



**UiT** Norges arktiske universitet

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

## **Hvordan har jordmødrene det egentlig på jobb?**

En kvantitativ undersøkelse om hvordan jordmødrene under UNN har det på jobb.

Johanne Pettersen Elvestad

Masteroppgave i strategisk ledelse og økonomi (MBA). STV-3910. Desember 2023





## Forord

Med denne oppgaven avslutter jeg studieprogrammet strategisk ledelse og økonomi (MBA) ved UiT – Norges arktiske universitet. Som journalist har det vært et privilegium få jobbe med en tekst i elleve måneder. Jeg elsker å studere, og jeg ser tilbake på tiden som masterstudent som noe av det meste interessant jeg har gjort.

I dette arbeidet har nysgjerrigheten og fasinasjonen for jordmoryrket beveget seg mer mot ærefrykt og en særdeles stor respekt. Jeg sitter igjen med følelsen av at jeg nå leverer mitt lille bidrag for å sette fokus på et av verdens mest interessante og viktigste yrker. Min avdøde mormor, Anna Judith Pettersen, var distriktsjordmor i Malangen i Troms fra 1947. Hva hun ville ment om oppgaven kan jeg bare spekulere i, men jeg liker å tenke at hun hadde nikket anerkjennende.

Jeg ønsker å takke min veileder, Rudi Kirkhaug. Han hjalp meg med å finne ut hva jeg egentlig ville med oppgaven. Og han har gjentatte ganger fått meg tilbake på rett spor, spesielt når jeg har funnet meg nede i en bølgedal.

Jeg vil spesielt takke min kjæreste samboer, Jan-Egil Johansen. Han har vært min bauta hele veien, og har gitt meg muligheten til å kombinere deltidsstudium med mest mulig tid hjemme med vår lille Petter. Takk til ungene i heimen, Håkon Johan og Petter, som har tvunget meg til å strukturere hverdagen. Takk til mamma og pappa som uoppfordret har hentet minstemann, slik at jeg har fått etterlengtede pusterom. Takk til studiebiblioteket, spesielt svigermor Gunn-Lill, som har gjort studiehverdagen min så smidig og kommet med støttende ord hele veien.

Takk til organisasjonen Barseloppøret og søskenbarnet mitt, Kristine Pettersen Amundsen, som skal få æren for den gode svarprosenten jeg endte opp med. Takk til min venninne Vibeke Devold Valderhaug, som har fungert som support i kvantitativ metode, og takk til min venninne Siri Bergset Elvestad som har lest over oppgaven. Den største takken går til alle jordmødrene som svarte på undersøkelsen, kom med tilbakemeldinger og stilte på intervju.

Denne oppgaven hadde ikke blitt til uten dere!

Storslett 01.12.2023

Johanne Pettersen Elvestad

## **Sammendrag**

Oppgavens formål er å undersøke om det er signifikante ulikheter i hvordan jordmødre ved fødestuer, fødeavdelinger og kvinneklinikker har det på jobb. Problemstillingen for oppgaven er:

Er det ulikheter i grad av jobbtilfredshet og motivasjon hos jordmødre ved de ulike fødeinstitusjonene under Universitetssykehuset i Nord-Norge? Og hva kan forklare eventuelle signifikante forskjeller?

I arbeidet med oppgaven er det gjennomført en spørreundersøkelse blant jordmødrene som jobber under Universitetssykehuset i Nord-Norge. Spørreundersøkelsen har standardiserte spørsmål med standardiserte svaralternativer.

Funn: Jordmødre ved fødestuene er i større grad mer motiverte til å gå på jobb og de er mer fornøyde med jobben sin, sammenlignet med jordmødre ved fødeavdelingene og kvinneklinikken. De samme jordmødrene opplever også i større grad arbeidsoppgaver som varierte, å få tilbakemelding på arbeidet, de er mer fornøyde med arbeidet de selv utfører, de opplever å få mer anerkjennelse fra andre på jobb, de står i større grad fritt til å gjøre jobben på den måten de selv mener er best, de opplever i større grad at de er en del av et fellesskap, de har bedre forhold til sine ledere, de får i større grad kunnskap om resultatene av arbeidet, de har større mulighet for å påvirke egen arbeidshverdag og arbeidsoppgavene stemmer i større grad overens med det de virkelig vil gjøre. Disse funnene gjelder også i større grad for jordmødre ved fødeavdelingene enn jordmødrene ved kvinneklinikken. Jordmødrene ved kvinneklinikken opplever størst grad av høyt arbeidspress sammenlignet med jordmødrene ved fødeavdelingene og fødestuene. Ved kvinneklinikken opplever de også i større grad høy grad av arbeidspress som går utover arbeidet, høy grad av at arbeidet går utover privatlivet, høy grad av prosedyrestyrt arbeidshverdag og de opplever i større grad arbeidspress som går utover tiden deres til pasientene. Disse funnene gjelder også i større grad for jordmødrene ved fødeavdelingene enn de med fødestuene.

Konklusjon: Det er signifikante korrelasjoner mellom hvor jordmødrene jobber og hvor motivert de er for å gå på jobb, samt hvor fornøyde de er med jobben sin. Jordmødre ved fødestuene er i større grad svært motivert og svært fornøyd med jobben sin.

# Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	4
2	Kontekst .....	6
3	Teoretisk grunnlag.....	9
3.1	Motivasjon .....	9
3.1.1	Selvbestemmelsesteori .....	9
3.1.2	Hygiene- og motivasjonsfaktorer .....	10
3.2	Jobbtilfredshet .....	12
3.2.1	Hackman og Oldhams jobbkarakteristikamodell .....	12
4	Metode.....	14
4.1	Utvalg av enheter.....	14
4.2	Utforming av spørreskjema .....	15
4.3	Distribusjon av spørreskjema .....	17
4.4	Om analysedelen.....	17
4.5	Måling av variabler.....	17
4.6	Intervju.....	18
4.7	Relabilitet og validitet .....	18
4.8	Etiske hensyn.....	19
4.9	Utfordringer .....	19
5	Empiri.....	20
5.1	Opplever jordmødre at de grunnleggende psykologiske behovene er ivaretatt i ulik grad? 21	
5.1.1	Tilhørighet.....	21
5.1.2	Kompetanse .....	22
5.1.3	Autonomi.....	26
5.1.4	Oppsummering om grunnleggende psykologiske behov .....	28

5.2	I hvilken grad opplever jordmødrene at kjennetegnene ved arbeidsoppgavene variasjon, autonomi og tilbakemelding er ivaretatt? .....	28
5.2.1	Krav til variasjon i kunnskap .....	29
5.2.2	Autonomi.....	30
5.2.3	Tilbakemelding fra oppgaven.....	32
5.2.4	Resultater og moderator .....	33
5.2.5	Oppsummering jobbkarakteristikamodell .....	35
5.3	I hvilken grad opplever jordmødrene at hygiene- og motivasjonsfaktorer er ivaretatt? 36	
5.3.1	Motivasjonsfaktorer .....	36
5.3.2	Hygienefaktorer.....	39
5.3.3	Oppsummering/konklusjon tofaktor-teorien .....	44
5.4	Kontroll for bakenforliggende variabel .....	45
6	Drøfting .....	47
6.1	Drøfting selvbestemmelsesteori .....	47
6.2	Drøfting av kjennetegnene variasjon, autonomi og tilbakemelding.....	49
6.3	Drøfting tofaktor-teori .....	50
7	Avslutning .....	51
	Referanseliste .....	52
	Vedlegg	

## Tabelliste

Tabell 1 – Fødselstall og antall jordmødre ved UNN .....	8
Tabell 2 – Svarprosent .....	15
Tabell 3 – Korrelasjonsanalyse tilhørighet .....	21
Tabell 4 – Korrelasjon kompetanse .....	23
Tabell 5 – Korrelasjon grad av følelse av tvang og prosedyrer .....	25
Tabell 6 – Korrelasjon autonomi .....	26
Tabell 7 – Korrelasjon krav til variasjon i kunnskap og grad av opplevd meningsfullt arbeid	29
Tabell 8 – Korrelasjon autonomi og opplevd ansvar for resultat .....	31
Tabell 9 – Korrelasjon tilbakemelding fra oppgaven .....	32
Tabell 10 – Korrelasjon resultater og moderator .....	34
Tabell 11 – Korrelasjon motivasjonsfaktorer .....	37
Tabell 12 – Korrelasjon hygiene faktorer .....	40
Tabell 13 – Kontroll for bakenforliggende variabel: alder .....	45
Tabell 14 – Kontroll for bakenforliggende variabel: antall år i nåværende stilling .....	46
Tabell 15 – Jobbtilfredshet og motivasjon .....	47

## Figurliste

Figur 1 – Hackman og Oldhams jobbkarakteristikamodell .....	13
---	----



# 1 Innledning

I denne oppgaven ønsker jeg å finne ut om/hvordan arbeidsdagen til jordmødre ved fødestue skiller seg fra arbeidsdagen til jordmødre ved fødeavdelinger eller kvinneklinikker.

Barselomsorgen har vært mye omtalt i media senere år. Interesseorganisasjoner tar jevnlig til ordet for å fremme og bevare fødsels- og barselomsorg. De siste årene har de jobbet spesielt aktivt mot kutt i fødetilbud flere steder i Norge (Barseloppøret, 2022). Jordmødre har gjentatte ganger de siste årene uttrykt sine bekymringer angående høyt arbeidspress og at det rett og slett er krise i fødselsomsorgen (Eian, 2023, og Machlar & Åsgård, 2021, og Schjelderup, 2016).

Selv er jeg utdannet journalist, i tillegg har jeg praktisk pedagogisk utdanning. Bakgrunnen og interessen for temaet bunner i at jeg selv fødte under strenge koronarestriksjoner mai 2020. Jeg var tilknyttet fødestua Sonjatun i Nordreisa, men underveis i fødselen ble jeg flyttet til UNN Tromsø. Nysgjerrigheten på om det er noen ulikheter for de som jobber på fødestuer og fødeavdelinger begynte å ta form under foreldrepermisjonen. Sett bort fra de strukturelle forskjellene på avdelingene, lurer jeg på om det er noen ulikheter for hvordan jordmødrene *har det* på jobb.

Det er gjort tilsvarende forskning på temaet tidligere. Forskning i forbindelse med en masteroppgave gjort ved Ewha Womans University i Sør-Korea viser blant annet at jordmødre ved fødestuer/fødselssentre (Oversatt fra birthing centers) opplevde signifikant høyere grad av jobbtilfredshet, sammenlignet med jordmødre på sykehus (Kim og Kang, 2020). Disse jordmødrene er definert som jordmødre som jobber alene eller i et team som håndterer fødsler hjemme eller ved fødestuer. De ble sammenlignet med jordmødre som jobber på fødeavdelinger på sykehus.

I Storbritannia er det gjort undersøkelser som også har resultert i lignende funn. I artikkelen *Occupational burnout and work factors in community and hospital midwives: A survey analysis* presenteres funn som viser at jordmødre ved fødestuer opplevde høyere grad av yrkesmessig autonomi, lagarbeid og jobbtilfredshet (Yoshida and Sandall, 2013). Den statistiske analysen viste også at jordmødre ved fødestuer hadde høyere sannsynlighet for å oppleve mobbing, trakassering og mishandling. Yoshida og Sandall (2013) viser til Sandall (1998) når de skriver at jordmødre ved fødestuer hadde større sjanse for å oppleve høyere grad av autonomi, å kunne

gi personlig tilpasset omsorg, og det var mer sannsynlig å oppnå jobbtilfredshet gjennom å få brukt ferdighetene sine til sitt fulle potensiale.

I Nederland undersøkte forskning ved University of Maastricht grad av jobbtilfredshet blant jordmødre på sykehus og i primærhelsetjenesten. Cronie *et al* (2019) fant ingen signifikant ulikhet når det kom til jobbtilfredshet. Om resultatene er overførbare med undersøkelsen for denne oppgaven, er jeg usikker på. Fødsels- og barselomsorgen i Nederland er ulikt strukturert enn i Norge, for eksempel praktiserer kun 28% av praktiserende jordmødre i Nederland på sykehus (Cronie *et al.*, 2019). Uavhengig om resultatene fra Nederland, Sør-Korea og Storbritannia kan overføres eller ikke til Norge, er det interessante funn å ha med seg for senere diskusjon i denne oppgaven.

Det er forsket på barsel- og fødselsomsorgen i Norge der jordmorstyrte fødestuer er sammenlignet med fødeavdelinger. Det er konkludert med at lavrisikofødende ved jordmorstyrte fødestuer var signifikant mer tilfredse med fødselsomsorgen de mottok, sammenlignet med fødende ved fødeavdelinger (Bernitz *et al.*, 2016). Det er gjort lite eller ingen forskning på motivasjon og jobbtilfredshet blant jordmødre ved ulike fødetilbud i Norge. Det gjør at undersøkelsen til denne oppgaven kan bidra med funn som tidligere ikke er undersøkt i Norge. Denne oppgaven skal ta for seg temaet hvordan jordmødrene har det på jobb, stikkord er *jobbtilfredshet* og *motivasjon*.

På bakgrunn av mine interesser og erfaringer vil jeg svare på problemstillingen: «Er det ulikheter i grad av jobbtilfredshet og motivasjon hos jordmødre ved de ulike fødeinstitusjonene under Universitetssykehuset i Nord-Norge? Og hva kan forklare eventuelle signifikante forskjeller?»

Disse forskningsspørsmålene skal bidra til svar på problemstillingen:

- Opplever jordmødre at de grunnleggende psykologiske behovene er ivaretatt i ulik grad?
- I hvilken grad opplever jordmødrene at kjennetegnene ved arbeidsoppgavene variasjon, autonomi og tilbakemelding er ivaretatt?
- I hvilken grad opplever jordmødrene at hygiene- og motivasjonsfaktorer er ivaretatt?

For å svare på problemstillingen med hjelp av forskningsspørsmålene skal jeg blant annet ta utgangspunkt i motivasjonsteorier. Blant annet skal jeg benytte meg av selvbestemmelsesteorien. Den baserer seg på at menneskers motivasjon og opplevelser

påvirkes av tre grunnleggende psykologiske behov: autonomi, tilhørighet og kompetanse. Når disse tre behovene er tilfredsstillt, er det lagt grobunn for at mennesket i størst mulig grad skal kunne utvikle seg og bli motivert i høy grad (Deci og Ryan, 2000). Jeg mener det også er hensiktsmessig å trekke inn Frederick Herzbergs motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer. Tofaktor-teorien bunner i at mistriivsel og trivsel fremmes av ulike faktorer. Ifølge Herzberg sine studier er det ikke slik at om man fjerner faktorer som bidrar til mistriivsel fører det ikke nødvendigvis til trivsel (Jacobsen og Thorsvik, 2016a). Jeg vil også benytte meg av Hackman og Oldhams jobbkarakteristikamodell. Den dreier seg blant annet om at ytelse og tilfredsstillelse vil avhenge av at man oppnår visse kritiske psykologiske tilstander (Jacobsen og Thorsvik, 2016a).

