Health*, 14(3). 223-228. <https://doi.org/10.1002/nur.4770140309>
- Ross, C. E., & Mirowsky, J. (1995). Does Employment Affect Health? *Journal of Health and Social Behavior*, 36(3), 230–243. <https://doi.org/10.2307/2137340>
- Russell, H., O'Connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The Impact of Flexible Working Arrangements on Work-life Conflict and Work Pressure in Ireland. *Gender, Work, and Organization*, 16(1), 73–97. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00431.x>
- Sagbakken, E. (2021). *Sykepleiere trenger kollegastøtte når uønskede hendelser skjer*. Sykepleien. doi: 10.4220/Sykepleiens.2021.86854
- Shahpouri, S., Namdari, K., & Abedi, A. (2016). Mediating role of work engagement in the relationship between job resources and personal resources with turnover intention among female nurses. *Applied Nursing Research*, 30, 216–221. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.10.008>
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- 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., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2013). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*, 43–68. Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437–453. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x>
- Sekiguchi, T., & Huber, V. L. (2011). The use of person–organization fit and person–job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 203–216. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.04.001>
- SEP. (2017). *Scientific realism*. <https://plato.stanford.edu/entries/scientific-realism/#WhatScieReal>
- Shao, J., Tang, L., Wang, X., Qiu, R., Zhang, Y., Jia, Y., Ma, Y., & Ye, Z. (2018). Nursing work environment, value congruence and their relationships with nurses' work outcomes. *Journal of Nursing Management*, 26(8), 1091–1099. <https://doi.org/10.1111/jonm.12641>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., Kawakami, N., Leerstoel Schaufeli, & Work Organizational Psychology: Occupational Health Psychology. (2015). Workaholism vs. work engagement: the two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22(1), 18–23. <https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>
- Siegall, & McDonald, T. (2004). Person-organization value congruence, burnout and diversion of resources. *Personnel Review*, 33(3), 291–301. <https://doi.org/10.1108/00483480410528832>
- Sikt. (u.å.). *Personverntjenester for forskning*. Sikt. Hentet den 13.04.23 fra <https://sikt.no/tjenester/personverntjenester-forskning>

- Skjold, V. A. (2022). *Sykepleierne var slitne før pandemien, og de er enda mer slitne etter pandemien*. Sykepleien. <https://sykepleien.no/meninger/2022/07/sykepleierne-var-slitne-pandemien-og-de-er-enda-mer-slitne-etter-pandemien>
- Skjøstad, O., Hjemås, G. & Beyrer, S. (2017). *1 av 5 nyutdanna sykepleiere jobber ikke i helsetjenesten*. SSB. Hentet den 27.04.23 fra <https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/1-av-5-nyutdanna-sykepleiere-jobber-ikke-i-helsetjenesten>
- Skår, R. (2010). The meaning of autonomy in nursing practice. *Journal of Clinical Nursing*, 19(15-16), 2226–2234. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2009.02804.x>
- STAMI. (u.å.). *Kollegastøtte*. STAMI. Hentet den 03.03.23 fra <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/sosiale-relasjoner/kollegastotte/>
- Sørensen, B. A., Dahl-Jørgensen, C. & Skogstad, A. (1998). *Arbeid og arbeidshelse i pleie- og omsorgssektoren*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. <https://hdl.handle.net/20.500.12199/6360>
- Takase, M. (2010). A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. *Collegian (Royal College of Nursing, Australia)*, 17(1), 3–12. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2009.05.001>
- Takase, M., Yamashita, N., & Oba, K. (2008). Nurses' leaving intentions: antecedents and mediating factors. *Journal of Advanced Nursing*, 62(3), 295–306. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04554.x>
- Taris, T. W. & Schaufeli, W. B. (2015). The Job Demands-Resources Model. I S. Clarke (Red.), T. M. Probst, F. Guldenmund & J. Passmore. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Occupational Safety and Workplace Health*. <https://doi.org/10.1002/9781118979013.ch8>
- Thrane, C. (2018). *Kvantitativ metode, en praktisk tilnærming*. Cappelen Damm Akademisk.

- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Totterdell, P., & Holman, D. (2003). Emotion regulation in customer service roles: Testing a model of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 8*(1), 55-73. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.1.55>
- Turney, S. (2022). *Pearson Correlation Coefficient (r), Guide & Examples*. Scribbr. Hentet den 18.11.2022 fra <https://www.scribbr.com/statistics/pearson-correlation-coefficient/>
- Treviño, Egri, C. P., Ralston, D. A., Naoumova, I., Li, Y., Darder, F. L., de la Garza Carranza, M. T., & Furrer, O. (2020). A Cross-Cultural Examination of Person-Organization Fit: Is P-O Fit Congruent with or Contingent on Societal Values? *Management International Review, 60*(2), 287–314. <https://doi.org/10.1007/s11575-020-00411-0>
- UiO. (2022). *Sikre anonymitet i Nettskjema*. Universitetet i Oslo. Hentet den 13.04.23 <https://www.uio.no/tjenester/it/adm-app/nettskjema/hjelp/tiltak-for-a-sikre-anonymitet.html#toc3>
- Ullman, J. B. (2006). Structural Equation Modeling: Reviewing the Basics and Moving Forward. *Journal of Personality Assessment, 87*(1), 35–50. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8701_03
- Vammen, M. A., Mikkelsen, S., Hansen, Åse M., Bonde, J. P., Grynderup, M. B., Kolstad, H., Kærlev, L., Mors, O., Rugulies, R., & Thomsen, J. F. (2016). Emotional Demands at Work and the Risk of Clinical Depression. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 58*(10), 994–1001. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000849>

- Vandenberg, R. J., & Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the Motives Underlying Turnover Intentions: When Do Intentions Predict Turnover Behavior? *Human Relations (New York)*, 52(10), 1313–1336.
<https://doi.org/10.1177/001872679905201005>
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735–759. <https://doi.org/10.1080/13594320903223839>
- Van den Broeck, A., Van Ruysseveldt, J., Smulders, P., & De Witte, H. (2011). Does an intrinsic work value orientation strengthen the impact of job resources? A perspective from the Job Demands-Resources Model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(5), 581–609.
<https://doi.org/10.1080/13594321003669053>
- Van Waeyenberg, T., Decramer, A., & Anseel, F. (2015). Home nurses' turnover intentions: the impact of informal supervisory feedback and self-efficacy. *Journal of Advanced Nursing*, 71(12), 2867–2878.
<https://doi.org/10.1111/jan.12747>
- Verplanken, B. (2004). Value congruence and job satisfaction among nurses: a human relations perspective. *International Journal of Nursing Studies*, 41(6), 599–605.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2003.12.011>
- Verquer, M. L., Beehr, T. A. & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person–organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489. doi: 10.1016/s0001-8791(02)00036-2
- Vveinhardt, J. & Gulbovaitė, E. (2014). Diagnostic Instruments for Value Congruence. *Journal of Business Theory and Practice*, 2(2), 126-151.
www.scholink.org/ojs/index.php/jbtp

- Vveinhardt, J. & Gulbovaitė, E. (2016). Expert Evaluation of Diagnostic Instrument for Personal and Organizational Value Congruence. *Journal of Business Ethics*, 136(3), 481–501. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2527-7>
- Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. (2018). Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1332–1341. <https://doi.org/10.1111/jan.13528>
- Willadsen, B. (2020). *Arbeidsmiljø og HMS-arbeid; Integrasjon, problemløsning, utvikling* (2. utg.). Gyldendal Akademisk
- Wisløff, H. (2022). *Koronaapplausen har ikke ført til noen endringer for sykepleierne*. Sykepleien. <https://sykepleien.no/meninger/2022/06/koronaapplausen-har-ikke-fort-til-noen-endringer-sykepleierne>
- Weston, M.J. (2008). Defining control over nursing practice and autonomy. *Journal of Nursing Administration*, 38(9), 404-408. <https://doi.org/10.1097/01.NNA.0000323960.29544.e5>
- WHO. (2017). *Determinants of health*. World Health Organization. Hentet den 07.11.22 fra <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/determinants-of-health>
- Wright, B. E. & Pandey, S. K. (2008). Public Service Motivation and the Assumption of Person–Organization Fit Testing the Mediating Effect of Value Congruence. *Administration and society* 40(5), 502-521. doi: 10.1177/0095399708320187
- Wright, S. (1934). The Method of Path Coefficients. *Annals of mathematical statistics* 5(3), 161-215. <https://doi.org/10.1214/aoms/1177732676>
- Wolfle, L. M. (1999). Sewall wright on the method of path coefficients: An annotated bibliography. *Structural Equation Modeling*, 6(3), 280–291. <https://doi.org/10.1080/10705519909540134>