I arbeidet med denne masteroppgaven har jeg utført en spørreundersøkelse for jordmødrene ved de ulike fødeinstitusjonene under Universitetssykehuset Nord-Norge (UNN). Av omtrent 100 jordmødre endte svarprosenten på 42%. Dette er en komparativ statistisk studie mellom jordmødre på kvinneklinikken, fødeavdelinger og fødestuer. Hensikten med denne studien er å kunne peke på tendenser eller belyse signifikante ulikheter.

## 2 Kontekst

Fødselsomsorgen i Norge har, som i mange vestlige land, blitt mer og mer sentralisert fra blant annet fødestuer til sykehus. Antall jordmorstyrte fødestuer sank fra 60 i 1970 til 13 i 2006 (Børdahl *et al.*, 2014). På Helse Norges oversikt over fødestuer vises totalt syv behandlingssteder i Norge i 2023 (Helsenorge, u.d).

Alle helseregionene i Norge opplever i 2023 krevende økonomiske tider (Kjerkol, 2023). I tillegg til at det må spares i offentlig helsevesen, er det utfordringer knyttet til rekruttering. Mange jordmødre nærmer seg pensjonsalder samtidig som det utdannes for få jordmødre (Nijjer, 2023). Leder for Jordmorforbundet, Hanne Charlotte Schjelderup, sier til NRK at grunnet økende alder og flere sykdommer blant gravide kreves det mer jordmorressurser sammenlignet med tidligere (Nijjer, 2023). Derfor har jordmødrene det mer travelt enn noen gang, til tross for nedgang i fødselstall. Til tross for jordmormangel er det ventelister ved de seks universitetene i Norge som tilbyr jordmorutdanning (Nijjer, 2023), men disse studieplassene fylles ikke opp. Nijjer (2023) viser til intervju med viseinstituttleder ved Institutt for helse- og omsorgsvitenskap ved Høgskolen på Vestlandet, Else Cathrine

Lütcherath Rustad. Hun forklarer at årsaken til at studieplassene ikke fylles opp er mangel på praksisplasser. Schjelderup har tidligere pekt på stillingsbrøker for jordmødre ute i kommunene som et problem (Haugli and Fredstad Huuse, 2019).

Problemstillingene er komplekse og løsninger på hvordan komme seg gjennom disse utfordrende tidene har skapt debatt. Bare inneværende år som denne oppgaven er skrevet har struktur og organiseringen for fødetilbudene i Norge jevnlig blitt tatt opp i media. Det ble tillagt stor oppmerksomhet da ABC-klinikken i Oslo ble vedtatt nedlagt (Bakken, Nilsen and Manbari, 2023) og strukturen for fødetilbud under Helse Sør-Øst diskuteres (Haugerud, 2023). Også i nord har struktureringen av fødetilbudet vært i søkelyset. Høsten 2023 ble det klart at Helse Nord skal se på alternativer for å endre strukturen for sykehusene i nord (Andersen *et al.*, 2023). For fødetilbudene under UNN innebar alternativene blant annet å kutte fødestua Sonjatun i Nordreisa, fødestua på Finnsnes og fødeavdelinga i Narvik. Årsak til vurderingene som skal gjøres er ikke økonomi, ifølge direktør i Helse Nord Marit Lind. Han opplyser til NRK at problemet er mangelen på fagfolk, en medisinsk spesialiseringen som krever enda flere fagfolk, samt befolkningsutviklingen (Etenstad, 2023). I en kronikk beskriver overlege, Heidi Tiller, mangelen på jordmødre ved fødebarsel-avdelingen ved UNN Tromsø som *prekær* (Tiller, 2023). Flere ganger i uka, hele året, mangler de jordmødre for å dekke grunnbemanningen ved UNN Tromsø. Tiller mener at å legge ned fødestuene under UNN ikke nødvendigvis løser utfordringen med mangelen på fagfolk.

Denne undersøkelsen skal ta for seg hvordan jordmødrene ved de ulike fødetilbudene under UNN har det på jobb. Jeg skal blant annet utforske hvordan jordmødrene opplever grad av arbeidspress som går utover tiden til pasientene, hvor motivert de er for å gå på jobb til vanlig og hvor fornøyde de er med jobben sin. Funn i denne undersøkelsen kan bidra til perspektiver for de som er interessert i og skal jobbe med strukturering av fødsels- og barselomsorgen i Norge.

Fødetilbud i Norge er organisert i tre ulike nivåer; fødestuer, fødeavdelinger og kvinneklinikker. Hvor en kvinne føder avhenger av hvor hun bor, egne ønsker og om kvinnen har økt risiko for komplikasjoner under svangerskap og fødsel. For friske kvinner med et normalt svangerskap er fødestuer er tilbud. Dette er enheter som kan være lokalisert i og utenfor sykehus. Fødestuene er ikke bemannet med leger (Helse Norge, 2019). Ved fødestuer er deler av stillingene under kommunal tjeneste. Derfor vil arbeidsoppgavene også innebære

blant annet svangerskapsoppfølging og hjemmebesøk i barseseltiden. UNN har to fødestuer, Sonjatun i Nordreisa og Finnsnes. På fødeavdelinger blir kvinner med normale svangerskap tatt hånd om, samt kvinner med gitte risikofaktorer. Her er det noe mindre beredskap av helsepersonell og tilleggfunksjoner sammenlignet med kvinneklinikker (Helse Norge, 2019). Under UNN er det to fødeavdelinger, UNN Harstad og UNN Narvik. Kvinneklinikk er fødeinstitusjonene med tilgang på spesialkompetanse innen fødselshjelp. Normalt fødende og de med stor risiko for komplikasjoner blir ivaretatt her, og de ansatte skal tilby tilpasset omsorg uansett hvilken gruppe de tilhører. Kvinneklinikker er på sykehus som har en avdeling for å ivareta nyfødte med behov for ekstra oppfølging. Kvinneklinikken som er underlagt UNN er UNN Tromsø.

Tabellen under viser oversikt over antall ansatte jordmødre (ikke antall årsverk) og fødsler de tre siste årene ved de ulike fødeinstitusjonene under UNN. Tallene viser kun antall fødsler, ikke antall gravide som er fulgt opp.

Tabell 1. Fødselstall og antall jordmødre ved UNN

#### Fødselstall fra Medisinsk Fødselsregister

Fødeinstitusjon	Antall jordmødre	Fødsler 2020	Fødsler 2021	Fødsler 2022
Tromsø	50	1210	1374	1196
Harstad	18	272	285	265
Narvik	14	220	215	209
Finnsnes	10	57	69	62
Sonjatun	7	25	28	14

kilde: <https://statistikkbank.fhi.no/mfr/>

## 3 Teoretisk grunnlag

Det finnes et stort antall teorier som tar for seg motivasjon. Jeg ønsker å kombinere teorigrunnlaget med noe tradisjonelt og noe mer moderne tenkning.

Jeg valgt ut Frederick Herzberg sin teori om hygiene- og motivasjonsfaktorer, en teori som har lagt grunnlaget moderne tenkning om motivasjon (Jacobsen og Thorsvik, 2016b). Videre skal jeg benytte meg av den mer moderne selvbestemmelsesteorien, samt modellen Richard Hackman og Greg Oldhams motivasjonsmodell. De to teoriene og modellen skal benyttes for å svare på og utforske problemstillingen «Er det ulikheter i grad av jobbtilfredshet og motivasjon hos jordmødre ved de ulike fødeinstitusjonene under Universitetssykehuset i Nord-Norge? Og hva kan forklare eventuelle signifikante forskjeller?». Disse forskningsspørsmålene skal bidra til svar på problemstillingen:

- Opplever jordmødre at de grunnleggende psykologiske behovene er ivaretatt i ulik grad?
- I hvilken grad opplever jordmødrene at kjennetegnene ved arbeidsoppgavene variasjon, autonomi og tilbakemelding er ivaretatt?
- I hvilken grad opplever jordmødrene at hygiene- og motivasjonsfaktorer er ivaretatt?

I dette kapittelet vil jeg presentere og gjøre rede for teoriene og begrepene som benyttes i denne oppgaven. Ved å bruke disse teoriene og modellen har jeg forventninger om å kunne belyse og begrunne forholdene mellom type fødeinstitusjon jordmødrene jobber på og deres motivasjon og tilfredshet på jobben.

### 3.1 Motivasjon

I likhet med jobbtilfredshet finner man mange definisjoner knyttet til motivasjon. Blant annet kan det sees som drivkraft for handlinger (Svartdal, 2023). Om man benytter *retning* og *intensitet på atferd* som del av definisjonen av motivasjon kan man føle seg sikker på at man er innenfor det hovedinnholdet i begrepet (Martinsen, 2019). Ulike typer motivasjon utdypes under delkapittelet om selvbestemmelsesteori.

#### 3.1.1 Selvbestemmelsesteori

Selvbestemmelsesteori baserer seg på at menneskers motivasjon og opplevelser påvirkes av tre grunnleggende psykologiske behov. De tre grunnleggende behovene er *selvbestemmelse*, *tilhørighet* og *kompetanse*. De psykologiske behovene vil påvirke en persons motivasjon og velvære. Tilhørighet viser til ønsket en har om å føle seg tilknyttet andre, det å føle seg som en del av noe (Deci og Ryan, 2000). Deci og Ryan (2000) påpeker at man ikke må forveksle selvbestemmelse med uavhengighet og individualisme. De mener at selvbestemmelse handler

om vilje til å organisere aktiviteter i samsvar med ens egen integritet. Selvbestemmelse berører følelsen av integritet og frihet (Deci og Ryan, 2000). Kompetanse innebærer en følelse av mestring, og å ha en verdifull påvirkning på miljøet rundt en. Positive og konstruktive tilbakemeldinger bygger opp under behovet for kompetanse, mens kontrollerende og negative rammer motarbeider (Deci og Ryan, 2000). De grunnleggende psykologiske behovene påvirkes av faktorer som struktur på jobb, lønn og mellommenneskelige relasjoner på jobb (Deci, Olafsen og Ryan, 2017).

Når disse tre behovene er tilfredsstilt vil det gi grobunn for vekst, utvikling og autonom motivasjon hos et menneske (Deci, Olafsen og Ryan, 2017). Da vil man kunne være på sitt mest motiverte og mest utholdende (Meland og Sandal, 2021). Innad i selvbestemmelsesteori skilles det mellom indre og ytre motivasjon. Indre motivasjon er motivasjon som kommer innenfra. Det er motivasjon der en finner glede i selve utførelsen. Opplevelsen av aktiviteten eller arbeidet i seg selv er belønning for vedkommende som utfører det (Deci, Olafsen og Ryan, 2017). Indre motivasjon er en form for autonom motivasjon. Deci et al (2017) hevder at når mennesker ser verdien og nytten av eget arbeid, føler eierskap og får tilbakemeldinger og støtte er det sannsynlig at de vil være mer autonomt motivert. Da vil de prestere bedre, lære bedre være mer tilpasningsdyktig. Ytre motivasjon er en type motivasjon som i hovedsak kommer utenfra. Belønning og straff er eksempler på motivasjon som kommer utenfra. Det er eksempler på mer autonome ytre motivatorer, som lar seg internalisere. For eksempel skyldfølelse ovenfor ens kolleger eller en persons ønske om lederens anerkjennelse (Deci, Olafsen og Ryan, 2017). Ytre motivasjon kan altså føre til indre motivasjon. For eksempel kan verbal tilbakemelding føre til indre motivasjon, særlig om den som mottar tilbakemeldingen vektlegger tilbakemeldingen tungt for vurdering av egen kompetanse (Martinsen, 2019).

Hypotesen som skal testes ved bruk av selvbestemmelsesteorien er at faktorer innen autonomi, tilhørighet og kompetanse er signifikant ulike og bedre ivaretatt ved fødestuer, sammenlignet med fødeavdelinger og kvinneklinikken.

### **3.1.2 Hygiene- og motivasjonsfaktorer**

Frederick Herzberg har lagt grunnlaget for mye annen forskning og tenking omkring motivasjon og trivsel på jobb (Jacobsen og Thorsvik, 2016b). Hans hovedhypotese i forskningen og teorien fra 60-tallet baserer seg på at faktorer som fører til positive og negative holdninger til ens arbeid er ulike (Herzberg, Mausner and Snyderman, 1959).

Mistrivsel og trivsel fremmes av ulike faktorer. Noen forhold fungerer altså som «tilfredsstillere» og andre som «utilfredsstillere». Herzbergs forskning viste at arbeidstakere følte seg misfornøyde i dårlige miljø, altså rammene for ens arbeid, men det betyr ikke at de føler seg tilfredse ved å være i et godt miljø. De ytre faktorene og rammene for arbeidet kalte Herzberg *hygienefaktorer*. Er ikke de til stede vil arbeidstakeren føle seg misfornøyd. Likevel, for å få en tilfreds og fornøyd arbeidstaker må også *motivasjonsfaktorene* være på plass. Dette er faktorer som går på selve arbeidet som utføres. Herzberg (1993) understreker at forebyggende arbeid av misfornøydhet (hygienefaktorer) er like viktig som arbeid som fremmer motivasjon og trivsel (motivasjonsfaktorer).

I denne oppgaven vil det være relevant å kartlegge om de ansatte på de fødestuene og fødeavdelingene opplever at motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer er til stede eller ikke. Om både motivasjonsfaktorene og hygienefaktorene er ivaretatt ulikt vil det være interessant å se om det kommer til uttrykk på respondentenes jobbtildfredshet. Like relevant vil det være i tilfellet om en stor grad av hygienefaktorene mangler å undersøke om dette fører til høyere grad av mistrivsel, og om det er noen signifikante ulikheter mellom fødestuer og fødeavdelinger.

Tofaktor-teorien har blitt kritisert på flere punkter. Først og fremst metoden for at respondentene ble intervjuet om tilfeller der de var ekstremt tilfredse og ekstremt misfornøyde med hendelser på jobb. Folk har en tendens til å ta en større del av æren når noe går bra, og motsatt, skyldte på omgivelsene dersom ting går dårlig (House og Wigdor, 1967). Herzbergs forskning viser kanskje mer en slik tendens enn at de faktiske rammene er utslagsgivende på den måten det hevdes i tofaktor-teorien (House og Wigdor, 1967). Likevel, det er den en tendens at arbeidstakernes opplevelser av selve arbeidsoppgavene er knyttet til tilfredshet og at forhold omkring arbeidsoppgavene kan knyttes til mistrivsel (Jacobsen and Thorsvik, 2016b). House og Wigdor (1967) viser til Smith og Kendal (1963) når de argumenterer for at de ulike faktorene fungerer i samspill med en arbeidstakers personlige referanser. Det kan konkluderes med at Herzberg overforenkler disse faktorene noe da det som kan virke motiverende for en person kan fungere demotiverende for andre. De ulike faktorene er ikke uavhengige av hverandre og fungerer i et samspill på hvordan et menneske påvirkes av faktorene. Det pekes også på inkonsekvente funn i forskningen og at dersom man skal se på faktorer som fører til høy produktivitet er motivasjon bare en del av det totale bildet (House og Wigdor, 1967). En annen ting som trekkes fram er at folk kan være misfornøyd med



jobben til tross for tiltalende karakteristika ved arbeidsoppgavene. Og motsatt, noen misliker deler av jobben, men tolererer det (House og Wigdor, 1967).

Ved hjelp av tofaktor-teorien vil jeg teste hypotesen at jordmødrene ved kvinneklinikken i større grad opplever høyt arbeidspress, og arbeidspress som går utover arbeidet og tiden til pasientene, sammenlignet med det som oppleves på fødeavdelingene og fødestuene, samt at jordmødrene ved fødestuer er gruppen som i størst grad opplever å få kunnskap om resultat av arbeidet sitt, og at jordmødre ved fødestuer i større grad opplever å få anerkjennelse fra andre, sammenlignet med jordmødre ved fødeavdelinger og fødestuer.

## **3.2 Jobbtilfredshet**

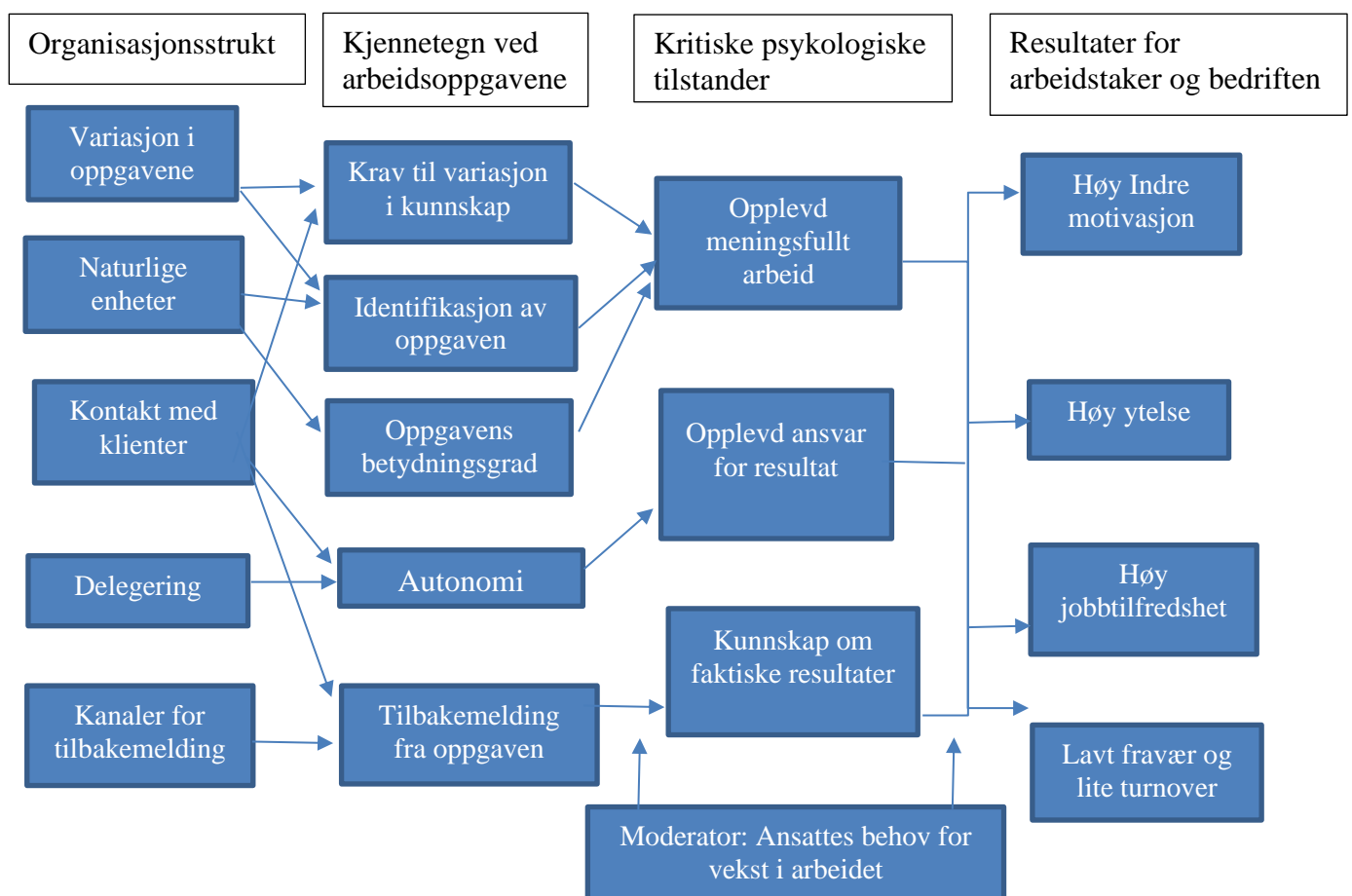
Med jobbtilfredshet mener jeg hvor tilfreds en arbeidstaker er med egen jobbsituasjon (Sagberg, 2023). Uttrykket har fått utallige definisjoner. Thiruplau (2017) viser til rundt 15 syn og definisjoner på jobbtilfredshet. Blant annet presenteres Bullock (1952) syn om at jobbtilfredshet er en holdning som resulteres fra balansen og summen av flere spesifikke, både likte og mislikte, erfaringer i jobbsammenheng. Thiruplau (2017) viser også til Locke E. (1976) som mener at jobbtilfredshet er en lystbetont eller positiv emosjonell tilstand som er et resultat av vurdering av ens jobb eller erfaringer. Noe nyere definisjoner som vises til er Spector (2008), som sier jobbtilfredshet er en holdningsvariabel som reflekter hvordan folk føler angående jobben. I tillegg til mange definisjoner er det utarbeidet ulike målemetoder for måling av jobbtilfredshet. Selv om det er mange definisjoner, viser samtlige til folks holdninger eller følelser. Thiruplau (2017) viser til Wanous og Lawler III (1972) når det argumenteres for at det ikke finnes noen tilfredsstillende målemetode, nettopp fordi jobbtilfredshet er knyttet til følelsenes kompleksitet. Likevel ser det ut til at spørreskjema generelt er å foretrekke framfor andre metoder, som observasjoner og intervju med overordnede (Thirupalu, 2017). Det er flere varianter av spørreskjema og skalaer som er populære for å måle jobbtilfredshet, deriblant Job in General (JIG) scale utviklet av Iroson *et al.* i 1989 og Job Satisfaction Index (JSI), som Brayfield og Rothe utarbeidet i 1951 (Thirupalu, 2017). Thiruplau (2017) trekker fram Nagy (2002) som indikerer at å stille et enkelt spørsmål om «Totalt sett, hvor fornøyd er du med jobben din» kan være en god metode for å måle jobbtilfredshet, rett og slett fordi ansatte vet hvor fornøyd de er med jobben sin.

### **3.2.1 Hackman og Oldhams jobbkarakteristikamodell**

Videre skal jeg ta for meg jobbkarakteristikamodellen av Hackman og Oldham, som bygger på blant annet Herzberg sitt arbeid (Hackman *et al.*, 1975). Hackman og Oldhams

motivasjonsmodell er en teori om hva som motiverer folk i deres arbeidshverdag. Hackman *et al.* (1975) presenterer modellen som viser at når en arbeidstaker oppnår visse psykologiske kriterier vil resultatene for vedkommende være høy indre motivasjon, høy ytelse og høy jobbtilfredshet. For en bedrift er dette svært tiltalende da motiverte og fornøyde arbeidstakere vil kunne føre til økt effektivitet, lavere fravær og turnover.

De psykologiske kriteriene Hackman *et al.* (1975) peker på er *opplevd meningsfullt arbeid*, *opplevd ansvar for resultat* og *kunnskap om det faktiske resultat*. Når disse tre kriteriene, eller tilstandene, er oppfylt vil en person i høy grad føle seg tilfreds med seg selv. Det vil få han til å ville fortsette å prestere på høyt nivå i jobbsammenheng (Hackman *et al.*, 1975). For å oppnå de psykologiske kriteriene er det fem «kjerne» kjennetegn med arbeidsoppgavene som vil bidra: Krav til ferdighetsvariasjon, oppgaveidentitet, betydning av oppgaven, autonomi og tilbakemelding fra oppgaven.



Figur 1. Hackman og Oldhams jobbkarakteristikamodell

Det er verdt å merke seg at selv om kjennetegnene for arbeidsoppgavene er i tråd med modellen, og da motivasjonspotensiale for jobb er høyt, fører det nødvendigvis ikke til høy jobbmotivasjon for alle. Ansatte har ulike behov for å prestere, eller ulike vekstbehov. I en stilling der kjennetegnene ved arbeidsoppgaven er ivaretatt vil mange oppleve å bli motivert for arbeidet, men for noen vil det kunne ha negativ effekt ved at de ansatte føler seg presset (Hackman *et al.*, 1975).

Hypotesen som skal testes ved bruk av jobbkarakteristikamodellen er at det er signifikante ulikheter mellom de ulike arbeidsnivåene, og at kjennetegnene ved arbeidsoppgavene variasjon, autonomi og tilbakemelding, er best ivaretatt ved fødestuer, sammenlignet med fødeavdelinger og kvinneklinikken.

## 4 Metode

I denne oppgaven skal jeg svare på en deskriptiv problemstilling. Undersøkelsen skal benytte seg av et standardisert spørreskjema med standardiserte svar (Vedlegg 1). Jeg ønsker å se om det er en samvariasjon mellom den variabelen *arbeidsnivå* og for eksempel variablene *motivasjon*, *arbeidspress* og *hvor fornøyd de er med jobben*. Tversnittundersøkelser gir en presis beskrivelse av en tilstand på et gitt tidspunkt, eventuelt kan man finne ut hvilke fenomener som varierer sammen (Jacobsen, 2021).

Jeg skal utføre korrelasjonsanalyser der jeg ønsker å undersøke samvariasjon mellom den variabelen arbeidsnivå, altså nivå på fødeavdeling, og de variablene jobbtilfredshet, arbeidspress og motivasjon. For eksempel skal jeg se på i hvor stor grad de ansatte er motivert for å gå på jobb, og om dette varierer ut fra hvilken type avdeling de jobber på. Det utføres analyser av partielle korrelasjoner for å kontrollere for bakenforliggende variabler som skaper falske korrelasjoner.

### 4.1 Utvalg av enheter

Utvalget for undersøkelsen er jordmødre ansatt under UNN. Det ville vært interessant å forsøke å nå ut til alle jordmødre tilknyttet det offentlige føde- og barseltilbudet i Norge, men ved å begrense seg til jordmødrene under UNN er det mer overkommelig å få et representativt utvalg på respondenter og dermed kunne generalisere for det teoretiske utvalget.

Lederne på hver av avdelingene ble kontaktet og det ble gjort avtale om at de videreformidler undersøkelsen til jordmødrene på sin avdeling. I tillegg er organisasjonene Barseloppåret,

Jordmorforbundet og jordmorforeningen kontaktet med forespørsel om de kan dele undersøkelsen på sosiale medier. Poenget med distribusjon fra foreningene er for å mer sikkert nå ut til jordmødrene, noen er kanskje på ferie når avdelingslederen sender undersøkelsen ut, men også for å gi en påminnelse og litt blest om undersøkelsen.

Tabell 2. Svarprosent

	Utvalg	Antall svar	Svarprosent
Fødestuer	17	11	64,7%
Fødeavdelinger	32	9	28%
Kvinneklinikken	50	21	42%
Mangler angitt nivå		1	
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>42%</b>

Utvalget består av jordmødre ansatt på de ulike fødeavdelingene under UNN. Potensielt utvalg er på 100 jordmødre. 42 jordmødre svarte på undersøkelsen. 11 fra fødestuer, 9 fra fødeavdelinger, 21 fra kvinneklinikken og 1 som hadde angitt to ulike nivåer og derfor ikke kunne plasseres i noen gruppe. Da dette er en undersøkelse som baserer seg på selvutvelgelse er antall respondenter å anse som tilfredsstillende. Dette gjelder spesielt innen arbeidsnivået Fødestuer der svarprosenten er på 64,7%. For kvinneklinikk er svarprosenten på 42%. Den laveste svarprosenten i denne undersøkelsen når man ser på den enkelte gruppe/arbeidsnivå er fødeavdelinger, der er svarprosenten på 28%, men også dette er ok med tanke på at respondentene i stor grad melder seg selv til å delta. Den totale svarprosenten på undersøkelsen for alle arbeidsnivåene samlet er 42%.

## 4.2 Utforming av spørreskjema

Spørsmål til undersøkelsen er utarbeidet blant annet ut fra teoriene og modellen som brukes som teoretisk grunnlag. Noen er også hentet og inspirert av spørsmålene benyttet i masteroppgaven «Ledelse, jobbtilfredshet og sykefravær. En kvantitativ studie med bruk av selvbestemmelsesteori» (Grainger and Thorsen, 2022), samt fra artikkelen «Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale» av Anja Van den Broeck (2010).

Svaralternativene til alle variablene, bortsett fra variablene angående arbeidsnivå, alder og varighet i nåværende stilling, er på lineær skala fra 1 – 5. Variablene er altså i hovedsak på ordinalt nivå. De ulike lineære skalaene som er benyttet vises under med variabler hentet fra undersøkelsen:

Hvilken grad av arbeidspress jobber du under?

I svært liten grad	Liten grad	Hverken eller	Stor grad	Svært stor grad
1	2	3	4	5

Jeg synes arbeidsoppgavene mine er varierte.

Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
1	2	3	4	5

Hvor fornøyd er du med egen innsats på jobb?

Svært misfornøyd	Misfornøyd	Hverken eller	Fornøyd	Svært fornøyd
1	2	3	4	5

I forkant av undersøkelsen gjennomførte jeg samtale med en jordmor, som gjennom sin karriere hadde vært tilknyttet flere av arbeidsnivåene som undersøkes i denne oppgaven. Utfra denne samtalen ble flere av spørsmålene utarbeidet eller prioritert. Blant annet snakket vi om vedkommende følte det var knyttet status til tittelen «jordmor», noe hun mistenkte kanskje var større tilfelle på 90-tallet sammenlignet med nå. Hun var også usikker på om dette med status kunne oppleves ulikt for jordmødrene ved de forskjellige avdelingene. I denne tversnittundersøkelsen vil det ikke være mulig å se om jordmødrene har gått gjennom noen endringer med tanke på egen status. Likevel vil det la seg gjøre å utforske eventuelle ulikheter mellom de avdelingene/gruppene som undersøkes.

### **4.3 Distribusjon av spørreskjema**

For å nå ut til flest mulig jordmødre under UNN kontaktet jeg de ulike avdelingene; Tromsø, Harstad, Narvik, Finnsnes og Sonjatun. Spørsmålene jeg rettet til avdelingslederne var om de kunne bistå med å dele undersøkelsen til jordmødrene ansatt på deres avdeling. I tillegg spurte jeg om de kunne hjelpe med å finne fram til flere tall, blant annet hvor mange ansatte jordmødre som var ansatt på avdelingen. Alle avdelingslederne stilte seg positive til å viderefordre undersøkelsen når den var klar, og å hjelpe med tallene jeg trengte.