Xanthopoulou, D., Bakker, A., Dollard, M., Demerouti, E., Schaufeli, W., Taris, T., & Schreurs, P. (2007). When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 766–786. <https://doi.org/10.1108/02683940710837714>

Xiaofeng, W. & Cheng, Z. (2020). Cross-Sectional Studies: Strengths, Weaknesses, and Recommendations. *Chest*, 158(1). <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>

Zangaro, G. A., & Soeken, K. L. (2007). A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Research in Nursing & Health*, 30(4), 445–458. <https://doi.org/10.1002/nur.20202>

7 Vedlegg

7.1 Vedlegg 1: Spørreskjema

Spørreskjema for hvilken samvariasjon kongruens mellom den individuelle- og organisasjonens verdier har for turnoverintensjon

Student: Hanne Lifjeld Sørli

Veileder: Kjell Ivar Øvergård

08.08.22

Link for nettskjema: <https://nettskjema.no/a/277514>

- **Jobbkrav:**
 - Arbeidspress (S. Gottenborg et al. 2022)
 - Det forventes for mye av meg i løpet av en dag
 - Det kreves at jeg jobber veldig hardt
 - Jeg er under sterkt press for å nå målsettinger
 - Emosjonelle krav (EBHR - revidert fra COPSOQ II)
 - Jobben min setter meg i emosjonelt vanskelige situasjoner
 - Jeg må forholde meg til andres personlige problemer som en del av jobben
 - Jobben min er emosjonelt krevende
 - Fysiske krav (Work Design Questionnaire (WDQ))
 - Jobben krever i stor grad fysisk utholdenhet
 - Jobben krever i stor grad fysisk styrke
 - Jobben krever høy grad av fysisk innsats
- **Jobbressurser:** (S. Gottenborg et al., 2022)
 - Autonomi
 - Jeg har betydelig frihet når det gjelder å bestemme hvordan jeg gjør jobben min
 - Jeg kan selv bestemme hvordan jeg går frem når jeg jobber
 - Jeg har betydelig uavhengighet og frihet i jobben min
 - Kollegastøtte
 - Mine kolleger og jeg utgjør et godt team
 - Det er tillit mellom de personene jeg jobber nærmest med
 - I min enhet utfordrer vi hverandres ideer på en konstruktiv måte
 - Tilbakemelding (feedback) på arbeidet
 - Jeg får hyppig og kontinuerlig tilbakemelding på hvordan jeg utfører mitt arbeid

- Jeg får jevnlig vite hva jeg har gjort bra eller kunne gjort bedre i min jobb
 - I min jobb får jeg klar informasjon om mine leveranser eller prestasjoner.
- **Jobbengasjement** (S. Gottenborg et al. 2022)
 - Jeg er full av energi på jobb
 - Jeg er entusiastisk i jobben min
 - Jeg blir inspirert av jobben min
 - **Utmattelse** (S. Gottenborg et al., 2022)
 - Jeg føler meg ofte fysisk utmattet
 - Jeg føler meg ofte emosjonelt utmattet
 - Jeg føler meg ofte trøtt
 - **Turnoverintensjon** (S. Gottenborg et al., 2022)
 - Jeg tenker ofte på å slutte i min nåværende jobb
 - Jeg kan komme til å slutte i min nåværende jobb i løpet av året
 - Jeg vil sannsynligvis lete aktivt etter en ny jobb det neste året
 - **Verdikongruens / Person-organisasjon tilpasning** (Cable & DeRue, 2002)
 - De tingene jeg verdsetter i livet er veldig lik de tingene som organisasjonen min verdsetter
 - Mine personlige verdier samsvarer med organisasjonens verdier og kultur
 - Organisasjonens verdier og kultur passer godt til de tingene jeg verdsetter i livet