Fra avtalene ble gjort til spørreskjemaet var ferdig og godkjent av SIKT – kunnskapssektorens tjenesteleverandør tok det omtrent tre måneder. Spørreundersøkelsen ble sendt ut til avdelingene i midten av august måned 2023. På avdelingene var det antagelig enda ferieavvikling, noe som kan være deler av grunnen til låger respons. En uke etter at undersøkelsen ble sendt ut hadde under ti personer svart på undersøkelsen.

Den private organisasjonen Barseloppøret svarte positivt da de ble forespurt om de kunne tenke seg å dele undersøkelsen på deres facebook-side. Etter en samtale med nestleder i organisasjonen, Cecilia Ingulstad, ble det avtalt at de skulle publisere en post til sine følgere angående undersøkelsen. 1. september delte de en post (Vedlegg 7) med oppfordring til jordmødre ansatt på UNN om å svare på undersøkelsen. Bare på de to neste dagene var det 20 nye respondenter til undersøkelsen. Undersøkelsen lå åpen for besvarelse fra 15. august til 25. september. Jeg delte også undersøkelsen på min private facebook-konto og flere av mine venner delte videre.

### **4.4 Om analysedelen**

Programvaren IBM SPSS Statistics versjon 29 benyttes for å analysere svarene fra respondentene. I analysen har jeg valgt å utføre korrelasjonsanalyser, samt se på gjennomsnitt og standardavvik. Jeg utfører korrelasjonsanalyser for å se om det er noen signifikant samvariasjon mellom arbeidsnivå (gruppene jordmødre ved fødestuer, ved fødeavdelinger og ved kvinneklinikk) og variabler knyttet til forskningsspørsmålene. Gjennomsnitt og standardavvik benyttes for å se i hvilken grad de ulike forhold er ivaretatt for den enkelte gruppe.

### **4.5 Måling av variabler**

I analysen er jeg spesielt interessert i variabelen «Hvilken type avdeling jobber du på». Den blir videre omtalt som arbeidsnivå, med fødestue som laveste nivå og kvinneklinikk som

høyeste nivå. Variabelen fødestuer har fått verdi 1, fødeavdelinger verdi 2 og kvinneklinikk verdi 3. Kvinneklinikk har fått høyeste verdi da det er kvinneklinikker som er de største avdelingene og som tilbyr høyest grad av beredskap på avdelingene, sammenlignet med fødeavdelinger og fødestuer. Fødestuer er de minste avdelingene og de er kun bemannet med jordmødre, og har derfor i denne undersøkelsen fått laveste verdi. Svaralternativene til alle variablene, bortsett fra variablene angående arbeidsnivå, alder og varighet i nåværende stilling, er på lineær skala fra 1 – 5.

## 4.6 Intervju

I forkant av spørreundersøkelsen ble det utført en samtale med jordmor som hadde vært tilknyttet flere av nivåene som undersøkes. I etterkant av spørreundersøkelsen ble det gjennomført intervju med en jordmor fra en fødestue og en fra kvinneklinikken. Dette er gjort for å betraktninger og perspektiver på funnene fra jordmødrene selv. Det ene intervjuet ble gjort fysisk, mens det andre ble gjort over telefon grunnet geografiske avstander. Intervjuguiden (Vedlegg 4) ble utformet utfra funnene fra spørreundersøkelsen.

## 4.7 Relabilitet og validitet

Ved å få et representativt utvalg vil det være mulig å generalisere denne undersøkelsen til alle jordmødrene under UNN. Her tas det hensyn til den ytre validiteten. Det hadde vært fristende å si at utvalget for denne undersøkelsen gjelder alle jordmødrene i Norge, men da jeg ikke har anledning til å se nærmere på likheten mellom sykehusene i Norge begrenser jeg meg til å generalisere til jordmødrene under UNN. Også faktoren ved at det kun er én avdeling på øverste nivå, altså kvinneklinikk, gjør det vanskelig å skulle generalisere funnene herfra utover UNN.

Jeg har tatt hensyn til indre validitet ved nøye utarbeide spørsmål direkte utfra de ulike teoriene og modellen, tofaktor-teorien, selvbestemmelsesteorien og Oldham og Hackmans jobbkarakteristikamodell. Spørsmål er også kopiert og inspirert fra spørsmålene i masteroppgave av Grainger og Thorsen (2022), og fra artikkelen «Capturing autonomy, competence, and relatedness at work» av Van den Broeck (2010) (Vedlegg 3). Dette er da utprøvde spørsmål som er benyttet for å måle tilsvarende fenomener innen motivasjonsteorier. Flere spørsmål svarer på forhold som begge teoriene og modellen tar for seg. Et eksempel på slike spørsmål er når de skal vurdere hvor enig de er i påstandene «*Jeg kan påvirke egen arbeidshverdag*» og «*Jeg føler meg kompetent til å utføre jobben min.*» Dette går på autonomi, selvbestemmelse og kompetanse som teoriene og modellen tar for seg.

Spørsmålene er direkte knyttet opp til en eller flere av teoriene, men satt i sammenheng med andre variabler. Dette gjør at flere variabler blir vurdert og kontrollert fra flere hold.

## 4.8 Etiske hensyn

Spørreundersøkelsen ble meldt inn og godkjent av Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør. Da ble det vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Når respondentene klikket seg inn på undersøkelsen ble de først møtt av et informasjonsskriv (Vedlegg 2) som presenterte undersøkelses formål, hva det innebar å delta, at det var frivillig å delta, deres rettigheter og hvem de kunne kontakte om de lurte på noe. Respondentene ble tildelt et ID-nummer hver. Slik ble deres anonymitet best mulig ivaretatt i forbindelse med denne undersøkelsen.

## 4.9 utfordringer

Som med andre standardiserte spørreskjemaer vil den største utfordringen her være at respondentene kun får mulighet til å svare på nøyaktig det de blir spurt om. Dette gir mindre fleksibilitet enn en kvalitativ undersøkelse. Spørsmålene er utarbeidet og valgt ut av meg selv. Det vil derfor være umulig at jeg ikke indirekte har påvirket utfallet av undersøkelsen, siden undersøkelsen kun svarer på akkurat de spørsmålene jeg ønsker å undersøke.

Som med andre standardiserte spørreskjema, gir denne undersøkelsen kun svar på akkurat det som blir svart på i undersøkelsen. Det åpnes ikke opp for nyanser og det gir mindre fleksibilitet. En jordmor ved en fødeavdeling ga tilbakemelding på akkurat dette.

*«Små avdelinger kan oppleve enormt arbeidspress i perioder (når arbeidsmengden blir stor og vi er svært få folk på jobb enkelte vakter) samtidig kan også arbeidspresset være veldig lavt i perioder. Dette føler jeg ikke kan komme frem slik spørsmålene er formulert. – med et tall...»*

- Jordmor ved fødeavdeling -

Fra teoriene som benyttes til teorigrunnlag har jeg valgt å ta med de delene jeg finner interessant for denne undersøkelsen. Det ville vært mulig og gått dypere inn i og tatt med flere spørsmål i spørreundersøkelsen knyttet til hver enkelt teori. Jeg mener likevel at med å benytte meg av dette undersøkelsesdesignet gir det et bredt grunnlag for å peke på eventuelle tendenser og signifikante ulikheter.



Når respondentene selv må ta litt initiativ for å svare på undersøkelsen er det enkelt å la være. Respondentene må selv klikke seg inn på Nettskjema, og det er ingen som følger de opp dersom de velger å ikke svare. Det kan tenkes at det er noen som ikke får med seg hvor de skal svare, spesielt siden undersøkelsen publiseres og utføres over internett. Og hvem er de som velger å ikke svare på undersøkelsen? Er det de som har det mest hektisk på jobb eller er det de som er minst engasjerte i jobben. Det kan tenkes at de som velger å svare er de jordmødrene som er motiverte og engasjerte for yrket sitt. Jeg kan heller ikke utelukke personer som ikke er jordmødre under UNN har tatt seg frihet til å svare på undersøkelsen.

Uka før spørreundersøkelsen ble sendt ut er det ingen overdrivelse å si at mediefokuset eksploderte rundt kvinneklinikken på UNN Tromsø. Under ferieavviklingen i siste uke av juli var 39 kvinner som fødte. Onsdag 26. juli var det ni fødsler på én dag, fordelt på de fire fødestuene avdelingen har (Rostad, 2023). Samme uke døde et barn uventet under fødsel på UNN Tromsø. Jordmødre som var på jobb den uka har pekt på bemanningen og beskriver situasjonen som «uholdbar» (Sviggum og Stoksvik, 2023). Hvordan dette kan ha påvirket deltakelsesprosenten til undersøkelsen er vanskelig å si. Man kan argumentere for at dette ga ekstra motivasjon til jordmødre for svare da det er en undersøkelse som gjelder deres arbeidshverdag.

## 5 Empiri

Problemstillingen som skal svares på er «Er det ulikheter i grad av jobbtilfredshet og motivasjon hos jordmødre ved de ulike fødeinstitusjonene under Universitetssykehuset i Nord-Norge? Og hva kan forklare eventuelle signifikante forskjeller?».

Forskningsspørsmålene som skal besvares og som bidra til å belyse problemstillingen er:

- Opplever jordmødre at de grunnleggende psykologiske behovene er ivaretatt i ulik grad?
- I hvilken grad opplever jordmødrene at kjennetegnene ved arbeidsoppgavene variasjon, autonomi og tilbakemelding er ivaretatt?
- I hvilken grad opplever jordmødrene at hygiene- og motivasjonsfaktorer er ivaretatt?

## 5.1 Opplever jordmødre at de grunnleggende psykologiske behovene er ivaretatt i ulik grad?

Her vil jeg se på om de grunnleggende psykologiske behovene kompetanse, autonomi og tilhørighet er ivaretatt for respondentene, og om det er noen ulikheter mellom gruppene som undersøkes. Jeg tar utgangspunkt i selvbestemmelsesteorien

### 5.1.1 Tilhørighet

For å vurdere om behovet for tilhørighet er ivaretatt, og om det er noen signifikante korrelasjoner mellom tilhørighet og arbeidsnivå vil jeg se på svarene for følgende spørsmål:

- Føler du at du er en del av et fellesskap på jobb?
- Hvordan vil du beskrive ditt forhold til din/dine leder/ledere?
- Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine kolleger?

Tabell 3. Korrelasjonsanalyse tilhørighet

		Arbeidsnivå
Føler du at du er en del av et fellesskap på jobb?	Pearson Correlation	-,434**
	Sig. (2-tailed)	,004
Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine kolleger?	Pearson Correlation	-,193
	Sig. (2-tailed)	,221
Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine din leder/ledere?	Pearson Correlation	-,595**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	42

For variabelen Arbeidsnivå har fødestuer verdi 1, fødeavdelinger verdi 2 og kvinneklinikk verdi 3.

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korrelasjonsanalysen identifiserte en signifikant negativ sammenheng mellom fellesskapsfølelse og arbeidsnivå (-,434\*\*). Det betyr at ved lavere arbeidsnivå, jo større grad av opplevd fellesskapsfølelse. Dette samsvarer med gjennomsnittsmålingene som viser at jordmødrene ved fødestuer var den gruppen som i størst grad rapporterte om at de i stor grad (4) og svært stor grad (5) er en del av et fellesskap på jobb (M 4,82. SD ,405). Deretter jordmødre ved fødeavdelinger (M 4,00. SD 1,118), tett etterfulgt av jordmødre ved kvinneklinikken (M 3,90. SD ,831). Ved alle nivåene lå gjennomsnittet på tilnærmet stor (4) til svært stor (5) grad av opplevd fellesskap, men med stor forskjell i grad av spredning i de ulike gruppene. For komplett oversikt over deskriptiv statistikk og tabeller se vedlegg 5 og 6.

I et intervju ble funnet angående grad av fellesskapsfølelse underbygget av jordmor på fødestue:

- *Jeg føler ikke at vi er oppdelt med arbeidsnivå og en leder over oss. Jeg føler at vi er et team.*  
- Jordmor ved fødestue -

Korrelasjonsanalysen identifiserte også en negativ signifikant samvariasjon mellom arbeidsnivå og hvordan de vil beskrive forholdet til sin leder/ledere (-,595\*\*). Det betyr at jordmødrene i større grad beskriver forholdet til sine leder som godt ved lavere arbeidsnivå.

Gjennomsnittsmålingene stemmer overens med dette. Jordmødre ved fødestuer var gruppen som i rapporterte om høyest grad av verdiene godt (4) og svært godt (5) forhold til sin leder/ledere (M 4,36, SD 0,674). Jordmødrene ved fødeavdelinger fulgte etter (M 3,78. SD 1,481). Jordmødre ved kvinneklinikken hadde det laveste snittet (M 2,10. SD ,995). Det er stor ulikhet i hvor godt jordmødrene gjennomsnittlig beskriver forholdet til deres leder, fra verdiene dårlig (2) til svært godt (5). Det er også stor ulikhet innad gruppene.

Når det kommer til hvordan jordmødrene beskriver deres forhold til sine kolleger finner ikke korrelasjonsanalysen noen signifikant samvariasjon (-,193).

Ved å se på disse funnene kan man argumentere for at arbeidsnivå har noe å si for jordmødrenes tilhørighet på jobb. Etter analysene av de tre ulike variablene ser det ut til at tilhørighet er bedre ivaretatt på fødestuer satt opp mot fødeavdelinger og kvinneklinikken. Og tilhørighet er bedre ivaretatt på fødeavdelinger satt opp mot kvinneklinikken.

### **5.1.2 Kompetanse**

For å kunne vurdere om behovet for kompetanse er ivaretatt, og om det finnes noen signifikante ulikheter mellom type arbeidsnivå vil jeg se på hvordan jordmødrene har vurderte påstandene og svart på spørsmålene:

- Hvor fornøyd er du med arbeidet du utfører?
- Jeg er i stand til å løse alle arbeidsoppgavene mine, til og med de som er vanskelige.
- Er det muligheter for å tilegne seg ny/mer kunnskap i jobben din?
- Arbeidsoppgavene mine krever at jeg innehar flere forskjellige ferdigheter
- Hvor fornøyd er du med egen innsats på jobb?

Jeg vil også se på spørsmålene som kan avdekke noen forhold som kan svekke tilstedeværelsen av kompetanse. Det er følgende spørsmål:

- I hvor stor grad er arbeidshverdagen din styrt av prosedyrer?
- Hvor ofte føler du deg tvunget til å utføre oppgaver du ikke ønsker å gjøre?

Tabell 4. Korrelasjon kompetanse

		Arbeidsnivå
Hvor fornøyd er du med jobben din?	Pearson Correlation	-,350*
	Sig. (2-tailed)	,023
Jeg føler at jeg er i stand til å løse alle arbeidsoppgavene mine, til og med de som er vanskelige.	Pearson Correlation	-,331*
	Sig. (2-tailed)	,032
Hvor fornøyd er du med arbeidet du utfører?	Pearson Correlation	-,384*
	Sig. (2-tailed)	,012
Er det muligheter for å tilegne seg ny/mer kunnskap i jobben din?	Pearson Correlation	-,032
	Sig. (2-tailed)	,843
Jeg føler meg kompetent til å utføre jobben min.	Pearson Correlation	-,170
	Sig. (2-tailed)	,283
Arbeidsoppgavene mine krever at jeg innehar flere forskjellige ferdigheter	Pearson Correlation	-,064
	Sig. (2-tailed)	,685
Hvor fornøyd er du med egen innsats på jobb?	Pearson Correlation	-,178
	Sig. (2-tailed)	,260
	N	42

For variabelen Arbeidsnivå har fødestuer verdi 1, fødeavdelinger verdi 2 og kvinneklinikk verdi 3.

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korrelasjonsanalysen identifiserte signifikante negative samvariasjon mellom arbeidsnivå og hvor fornøyd jordmødrene er med arbeidet de utfører (-,384\*). Ved lavere arbeidsnivå, jo mer fornøyd er altså respondentene med arbeidet de utfører. Dette funnet stemmer godt med gjennomsnittsmålingene som viser at jordmødrene ved fødestuene i høyest grad er rapporterer at de er fornøyde (4) og svært fornøyde (5) med arbeidet de utfører (M 4,55. SD ,522), deretter jordmødrene ved fødeavdelinger (M 4,22. SD ,441), og så jordmødre ved kvinneklinikken (M 4,05. SD ,669).

På spørsmålet «Jeg føler jeg er i stand til å løse alle arbeidsoppgavene mine, til og med de som er vanskelige» er det påvist en signifikant negativ korrelasjon (-,331\*). Ved lavere arbeidsnivå jo mer enig er de i påstanden. Funnene fra gjennomsnittsmålingene stemmer overens med dette. Jordmødrene ved fødestuene er de som i størst grad var enig i påstanden

(M 4,27. SD ,647), etterfulgt av fødeavdelingene (M 4. SD ,707), og så fulgte de på kvinneklinikken (M 3,57. SD ,978). Ved de tre ulike nivåene holder gjennomsnittet seg fra verdiene hverken eller (3), enig (4) og svært enig (5). I alle gruppene er det spredning i svarene.

I korrelasjonsanalysen er det videre identifisert en signifikant negativ samvariasjon mellom arbeidsnivå og i hvor ofte jordmødrene får tilbakemelding på arbeidet sitt (-,350\*). Desto lavere arbeidsnivå, desto oftere får jordmødrene tilbakemelding på arbeidet sitt. Dette stemmer med gjennomsnittsmålingene som viser at ved fødestuene rapporterte jordmødrene i størst grad om verdiene ofte (4) og svært ofte (5) får tilbakemeldinger på arbeidet sitt (M 4,27. SD ,786). Fødeavdelingene fulgte tett på (M 4,22. SD ,667), og på kvinneklinikken rapporterte de om noe sjeldnere å få tilbakemeldinger på arbeidet sitt (M 3,48. SD 1,078).

På spørsmål om hvor ofte jordmødrene opplever annerkjennelse fra andre på jobb er det identifisert en signifikant negativ korrelasjon (-,414\*\*). Desto lavere arbeidsnivå, desto oftere opplever de å få annerkjennelse. Gjennomsnittsmålingene bygger opp under dette ved at jordmødrene ved fødestuene i størst grad rapporterer om at de ofte (4) og svært (5) opplever annerkjennelse på jobb (M 4,27. SD ,786). Ved fødeavdelingene rapportere de om litt sjeldnere (M 3,78. SD ,972, etterfulgt av kvinneklinikken (M 3,43. SD ,676).

I hvor stor grad jordmødrene får kunnskap om resultatene av arbeidet er det en signifikant negativ korrelasjon (-,487\*\*). Det betyr at jo lavere arbeidsnivå, jo oftere får jordmødrene kunnskap om resultatene av arbeidet. Dette funnet stemmer godt med gjennomsnittsmålingene som viser at jordmødrene ved fødestuene i høyere grad opplever å få ofte (4) og svært ofte (5) kunnskap om resultatene av eget arbeid (M 4,09. SD ,701). Deretter kommer de på fødeavdelingene som i hovedsak opplever å få hverken sjelden eller ofte (3) og ofte (4) får kunnskap om resultat av eget arbeid (M 3,78. SD ,833). Jordmødrene ved kvinneklinikken opplever lavest grad (M 2,95. SD 1,024. Vi ser at det er stor variasjon innad i gruppene på hva de svarer.

På spørsmål om jordmødrene føler seg kompetent til å utføre jobben er det ikke funnet noen signifikant korrelasjon med arbeidsnivå (-,178). Det samme er tilfellet ved arbeidsnivå og spørsmål om det er mulighet for å tilegne seg mer/ny kunnskap i jobben (-,170).

Kontrollerende rammer kan være med på svekke tilstedeværelsen av kompetanse som grunnleggende behov (Deci and Ryan, 2000). Korrelasjonsanalysen viser ingen samvariasjon

mellom arbeidsnivå og hvor ofte jordmødrene føler seg tvunget til å utføre arbeidsoppgaver som de ikke ønsker å gjøre (,278).

Tabell 5. Korrelasjon grad av følelse av tvang og prosedyrer

		Arbeidsnivå
Hvor ofte føler du deg tvunget til å utføre oppgaver du ikke ønsker å gjøre?	Pearson Correlation	,278
	Sig. (2-tailed)	,074
I hvor stor grad er arbeidshverdagen din styrt av prosedyrer?	Pearson Correlation	,340*
	Sig. (2-tailed)	,027
	N	42

For variabelen Arbeidsnivå har fødestuer verdi 1, fødeavdelinger verdi 2 og kvinneklinikk verdi 3.

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

På spørsmål om hvor stor grad jordmødrene opplever arbeidshverdagen som styrt av prosedyrer er det identifisert en positiv korrelasjon (,340\*). Det betyr at jordmødrene i større grad opplever arbeidshverdagen som prosedyrestyrt ved høyere arbeidsnivå. Dette stemmer med gjennomsnittsmålingene som viser at jordmødrene ved kvinneklinikken oppgir i størst grad at arbeidshverdagen i stor grad (4) og svært stor grad (5) er styrt av prosedyrer (M 4,38. SD ,740). På fødeavdelingene oppgir de litt lavere grad (M 4,33. SD ,707). På fødestuene er det lavest grad av prosedyrer som styrer arbeidshverdagen (M 3,73. SD ,647). En uttalelse fra intervju med jordmor støtter disse funnene:

- *På fødestuene er det ikke så mange prosedyrer siden vi ikke har så mange kompliserte fødsler. Men vi har ikke nyfødtintensiv, så vi må hele tiden tenke tre skritt framover.*
- Jordmor ved fødestue -

Etter korrelasjonsanalysen kan man si at arbeidsnivå gir utslag for opplevd grad av faktorer som berører behovet kompetanse. Vi ser at jordmødre ved fødestuene sammenlignet med fødeavdelingene og kvinneklinikken i større grad er fornøyd med arbeidet de utfører, de føler seg i større grad i stand til å løse alle arbeidsoppgavene, de opplever i større grad anerkjennelse på jobb og de får i større grad kunnskap om resultatene av eget arbeid. Det samme gjelder for fødeavdelingene sammenlignet med kvinneklinikken. På kvinneklinikken opplever de også i større grad at hverdagen er styrt av prosedyrer, sammenlignet med de andre. Fødeavdelingene opplever dette også i litt større grad enn fødestuene. Med dette kan jeg argumentere for at kompetanse i høyere grad er ivaretatt hos fødestuene, sammenlignet

med fødeavdelingene og kvinneklinikken. Og kompetanse er i større grad ivaretatt på fødeavdelingene sammenlignet med kvinneklinikken.

### 5.1.3 Autonomi

For å kunne vurdere om behovet for autonomi er ivaretatt, og om det finnes noen signifikante ulikheter mellom type arbeidsnivå vil jeg se på hvordan jordmødrene har vurderte påstandene og svart på spørsmålene:

- Jeg kan påvirke egen arbeidshverdag
- Jeg står fritt til å gjøre jobben på den måten jeg mener er best.
- Arbeidsoppgavene stemmer overens med det jeg virkelig vil gjøre

Tabell 6. Korrelasjon autonomi

		Arbeidsnivå
Jeg kan påvirke egen arbeidshverdag.	Pearson Correlation	-,596**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	42
Jeg står fritt til å gjøre jobben min på den måten jeg mener er best.	Pearson Correlation	-,420**
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	42
Arbeidsoppgavene mine stemmer overens med det jeg virkelig vil gjøre.	Pearson Correlation	-,618**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	42

For variabelen Arbeidsnivå har fødestuer verdi 1, fødeavdelinger verdi 2 og kvinneklinikk verdi 3.

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

I korrelasjonsanalysen er det identifisert en signifikant negativ samvariasjon mellom arbeidsnivå og påstanden «Jeg kan påvirke egen arbeidshverdag» (-,596\*\*). Jo lavere arbeidsnivå, jo mer enig er de i påstanden. Gjennomsnittsmålingene stemmer overens med dette. Jordmødrene ved fødestuene er i størst grad enig i denne påstanden da de oftest svarer verdiene hverken liten eller stor grad (3) og at de i stor grad (4) kan påvirke egen arbeidshverdag (M 3,82. SD ,603). På fødeavdelingene er de i mindre grad enig (M 2,89. SD ,601), etterfulgt av de på kvinneklinikken som i størst grad oppgir at de sjelden (2) kan påvirke egen arbeidshverdag (M 2,48. SD ,750).

Det er funnet en signifikant negativ korrelasjon i analysen mellom arbeidsnivå og påstanden «Jeg står fritt til å gjøre jobben min på den måten jeg mener er best» (-,420\*\*). Jo lavere arbeidsnivå, jo mer enig er de i påstanden. Gjennomsnittsmålingene stemmer godt med dette funnet, da jordmødrene ved fødestuene i størst grad oppgir at de enig (4) i påstanden (M 3,36. SD ,809). Ved fødeavdelingene svarer de større grad at de i hverken liten eller stor grad (3) er enig i påstanden (M 3. SD ,500), mens ved kvinneklinikken er de litt mer uenig (M 2,52. SD ,814). Vi ser at det er noe variasjon i svarene innad i gruppene.

Ved fødestuene oppgir de i størst grad at de står fritt til å gjøre jobben på den måten de mener er best, men snittet er likevel på at de i hverken liten eller stor grad er enig i påstanden. Dette underbygges i intervju med jordmor fra fødestue:

- *Vi har strenge seleksjonskriterier, de blir nesten sett på som lover. Jeg synes man må kunne bruke mer skjønn. Se bare på BMI. Har du en supersprek gravid som er muskuløs, høy og litt kraftig kan det være at hun fint kan føde på fødestue, men på grunn av BMI blir hun kanskje sykeliggjort. Mens andre igjen ikke blir selektert, selv om vi kanskje mener hun bør føde på en fødeavdeling.*

- Jordmor ved fødestue -

Det er identifisert en sterk negativ signifikant korrelasjon mellom arbeidsnivå og påstanden «Arbeidsoppgavene stemmer overens med det jeg virkelig vil gjøre» (-,618\*\*). Jo lavere arbeidsnivå, jo mer enig er jordmødrene i påstanden. Gjennomsnittsmålingene stemmer godt overens med dette funnet. Jordmødrene ved fødestuene er de som i størst grad er enig (4) og svært enig (5) i påstanden (M 4,45. SD ,688). Ved fødeavdelingene er de noe mindre enig og svarer i større grad verdiene hverken uenig eller enig (3) og enig (4) (M 3,44. SD ,726). Ved kvinneklinikken er de minst enig i størst grad at verdien hverken uenig eller enig (3) (M 3. SD ,949).

Korrelasjonsanalysen viser at arbeidsnivå gir utslag på hvor godt ivaretatt autonomi er på arbeidsplassen. Tallene viser at autonomi i større grad er ivaretatt på fødestuene, sammenlignet med fødeavdelingene og kvinneklinikken. Og at autonomi er mer tilstedeværende på fødeavdelingene sammenlignet med kvinneklinikken. Blant de tre grunnleggende behovene er det innenfor autonomi vi finner de sterkeste korrelasjonene.



#### 5.1.4 Oppsummering om grunnleggende psykologiske behov

Funnene fra denne undersøkelsen viser at de grunnleggende psykologiske behovene autonomi, tilhørighet og kompetanse er bedre ivaretatt ved fødestuer, sammenlignet med fødeavdelinger og kvinneklinikken. De samme behovene er også bedre ivaretatt ved fødeavdelinger enn med kvinneklinikken. På spørsmål om ulik grad av jobbtilfredshet i intervju trakk en jordmor fram både autonomi og kompetanse:

- *Her føler jeg at jeg har kjempestor påvirkningskraft. Her er det rom for egenutvikling og jeg kan fordype meg i noe faglig. Er det noe jeg mener bør være annerledes kan jeg påvirke, ikke bare arbeidsmiljøet her, men også samfunnet. Jeg trives bedre på jobb når jeg føler at jeg kan påvirke på en positiv måte.*

- Jordmor ved fødestue -

## 5.2 I hvilken grad opplever jordmødrene at kjennetegnene ved arbeidsoppgavene variasjon, autonomi og tilbakemelding er ivaretatt?

Her vil jeg utforske i hvilken grad jordmødrene opplever at ulike jobbkarakteristika er ivaretatt, om de kritiske psykologiske tilstandene gjeldende og om hvordan dette eventuelt gir utslag i motivasjon, ytelse og jobbtilfredshet. De ulike jobbkarakteristikaene jeg vil utforske er:

- Krav til variasjon i kunnskap, og om dette henger sammen med den kritiske psykologiske tilstanden av opplevd meningsfullt arbeid.
- Autonomi og om det kan gi utslag i opplevd ansvar for resultat, som er den andre psykologiske tilstanden.
- Tilbakemelding fra oppgaven, og om det kan vise seg i den kritiske psykologiske tilstanden kunnskap om faktiske resultater.

Videre skal jeg se på resultatene om det er tilfelle av høy indre motivasjon og høy jobbtilfredshet der de tre psykologiske tilstandene er tilstedeværende.

Her vil jeg også få svar på forskningsspørsmålet «Er det høyere jobbtilfredshet hos jordmødre på fødestuer sammenlignet med de på fødeavdelinger?», samt å utforske grad av jobbtilfredshet og motivasjon.

### 5.2.1 Krav til variasjon i kunnskap

For å kunne vurdere om behovet for krav til variasjon i kunnskap er ivaretatt, og om det finnes noen signifikante ulikheter mellom type arbeidsnivå vil jeg se på hvordan jordmødrene har vurderte påstandene og svart på spørsmålene:

- Jeg synes arbeidsoppgavene mine er varierte.
- Arbeidsoppgavene mine krever at jeg innehar flere forskjellige ferdigheter.