7.2 Vedlegg 2: 95% konfidensintervall tabell

Tabell 11

Konfidensintervaller for korrelasjonene (r)

Variabler	Pearson (r)	Sig.	95% Confidence Intervals (2-tailed) ^a	
			Nedre	Øvre
Arbpre - Emokr	0,465	<,001	0,400	0,525
Arbpre - Fyskr	0,505	<,001	0,443	0,562
Arbpre - Aut	-0,135	<,001	-0,212	-0,056
Arbpre - Kolst	-0,086	0,034	-0,164	-0,006
Arbpre - Tilb	-0,028	0,491	-0,107	0,052
Arbpre - Eng	-0,089	0,028	-0,167	-0,009
Arbpre - Utm	0,509	<,001	0,448	0,566

Arbpre - Turn	0,346	<,001	0,274	0,414
Arbpre - Value	-0,205	<,001	-0,279	-0,127
Emokr - Fyskr	0,282	<,001	0,208	0,354
Emokr - Aut	-0,132	0,001	-0,209	-0,053
Emokr - Kolst	-0,071	0,082	-0,149	0,009
Emokr - Tilb	-0,004	0,926	-0,083	0,076
Emokr - Eng	-0,050	0,216	-0,129	0,029
Emokr - Utm	0,455	<,001	0,390	0,516
Emokr - Turn	0,242	<,001	0,165	0,315
Emokr - Value	-0,109	0,007	-0,187	-0,030
Fyskr - Aut	-0,197	<,001	-0,273	-0,120
Fyskr - Kolst	-0,100	0,014	-0,178	-0,020
Fyskr - Tilb	-0,013	0,745	-0,093	0,066
Fyskr - Eng	-0,160	<,001	-0,237	-0,082
Fyskr - Utm	0,457	<,001	0,391	0,517
Fyskr - Turn	0,300	<,001	0,226	0,371
Fyskr - Value	-0,190	<,001	-0,266	-0,113
Aut - Kolst	0,282	<,001	0,207	0,354
Aut - Tilb	0,209	<,001	0,132	0,284
Aut - Eng	0,303	<,001	0,229	0,373
Aut - Utm	-0,162	<,001	-0,239	-0,084
Aut - Turn	-0,203	<,001	-0,278	-0,126
Aut - Value	0,278	<,001	0,203	0,350
Kolst - Tilb	0,330	<,001	0,257	0,399
Kolst - Eng	0,322	<,001	0,249	0,391
Kolst - Utm	-0,169	<,001	-0,245	-0,091
Kolst - Turn	-0,399	<,001	-0,464	-0,330
Kolst - Value	0,328	<,001	0,255	0,397
Tilb - Eng	0,341	<,001	0,269	0,410
Tilb - Utm	-0,103	0,011	-0,181	-0,023
Tilb - Turn	-0,283	<,001	-0,354	-0,208
Tilb - Value	0,375	<,001	0,304	0,441
Eng - Utm	-0,335	<,001	-0,404	-0,263
Eng - Turn	-0,509	<,001	-0,566	-0,448
Eng - Value	0,389	<,001	0,319	0,454
Utm - Turn	0,483	<,001	0,420	0,542
Utm - Value	-0,217	<,001	-0,291	-0,140
Turn - Value	-0,429	<,001	-0,492	-0,362

Noter: Estimering er basert på Fisher's r-til-z transformasjon. Arbpre = Arbeidspress, Emokr = Emosjonelle krav, Fyskr = Fysiske krav, Aut = Autonomi, Kolst = Kollegastøtte, Tilb = Tilbakemelding, Eng = Jobbengasjement, Utm = Utmattelse, Value = Verdikongruens, Turn = Turnoverintensjon