Tabell 7. Korrelasjon krav til variasjon i kunnskap og grad av opplevd meningsfullt arbeid

		Arbeidsnivå
Jeg synes arbeidsoppgavene mine er varierte	Pearson Correlation	-,330*
	Sig. (2-tailed)	,033
Arbeidsoppgavene mine krever at jeg innehar flere forskjellige ferdigheter	Pearson Correlation	-,064
	Sig. (2-tailed)	,685
I hvilken grad opplever du arbeidet ditt meningsfullt	Pearson Correlation	-,206
	Sig. (2-tailed)	,190
	N	42

For variabelen Arbeidsnivå har fødestuer verdi 1, fødeavdelinger verdi 2 og kvinneklinikk verdi 3.

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Jeg skal videre se om disse to variablene kan henge sammen med sammen med den kritiske psykologiske tilstanden av opplevd meningsfullt arbeid.

Det er identifisert en signifikant negativ korrelasjon mellom arbeidsnivå og om respondentene er enig i påstanden «Jeg synes oppgavene mine er varierte» (-,330\*). Jo lavere arbeidsnivå, jo mer enig er jordmødrene i påstanden. Dette harmonerer med gjennomsnittsmålingene som viser at jordmødrene ved fødestuene er gruppen som i størst grad velger verdien svært enig (5) og da er mest enig i påstanden (M 4,91. SD ,302). Ved fødeavdelingene er de litt mindre enig i påstanden (M 4,44. SD ,527), og ved kvinneklinikken er de igjen litt mindre enig (M 4,33. SD ,913). Ved de tre ulike nivåene er de i hovedsak enig (4) til svært enig (5) i påstanden. Det er noe variasjon innad i gruppene, men vi ser at med fødestuene er det størst enighet blant svarene.

Det er ikke funnet noen signifikant korrelasjon mellom arbeidsnivå og om jordmødrene mener arbeidsoppgavene krever at vedkommende innehar flere forskjellige ferdigheter (-,064). Likevel kan vi se at dette er ivaretatt på alle de tre nivåene.

Det er ikke funnet noen signifikant korrelasjon mellom arbeidsnivå og i hvilken grad jordmødrene opplever arbeidet sitt som meningsfullt (-,206). Ved fødestuene er de svært enige om at de opplever arbeidet sitt som svært meningsfullt (M 5. SD ,0), og ved fødeavdelingene er tallene like opp under (M 4,78. SD ,441). På kvinneklinikken rapporteres det også et høyt gjennomsnitt (M 4,67. SD ,913). Alle har et snitt på eller opp mot svært høy (5) grad av at de opplever arbeidet som meningsfullt. Jordmor ved kvinneklinikken snakket om hva som gjorde arbeidet meningsfullt.

- *... ved å hjelpe pasienten til å ta makt selv i situasjonen. Jeg prøver alltid å jobbe med samholdet til paret, å prøve å se de gode kvalitetene hos hverandre, slik at de skal gå styrket ut fra en slik opplevelse. Og det er helt fantastisk å se små barn komme til verden.*  
- Jordmor ved kvinneklinikk

Ved å se på tallene kan vi si at jordmødrene generelt på alle nivåene opplever at arbeidsoppgavene er varierte, og den kritiske psykologiske tilstanden om opplevd meningsfullt arbeid er ivaretatt.

### **5.2.2 Autonomi**

For å kunne vurdere om behovet for autonomi er ivaretatt, og om det finnes noen signifikante ulikheter mellom type arbeidsnivå vil jeg se på hvordan jordmødrene har vurderte påstandene og svart på spørsmålene:

- Jeg kan påvirke egen arbeidshverdag
- Jeg står fritt til å gjøre jobben på den måten jeg mener er best.
- Arbeidsoppgavene stemmer overens med det jeg virkelig vil gjøre

Jeg vil også utforske om de tre variablene innen autonomi gir utslag på den den kritisk psykologiske tilstanden om opplevd ansvar for resultat.

Tabell 8. Autonomi og opplevd ansvar for resultat

		Arbeidsnivå
Jeg kan påvirke egen arbeidshverdag.	Pearson Correlation	-,596**
	Sig. (2-tailed)	<,001
Jeg står fritt til å gjøre jobben min på den måten jeg mener er best.	Pearson Correlation	-,420**
	Sig. (2-tailed)	,006
Arbeidsoppgavene mine stemmer overens med det jeg virkelig vil gjøre.	Pearson Correlation	-,618**
	Sig. (2-tailed)	<,001
I hvilken grad opplever du ansvar for resultat?	Pearson Correlation	-,010
	Sig. (2-tailed)	,952
	N	42

For variabelen Arbeidsnivå har fødestuer verdi 1, fødeavdelinger verdi 2 og kvinneklinikk verdi 3.

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

I korrelasjonsanalysen er det identifisert en signifikant negativ samvariasjon mellom arbeidsnivå og påstanden «Jeg kan påvirke egen arbeidshverdag» (-,596\*\*). Jo lavere arbeidsnivå, jo mer enig er de i påstanden. Gjennomsnittsmålingene stemmer overens med dette. Jordmødrene ved fødestuene er i størst grad enig i denne påstanden da de oftest svarer verdiene hverken liten eller stor grad (3) og at de i stor grad (4) kan påvirke egen arbeidshverdag (M 3,82. SD ,603). På fødeavdelingene er de i mindre grad enig (M 2,89. SD ,601), etterfulgt av de på kvinneklinikken som i størst grad oppgir at de sjelden (2) kan påvirke egen arbeidshverdag (M 2,48. SD ,750).

Det er funnet en signifikant negativ korrelasjon i analysen mellom arbeidsnivå og påstanden «Jeg står fritt til å gjøre jobben min på den måten jeg mener er best» (-,420\*\*). Jo lavere arbeidsnivå, jo mer enig er de i påstanden. Gjennomsnittsmålingene stemmer godt med dette funnet, da jordmødrene ved fødestuene i størst grad oppgir at de enig (4) i påstanden (M 3,36. SD ,809). Ved fødeavdelingene svarer de større grad at de i hverken liten eller stor grad (3) er enig i påstanden (M 3. SD ,500), mens ved kvinneklinikken er de litt mer uenig (M 2,52. SD ,814). Vi ser at det er noe variasjon i svarene innad i gruppene.

Det er identifisert en sterk negativ signifikant korrelasjon mellom arbeidsnivå og påstanden «Arbeidsoppgavene stemmer overens med det jeg virkelig vil gjøre» (-,618\*\*). Jo lavere arbeidsnivå, jo mer enig er de i påstanden. Gjennomsnittsmålingene stemmer godt overens med dette funnet. Jordmødrene ved fødestuene er de som i størst grad er enig (4) og svært

enig (5) i påstanden (M 4,45. SD ,688). Ved fødeavdelingene er de noe mindre enig og svarer i større grad verdiene hverken uenig eller enig (3) og enig (4) (M 3,44. SD ,726). Ved kvinneklinikken er de minst enig i størst grad at verdien hverken uenig eller enig (3) (M 3. SD ,949).

Korrelasjonsanalysen viser at arbeidsnivå gir utslag på hvor godt ivaretatt autonomi er på arbeidsplassen. Tallene viser at autonomi i større grad er ivaretatt på fødestuene, sammenlignet med fødeavdelingene og kvinneklinikken. Og at autonomi er mer tilstedeværende på fødeavdelingene sammenlignet med kvinneklinikken.

På spørsmål om i hvilken grad jordmødrene opplever ansvar for resultater er det ikke funnet noen signifikant korrelasjon med arbeidsnivå (-,010). Det samme er tilfellet på spørsmål om hvor mye ansvar jordmødrene føler de har for eget arbeid (-,062).

Ved å se på gjennomsnitt og standardavvik er det gjennomgående i alle gruppene at jordmødrene føler ansvar for resultater. Den kritiske psykologiske tilstanden som går på opplevd ansvar for resultater viser seg å være ivaretatt innenfor alle gruppene som er undersøkt her.

### 5.2.3 Tilbakemelding fra oppgaven

For å kunne vurdere om behovet for tilbakemelding fra oppgaven er ivaretatt, og om det finnes noen signifikante ulikheter mellom type arbeidsnivå vil jeg se på hvordan jordmødrene har vurderte påstandene og svart på spørsmålene:

- Får du tilbakemeldinger på arbeidet ditt?
- I hvor står grad får til kunnskap om resultatene av arbeidet ditt?

Tabell 9. Korrelasjon tilbakemelding fra oppgaven

		Arbeidsnivå
Får du tilbakemeldinger på arbeidet ditt?	Pearson Correlation	-,350*
	Sig. (2-tailed)	,023
I hvor stor grad får du kunnskap om resultatene av arbeidet ditt?	Pearson Correlation	-,487**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	42

For variabelen Arbeidsnivå har fødestuer verdi 1, fødeavdelinger verdi 2 og kvinneklinikk verdi 3.

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korrelasjonsanalysen viser en signifikant negativ samvariasjon mellom arbeidsnivå og om jordmødrene får tilbakemelding på arbeidet sitt (-,350\*). Jo lavere arbeidsnivå jo oftere får jordmødrene tilbakemelding på arbeidet sitt. Det samsvarer med gjennomsnittsmålingene som viser at jordmødrene ved fødestuene i størst grad oppgir at de ofte (4) og svært ofte (5) får tilbakemelding på arbeidet sitt (M 4,27. SD ,786). Ved fødeavdelingene er det rapportert om litt lavere grad (M 4,22. SD ,667). Gruppen for kvinneklinikk skiller seg mest ut blant gruppene, både når det gjelder gjennomsnittet som viser at de langt oftere velger verdien for at de hverken sjelden eller ofte (3) får tilbakemeldinger på arbeidet sitt. Ved kvinneklinikken er det også størst uenighet i svarene (M 3,48.SD 1,078).

Det er også funnet en signifikant negativ korrelasjon mellom arbeidsnivå og i hvor stor grad jordmødrene får kunnskap om resultatene av arbeidet (-,487\*\*). Jo lavere arbeidsnivå, jo oftere får jordmødrene kunnskap om resultatene av arbeidet. Dette stemmer med gjennomsnittsmålingene som viser at jordmødrene ved fødestuer i størst grad oppgir at de i stor grad (4) får kunnskap om resultatene av arbeidet sitt (M 4,09. SD ,701). Ved fødeavdelingene oppgir de i noen mindre grad at de får kunnskap om resultat av arbeidet sitt (M 3,78. SD ,833). Ved kvinneklinikk oppgir de oftere at de i hverken liten eller stor grad (3) og i liten grad (2) får kunnskap om resultatene av arbeidet sitt (M 2,95. SD 1,024).

Om tilbakemeldinger fører til at det psykologiske behovet om kunnskap om resultater for jordmødre lar seg ikke svare på i denne undersøkelsen, men vi ser at jordmødrene ved fødestuer har større sannsynlighet for å oppleve begge delene. Jo lavere arbeidsnivå jordmødrene jobber på, jo oftere får de tilbakemelding på eget arbeid og i større grad får de kunnskap om resultatene av arbeidet. Ved å bruke disse tallene kan man argumentere for at jobbkarakteristika av tilbakemelding og den psykologiske kritiske tilstanden om kunnskap om faktiske resultater er bedre ivaretatt på fødestuer, sammenlignet med fødeavdelinger og kvinneklinikk. Og de samme forholdene er bedre ivaretatt ved fødeavdelinger sammenlignet med kvinneklinikk.

#### **5.2.4 Resultater og moderator**

I dette avsnittet utforskes forholdene mellom arbeidsnivå og forventet resultater for arbeidstakeren og bedriften, dersom de kritiske psykologiske tilstandene er til stedet. Moderatoren angående ansattes behov for vekst i arbeid blir også behandlet i dette avsnittet/underkapittelet.

Resultatene for arbeidstaker og bedriften er som skal vurderes her er:

- Høy indre motivasjon
  - Dette blir besvart av spørsmålet «Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?»
- Høy jobbtilfredshet
  - Dette blir besvart av spørsmålet «Hvor fornøyd er du med jobben din?»

For å utforske moderatoren ser jeg på svarene fra respondentene for spørsmålet «Hvor stort behov har du for å utvikle deg profesjonelt?».

Tabell 10. Korrelasjon resultater og moderator

		Arbeidsnivå
Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?	Pearson Correlation	-,480**
	Sig. (2-tailed)	,001
Hvor fornøyd er du med jobben din?	Pearson Correlation	-,350*
	Sig. (2-tailed)	,023
Hvor stort behov har du for å utvikle deg profesjonelt?	Pearson Correlation	,047
	Sig. (2-tailed)	,767
N		42

For variabelen Arbeidsnivå har fødestuer verdi 1, fødeavdelinger verdi 2 og kvinneklinikk verdi 3.

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

For å vurdere indre motivasjon ser jeg på respondentenes svar for spørsmålet «Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?». Korrelasjonskoeffisienten viser en moderat til sterk negativ korrelasjon mellom arbeidsnivå og hvor motivert jordmødrene er for å gå på jobb til vanlig (-.480\*\*). Jo lavere arbeidsnivå jo mer opplever jordmødrene at de er motivert for å gå på jobb. Dette funnet harmonerer med gjennomsnittsmålingene der jordmødrene ved fødestuer er de som i størst grad oppgir at de er motiverte (4) og svært motiverte (5) for å gå på jobb (M 4,64. SD ,505). Ved fødeavdelingene oppgir de i større grad at de er motiverte (4) for å gå på jobb (M 4,33. SD ,707). Med kvinneklinikken ligger svarene i større grad rundt verdiene hverken umotivert eller motivert (3) og motivert (4) for å få på jobb (M 3,57. SD ,926). Ut fra tallene ser vi også at ved fødestuene er det størst enighet i svarene. Høy grad av indre motivasjon er ivaretatt på tvers av nivåene, men i ulik grad.

- *Det er mange ting som er motiverende i jobben som jordmor. Det å få være til stede og hjelpe folk til å få til noe i trygge omgivelser, slik at de kan oppleve at dette er noe kroppen får til. Å være med på å styrke folk når de gjør noe som er vanskelig, det er helt fantastisk.*  
- Jordmor ved kvinneklinikk -

Innen grad av jobbtilfredshet finner vi en signifikant negativ samvariasjon mellom arbeidsnivå og hvor fornøyd jordmødrene er med jobben sin (-,350\*). Desto lavere arbeidsnivå, desto mer fornøyd er jordmødrene med jobben sin. Gjennomsnittsmålingene bygger opp under dette funnet ved at jordmødrene ved fødestuer i størst grad oppgir at de er fornøyde (4) og svært fornøyd (5) med jobben sin (M 4,45. SD ,522). Ved fødestuene er det også størst enighet i svarene. Ved fødeavdelingene oppgir de også i stor grad å være fornøyde (4) med jobben sin (M 4,11. SD ,782). Kvinneklinikk er gruppen som i større grad oppgir at de er hverken misfornøyd eller fornøyd (3) og fornøyd (4) med jobben sin (M 3,48. SD 1,078). Da igjen er det verdt å merke seg at det er stor uenighet blant svarene i gruppen kvinneklinikk. Høy grad av jobbtilfredshet er et resultat på tvers av nivåene, men i ulik grad.

For moderatoren profesjonelt utviklingsbehov er det ikke funnet noen signifikant korrelasjon mellom arbeidsnivå og spørsmålet «Hvor stort behov har du for å utvikle deg profesjonelt?» (,047). Dette stemmer overens med gjennomsnittsmålingene som viser at gjennomsnittene for de tre gruppene er ganske like (Kvinneklinikk M 4,24. SD ,944. Fødestuer M 4,18. SD ,751. Fødeavdelinger M 4,11. SD ,782). Jordmødrene innenfor alle gruppene oppgir i stor grad at de har stort behov (4) for å utvikle seg profesjonelt. Ansatte som har lavt behov for å utvikle seg profesjonelt vil de gitte kjennetegnene med arbeidsoppgavene kunne føre til at ansatte føler seg presset (Hackman *et al.*, 1975). Dette er altså ikke tilfellet ved de ulike avdelingene under UNN, der jordmødrene i stor grad oppgir at de har stort behov for å utvikle seg profesjonelt. Moderatoren vil jeg derfor se bort fra når jeg skal vurdere om de kritiske psykologiske tilstandene og om resultatene for arbeidstaker og bedriften er gjeldene.

### **5.2.5 Oppsummering jobbkarakteristikamodell**

Det vi ser er at flere kjennetegn ved arbeidsoppgavene som er trukket fram i Oldham og Hackmans motivasjonsmodell er bedre ivaretatt ved fødestuene, enn med fødeavdelingene og kvinneklinikken. De samme kjennetegnene er igjen bedre ivaretatt ved fødeavdelingene enn med kvinneklinikken. Dette gjelder kjennetegnene: Variasjon, autonomi og tilbakemelding. Ved å se på de kritiske psykologiske tilstandene er det ikke like mange funn av signifikante samvariasjoner å vise til. Ved den ene tilstanden, kunnskap om faktiske resultater, er det en negativ signifikant korrelasjon. På resultatene ser vi at jordmødrene ved fødestuene i større



grad er svært motivert for å gå på jobb og de er i større grad svært fornøyd med jobben sin. Det er ingen ulikhet i hvor fornøyd jordmødrene er med egen innsats. På fødeavdelingene rapporterer de på litt lavere verdier på grad av motivasjon og hvor fornøyd de er med jobben, men høyere enn kvinneklinikken.

### **5.3 I hvilken grad opplever jordmødrene at hygiene- og motivasjonsfaktorer er ivaretatt?**

Her vil jeg undersøke hvilke motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer som er ivaretatt, til hvilken grad og om det er noen ulikheter mellom de ulike arbeidsnivåene.

Motivasjonsfaktorene jeg skal utforsker er:

- Prestasjon – å se resultat av eget arbeid.
- Annerkjennelse fra andre
- Arbeidets karakter – at det er varierende, interessant og utfordrende
- Ansvar for eget arbeid
- Vekst – i mulighet for å tilegne seg ny/mer kunnskap og om det ansees som meningsfullt.

Om disse faktorene er til stede kan det føre til økt motivasjon.

Hygienefaktorene jeg skal utforske her er:

- Lønn
- Forhold til sine kolleger og leder/ledere
- Status
- Arbeidsforhold – grad av arbeidspress og i hvor stor grad dagen er styrt av prosedyrer
- Forhold ved jobben som påvirker privatlivet – arbeidspress som går utover privatlivet

Om disse faktorene ikke er ivaretatt kan det føre til mistriivsel.

#### **5.3.1 Motivasjonsfaktorer**

For å kartlegge hvilke motivasjonsfaktorer som er ivaretatt og om det er noen ulikheter innen motivasjonsfaktorer avhengig av arbeidsnivå skal jeg se nærmere på svarene til disse spørsmålene/påstandene:

- I hvor stor grad får du kunnskap om resultatene av arbeidet ditt?
- I hvor stor grad får du kunnskap om resultatene av arbeidet ditt?
- I hvilken grad opplever du ansvar for resultat?
- Jeg synes arbeidsoppgavene mine er varierte
- I hvilken grad opplever du arbeidet som utfordrende?
- I hvilken grad opplever du arbeidet som interessant?

- Er det muligheter for å tilegne seg ny/mer kunnskap i jobben din?

Tabell 11 Korrelasjon motivasjonsfaktorer

		Arbeidsnivå
I hvor stor grad får du kunnskap om resultatene av arbeidet ditt?	Pearson <u>Correlation</u>	-,487**
	Sig. (2-tailed)	,001
Opplever du annerkjennelse fra andre på jobb?	Pearson <u>Correlation</u>	-,414**
	Sig. (2-tailed)	,006
I hvilken grad opplever du ansvar for resultat?	Pearson <u>Correlation</u>	-,010
	Sig. (2-tailed)	,952
Jeg synes arbeidsoppgavene mine er varierte	Pearson <u>Correlation</u>	-,330*
	Sig. (2-tailed)	,033
I hvilken grad opplever du arbeidet som utfordrende?	Pearson <u>Correlation</u>	,105
	Sig. (2-tailed)	,508
I hvilken grad opplever du arbeidet som interessant?	Pearson <u>Correlation</u>	-,186
	Sig. (2-tailed)	,238
Er det muligheter for å tilegne seg ny/mer kunnskap i jobben din?	Pearson <u>Correlation</u>	-,032
	Sig. (2-tailed)	,843
	N	42

For variabelen Arbeidsnivå har fødestuer verdi 1, fødeavdelinger verdi 2 og kvinneklinikk verdi 3.

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabell 11. Korrelasjon motivasjonsfaktorer

Det er funnet en signifikant negativ korrelasjon mellom i hvor stor grad jordmødrene får kunnskap om resultatene av arbeidet og arbeidsnivå (-,487\*\*). Jo lavere arbeidsnivå, jo større grad opplever jordmødrene å få kunnskap om resultatene av arbeidet. Dette stemmer med gjennomsnittsmålingene som viser at jordmødrene ved fødestuer i størst grad oppgir at de i stor grad (4) får kunnskap om resultatene av arbeidet sitt (M 4,09. SD ,701). Ved fødeavdelingene oppgir de i noen mindre grad at de får kunnskap om resultat av arbeidet sitt (M 3,78. SD ,833). Ved kvinneklinikk oppgir de oftere at de i hverken liten eller stor grad (3) og i liten grad (2) får kunnskap om resultatene av arbeidet sitt (M 2,95. SD 1,024). På bakgrunn av tallene kan vi si at denne motivasjonsfaktoren er bedre ivaretatt på fødestuer,

sammenlignet med fødeavdelinger og kvinneklinikk. Og den er bedre ivaretatt ved fødeavdelinger enn med kvinneklinikk.

På spørsmål om hvor ofte jordmødrene opplever annerkjennelse fra andre på jobb er det identifisert en signifikant negativ korrelasjon med arbeidsnivå (-,414\*\*). Jo lavere arbeidsnivå, jo oftere opplever de annerkjennelse fra andre på jobb. Gjennomsnittsmålingene bygger opp under dette ved at jordmødrene ved fødestuene i størst grad rapporterer om at de ofte (4) og svært (5) opplever annerkjennelse på jobb (M 4,27. SD ,786). Ved fødeavdelingene rapportere de om litt sjeldnere (M 3,78. SD ,972, etterfulgt av kvinneklinikken (M 3,43. SD ,676). Også denne motivasjonsfaktoren er ifølge tallene bedre ivaretatt for jordmødrene ved lavere arbeidsnivå.

Det er identifisert en signifikant negativ korrelasjon mellom i hvor stor grad jordmødrene synes arbeidsoppgavene er varierte og arbeidsnivå (-,330\*). Jo lavere arbeidsnivå, jo mer synes jordmødrene arbeidsoppgavene er varierte. Dette stemmer overens med gjennomsnittsmålingene som viser at jordmødrene ved fødestuer i størst grad oppgir at de opplever arbeidsoppgavene svært (5) varierte (M 4,91. SD ,302). Ved fødeavdelingene oppgir de i større grad at arbeidet er variert i stor grad (4) og svært stor (5) (M 4,44. SD ,527). Ved kvinneklinikken oppgir de i litt større grad at de opplever arbeidsoppgavene som i stor grad (4) som varierte (M 4,33. SD ,913). Vi ser også at ved lavere arbeidsnivå jo større enighet er det innad i gruppen. På spørsmålene om i hvor stor grad jordmødrene opplever arbeidet som utfordrende og interessant viser korrelasjonsanalysen ingen signifikant samvariasjon med arbeidsnivå. Det er altså ingen signifikante ulikheter mellom de ulike avdelingene og disse faktorene. Likevel kan vi se på gjennomsnittsmålingene at de er ivaretatt. Gjennomsnittene for hvor utfordrende jordmødrene opplever arbeidet varier lite fra de ulike gruppene (Kvinneklinikken M 4,19, fødeavdeling M 4,11, fødestuer M 4,00). Gjennomsnittet for hvor interessant jordmødrene opplever arbeidet ligger på mellom nivået mellom interessant (4) og svært interessant (5) for alle de tre gruppene (Fødestuer M 4,91. Fødeavdelinger M 4,78. Kvinneklinikken M 4,62).

Vi kan altså si motivasjonsfaktoren som går på arbeidets karater; om det er interessant, utfordrende og variert, er tilstedeværende for alle de tre gruppene som undersøkes. Variasjon

er bedre ivaretatt på fødestuene, sammenlignet med fødeavdelinger og kvinneklinikken, og bedre ivaretatt på fødeavdelinger enn med kvinneklinikken.

På spørsmål om i hvilken grad jordmødrene opplever ansvar for resultater er det ikke funnet noen signifikant korrelasjon med arbeidsnivå (-,010). På gjennomsnittsmålingene i alle gruppene svarer største parten av jordmødrene at de i stor grad (4) opplever ansvar for resultat. Vi kan da si at denne er ivaretatt på de tre ulike nivåene (Kvinneklinikken M 4,43. Fødestuer M 4,36. Fødeavdelinger M 4,33).

På spørsmål om det er mulighet for å tilegne seg mer/ny kunnskap i jobben er det ikke funnet noen signifikant korrelasjon med arbeidsnivå (-,170). Gjennomsnittsmålingene stemmer overens med dette da gjennomsnittene for alle gruppene ligger på nivå mellom hverken eller (3) og stor grad (4) at det er mulighet for å tilegne seg ny/mer kunnskap i jobben (Fødestuer M 3,27. Kvinneklinikken M 3,14. Fødeavdelinger M 3,11). Vi kan si at jordmødrene til en viss grad opplever at denne faktoren er til stede.

Motivasjonsfaktorene for prestasjon, anerkjennelse og variasjon innen faktoren arbeidets karakter ser dermed ut til å være bedre ivaretatt ved fødestuer, enn med fødeavdelinger og kvinneklinikken. De samme er også bedre ivaretatt for fødeavdelinger enn for kvinneklinikken.

Motivasjonsfaktorene som går på utfordrende og interessant innen arbeidets karakter, samt ansvar for eget arbeid er ivaretatt, men skiller seg ikke vesentlig mellom de ulike arbeidsnivåene. Innen motivasjonsfaktorer ser det ut til at muligheter for å tilegne seg ny/ mer kunnskap er den faktoren som er minst ivaretatt. Dette gjelder på tvers av de ulike gruppene som undersøkes.

### **5.3.2 Hygienefaktorer**

Får å utforske hvilke hygienefaktorer som er ivaretatt og om det er noen signifikante ulikheter mellom arbeidsnivå vil jeg analysere svarene for disse spørsmålene:

- Hvor fornøyd er du med lønna di?
- Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine kolleger?
- Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine din leder/ledere?
- I hvor stor grad er arbeidshverdagen din styrt av prosedyrer?
- Hvilken grad av arbeidspres jobber du under?
- I hvilken grad opplever du at arbeidspresset går utover tiden du har til dine pasienter?
- I hvilken grad opplever du at arbeidspresset går utover går utover arbeidet ditt?
- I hvilken grad går arbeidet ditt utover privatlivet ditt?

- Føler du at det følger med status når man jobber som jordmor?

Innen hygiene faktoren lønn er det ikke funnet noen signifikant samvariasjon med arbeidsnivå. Det er stor spredning i svarene innad de ulike gruppene på hvor fornøyd de er med lønna, men gjennomsnittene ligger på omtrent samme nivå (Fødestuene M 2,73. Fødeavdelingene M 2,67. Kvinneklinikken M 2,14). Jordmødrene oppgir i stor grad at de er misfornøyd (2) til hverken misfornøyd eller fornøyd (3) med lønna. Vi kan si at denne hygiene faktoren ikke er ivaretatt for noen av gruppene.

Tabell 12. Korrelasjon hygiene faktorer

		Arbeidsnivå
Hvor fornøyd er du med lønna di?	Pearson Correlation	-,273
	Sig. (2-tailed)	,080
Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine kolleger?	Pearson Correlation	-,193
	Sig. (2-tailed)	,221
Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine din leder/ledere?	Pearson Correlation	-,595**
	Sig. (2-tailed)	<,001
I hvor stor grad er arbeidshverdagen din styrt av prosedyrer?	Pearson Correlation	,340*
	Sig. (2-tailed)	,027
Hvilken grad av arbeidspress jobber du under?	Pearson Correlation	,671**
	Sig. (2-tailed)	<,001
I hvilken grad opplever du at arbeidspresset går utover tiden du har til dine pasienter?	Pearson Correlation	,601**
	Sig. (2-tailed)	<,001
I hvilken grad opplever du at arbeidspresset går utover går utover arbeidet ditt?	Pearson Correlation	,523**
	Sig. (2-tailed)	<,001
I hvilken grad går arbeidet ditt utover privatlivet ditt?	Pearson Correlation	,401**
	Sig. (2-tailed)	,009
Føler du at det følger med status når man jobber som jordmor?	Pearson Correlation	-,204
	Sig. (2-tailed)	,195
	N	42

For variabelen Arbeidsnivå har fødestuer verdi 1, fødeavdelinger verdi 2 og kvinneklinikk verdi 3.

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Når det kommer til hvordan jordmødrene vil beskrive sitt forhold til sine kolleger er det ikke funnet noen signifikant korrelasjon. Gjennomsnittsmålingene harmonerer med dette og gjennomsnittene i stor grad ligger mellom godt (4) til svært godt (5) forhold. På spørsmål hvordan jordmødrene vil beskrive sitt forhold til sine leder/ledere er det funnet en sterk negativ signifikant korrelasjon (-,595\*\*). Jo lavere arbeidsnivå, jo bedre beskriver jordmødrene forholdet til sine ledere. Dette stemmer overens med gjennomsnittsmålingene som viser at jordmødrene ved fødestuer i stor grad oppgir at de har et godt (4) forhold til sin leder/ledere (M 4,36. SD ,674). Ved fødeavdelingene oppgir de litt lavere verdier (M 3,78. SD 1,481). På kvinneklinikken er det i større grad oppgitt verdien dårlig forhold (2) til sin leder/ledere (M 2,10. SD ,995). Jordmoren ved kvinneklinikken trekker fram noe som kan være noe av årsaken til at kvinneklinikken skiller seg negativt ut:

- *Vi har en ledersituasjon som har vært vanskelig i flere år, det har vært vanskelig å rekruttere leder, og for den som har vært konstituert har det vært vanskelig å stå i dette alene. Mange i personalet føler at det ikke er noen der som kan lytte til dem, folk føler seg kanskje ikke sett.*

- Jordmor ved kvinneklinikken -

Ut fra disse tallene kan vi si at de interne mellommenneskelige forhold er godt ivaretatt ved fødestuene. De er også ivaretatt ved fødeavdelingene. Når det kommer til kvinneklinikken, er de interne mellommenneskelige forhold delvis tilfredsstillt.

Under arbeidsforhold vil jeg også se på resultatene fra svarene angående grad av arbeidspress og prosedyrer. På spørsmål om hvor stor grad jordmødrene opplever arbeidsdagen som styrt av prosedyrer er det identifisert en positiv korrelasjon (,340\*). Jo høyere arbeidsnivå, jo mer styrt av prosedyrer opplever jordmødrene arbeidshverdagen. Dette stemmer med gjennomsnittsmålingene som viser at jordmødrene ved kvinneklinikken oppgir i størst grad at arbeidsdagen i stor grad (4) og svært stor grad (5) er styrt av prosedyrer (M 4,38. SD ,740). På fødeavdelingene oppgir de litt lavere grad (M 4,33. SD ,707). På fødestuene er det lavest grad av prosedyrer som styrer arbeidshverdagen (M 3,73. SD ,647). I intervju uttalte en jordmor at grad av prosedyrer naturlig henger sammen med arbeidsnivå.

- *I mine ører gir det mye mening. På kvinneklinikken får de alt som er mer komplisert, det sendes dit. Da kreves det flere prosedyrer.*

- Jordmor ved fødestue -

Korrelasjonsanalysen viser en sterk signifikant positiv korrelasjon mellom grad av arbeidspress jordmødrene jobber under og arbeidsnivå ( $,671^{**}$ ). Jo høyere arbeidsnivå, jo høyere grad av opplevd arbeidspress. Dette stemmer godt overens med gjennomsnittsmålingene som viser at ved kvinneklinikken svarer de i størst grad at de jobber under høyt (4) og svært høyt (5) arbeidspress (M 4,62. SD ,590). Ved fødeavdelingene rapporterer de i større grad om høyt (4) arbeidspress (M 4,00. SD ,500), og ved fødestuene ligger svarene i hovedsak rundt et nivå på hverken lavt eller høyt (3) arbeidspress (M 3,00. SD ,894). På dette spørsmålet er det blant fødestuene det er størst uenighet i svarene.

- *Vi kan også ha det hektisk og høy vaktbelastning, men man vet alltid at det roer seg etterpå. Det tror jeg hjelper veldig for å komme seg gjennom de hektiske periodene.*  
- Jordmor ved fødestue -

Jordmor ved kvinneklinikken beskriver hvordan høyt arbeidspress kan gå utover arbeidshverdagen:

- *Det er gøy når det er mye å gjøre, men frykten er at når det er skikkelig mye å gjøre skal det gå utover noe, at man ikke har overskudd og at det skal glippe. Det kan hende man ikke klarer å se at her oppstår det en farlig situasjon for vi har ikke ressursene. Det gjør at hverdagen blir tung og vanskelig.*  
- Jordmor ved kvinneklinikken -

Også i hvilken grad jordmødrene opplever at arbeidspresset går utover tiden til pasientene er det identifisert en signifikant positiv sterk korrelasjon ( $,601^{**}$ ). Jo høyere arbeidsnivå jo høyere grad av opplevd arbeidspress som går utover tiden til pasientene. Den sterke samvariasjonen bygges opp under av gjennomsnittsmålingene som viser at ved kvinneklinikken oppgis det i større grad om at arbeidspresset i stor grad (4) går utover tiden til pasientene (M 4,43. SD ,870). Ved fødeavdelingene er nivået litt lavere, men fortsatt oppgis det at arbeidspresset i stor (4) grad går utover tiden jordmødrene har til pasientene (M 4. SD ,866). Ved fødestuene oppgis det i større grad om at arbeidspresset i liten grad (2) går utover tiden jordmødrene har til pasientene (M 2. SD 1,095). Det er verdt å merke seg at det er stor uenighet i svarene innad de ulike gruppene.

- *Når arbeidspresset går utover pasientene, det er det verste jeg vet. Det er helt forferdelig. Det er helt grusomt når man kjenner at det går utover pasientene. Det er ikke det man vil... Vi opplever ære i å gjøre en god jobb. Det er utrolig viktig, for det har så store langtvirkende samfunnsmessige konsekvenser å for eksempel ikke hjelpe noen med*

*amning. Det påvirker relasjonen til barnet.*

- Jordmor ved kvinneklinikken -

Korrelasjonsanalysen viser en signifikant positiv samvariasjon mellom i hvilken grad jordmødrene opplever at arbeidspresset går utover arbeidet (,523\*\*). Jo høyere arbeidsnivå, jo mer opplever jordmødrene at arbeidspresset går utover arbeidet. Dette stemmer overens med gjennomsnittsmålingene som viser at jordmødrene ved kvinneklinikken i størst grad oppgir at arbeidspresset i stor grad (4) går utover arbeidet deres (M 4,10. SD ,944). Ved fødeavdelingene rapporterer de om litt lavere nivå (M 3,78. SD ,667). Ved fødestuene oppgir de at arbeidspresset i liten grad (2) går utover arbeidet deres (M 2,36. SD 1,206). Ved fødestuene er det størst uenighet i svarene.

- *Er det hektisk vet vi at de fødende kan gå glipp av å noen hos seg, og det er lovfestet, det er ikke en pynteting. En jordmor skal ikke alltid gjøre så mye, men man skal gjøre det når det skal gjøres, og da må man være der. Man må være der for å få med seg at det er i ferd med å utvikle seg en situasjon. Forebyggende medisin skal påbegynnes før det skjer slik at man kan snu en prosess.*

- Jordmor ved kvinneklinikken -

- *På kvinneklinikken har de mer kompliserte problemstillinger og noen av de fødende har høyere akuttbelastning på fødselsdelen. Det kan oppstå noe som er kjempeakutt og da må man nedprioritere det som ikke er akutt dersom det ikke er nok bemannet.*

- Jordmor ved fødestue -

Ved å se på svarene angående arbeidspres kan vi si at arbeidsforhold er en hygienefaktor som ikke er ivaretatt på kvinneklinikken og på fødeavdelingene. Utfra tallene kan vi på samme måte argumentere for at hygiene faktoren arbeidsforhold er ivaretatt ved fødestuene.

Status er også en hygienefaktor som jeg vil undersøke. Det er ikke funnet noen signifikant samvariasjon mellom i hvilken grad det følger med status når man jobber som jordmor og arbeidsnivå (-,204). For å vurdere om denne faktoren er ivaretatt for de ulike gruppene ser vi på gjennomsnittsmålingene. De tre gruppene oppgir i gjennomsnitt at de i stor grad (4) føler at det følger med status når man jobber som jordmor (Fødestue M 4,45. Fødeavdeling M 4,22.



Kvinneklubben M 3,81). Utfra tallene vil jeg argumentere for at hygiene faktoren status er ivaretatt for alle gruppene som undersøkes.

Under forhold som påvirker privatlivet ser vi på svarene for spørsmålet «I hvilken grad går arbeidet utover privatlivet ditt?». Her viser korrelasjonsanalysen en signifikant positiv samvariasjon ( $r=,401^{**}$ ). Jo høyere arbeidsnivå, jo høyere grad melder jordmødrene at arbeidet går utover privatlivet. Dette stemmer overens med gjennomsnittsmålingene der jordmødrene ved kvinneklubben oppgir i størst grad at arbeidet i stor grad (4) går utover privatlivet (M 4,10. SD ,944). Ved fødeavdelingene oppgis det om noe lavere nivå (M 4. SD 1). Ved fødestuene oppgir de i større grad at arbeidet hverken i liten eller stor grad (3) går utover privatlivet (M 3. SD ,632). Vi ser at det innad i de ulike gruppene er stor uenighet i svarene. Utfra disse tallene vil jeg argumentere for at hygiene faktoren forhold som påvirker arbeidslivet ikke er ivaretatt på kvinneklubben og fødeavdelinger. Ved fødestuene er forhold som påvirker privatlivet noe ivaretatt.

### **5.3.3 Oppsummering/konklusjon tofaktor-teorien**

Oppsummert angående hygiene faktorer kan man si at; Lønn som hygiene faktor ikke er ivaretatt for noen av gruppene. Status som hygiene faktor er ivaretatt for alle gruppene. Interne mellommenneskelige forhold som hygiene faktor er ivaretatt ved fødestuer (godt) og fødeavdelinger, og delvis ivaretatt ved kvinneklubben. Arbeidsforhold som hygiene faktor er ivaretatt ved fødestuene, men ikke ved fødeavdelinger og kvinneklubben. Forhold ved jobben som påvirker privatlivet som hygiene faktor er delvis ivaretatt ved fødestuer, men ikke ved fødeavdelinger og kvinneklubben.

Totalt ser vi at både motivasjonsfaktorene og hygiene faktorene bedre ivaretatt ved fødestuer sammenlignet med de andre avdelingene. De samme faktorene er også bedre ivaretatt ved fødeavdelinger enn med kvinneklubben.

## 5.4 Kontroll for bakenforliggende variabel

Ved å kontrollere for bakenforliggende variabel får man kontrollert at korrelasjoner ikke skyldes innvirkninger fra en tredjevariabel. Korrelasjonen mellom motivasjon og arbeidsnivå kontrolleres for alder og for hvor lenge respondenten har vært ansatt i nåværende stilling.

Tabell 13. Kontroll for bakenforliggende variabel: alder

Control Variables		Arbeidsnivå	
-none <sup>a</sup>	Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?	Correlation	-,480
		Significance (2-tailed)	,001
		df	40
	Hvor fornøyd er du med jobben din?	Correlation	-,350
		Significance (2-tailed)	,023
		df	40
	Hvilken grad av arbeidspress jobber du under?	Correlation	,671
		Significance (2-tailed)	<,001
		df	40
Alder	Correlation	-,406	
	Significance (2-tailed)	,008	
	df	40	
Alder	Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?	Correlation	-,470
		Significance (2-tailed)	,002
		df	39
	Hvor fornøyd er du med jobben din?	Correlation	-,420
		Significance (2-tailed)	,006
		df	39
	Hvilken grad av arbeidspress jobber du under?	Correlation	,689
		Significance (2-tailed)	<,001
		df	39

For variabelen Arbeidsnivå har fødestuer verdi 1, fødeavdelinger verdi 2 og kvinneklinikk verdi 3.

Som vi ser endres korrelasjonene lite når vi kontrollerer for variabelen *alder* som kontrollvariabel. Etter denne analysen ser at vi at korrelasjonene mellom arbeidsnivå og hvor fornøyd jordmødrene er med jobben sin, samt korrelasjonen mellom arbeidsnivå og opplevd grad av arbeidspress er lite endret etter kontroll for bakenforliggende variabel.

I tabellen under er det kontrollert for bakenforliggende variabel *Hvor lenge har du jobbet i din nåværende stilling?* Korrelasjonene endres i liten grad, noe som innebærer at alder og antall år i nåværende stilling ikke har noen innvirkning på korrelasjonene.

Etter å ha kontrollert for bakenforliggende variabler er det klart at variablene alder og hvor lenge respondenten har jobbet i sin nåværende stilling ikke har effekt på korrelasjonene mellom arbeidsnivå og variablene hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig, hvor fornøyd er du med jobben din og i hvilken grad av arbeidspress jobber du under.

Tabell 14. Kontroll for bakenforliggende variabel: antall år i nåværende stilling

Control Variables

		Arbeidsnivå	
-none <sup>a</sup>	Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?	Correlation	-,480
		Significance (2-tailed)	,001
		df	40
	Hvor fornøyd er du med jobben din?	Correlation	-,350
		Significance (2-tailed)	,023
		df	40
	Hvilken grad av arbeidspress jobber du under?	Correlation	,671
		Significance (2-tailed)	<,001
		df	40
	Hvor lenge jobbet i sin stilling	Correlation	-,456
		Significance (2-tailed)	,002
		df	40
Hvor lenge jobbet i sin stilling	Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?	Correlation	-,468
		Significance (2-tailed)	,002
		df	39
	Hvor fornøyd er du med jobben din?	Correlation	-,411
		Significance (2-tailed)	,008
		df	39
	Hvilken grad av arbeidspress jobber du under?	Correlation	,695
		Significance (2-tailed)	<,001
		df	39

For variabelen Arbeidsnivå har fødestuer verdi 1, fødeavdelinger verdi 2 og kvinneklinikk verdi 3.

## 6 Drøfting

I denne oppgaven svarer jeg på problemstillingen: Er det ulikheter i grad av jobbtilfredshet og motivasjon hos jordmødre ved de ulike fødeinstitusjonene under UNN? Og hva kan forklare eventuelle signifikante forskjeller?

Forskningsspørsmål jeg ser på som skal bidra til å svare på problemstillingen:

- Opplever jordmødre at de grunnleggende psykologiske behovene er ivaretatt i ulik grad?
- I hvilken grad opplever jordmødrene at kjennetegnene ved arbeidsoppgavene variasjon, autonomi og tilbakemelding er ivaretatt?
- I hvilken grad opplever jordmødrene at hygiene- og motivasjonsfaktorer er ivaretatt?

Korrelasjonsanalysen viser en signifikant negativ samvariasjon mellom hvor fornøyd jordmødrene er med jobben og arbeidsnivå. Hvor motivert jordmødrene er for å gå på jobb til vanlig korrelerer også med lavere arbeidsnivå. Jo lavere arbeidsnivå jordmoren jobber på, jo større er sannsynligheten for at jordmoren er svært motivert og svært fornøyd med jobben sin.

Tabell 15. Jobbtilfredshet og motivasjon

		Arbeidsnivå
Hvor fornøyd er du med jobben din?	Pearson Correlation	-,350*
	Sig. (2-tailed)	,023
Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?	Pearson Correlation	-,480**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	42

For variabelen Arbeidsnivå har fødestuer verdi 1, fødeavdelinger verdi 2 og kvinneklinikk verdi 3.

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 6.1 Drøfting selvbestemmelsesteori

Undersøkelsen belyser ulikheter når det kommer til de grunnleggende psykologiske behovene for kompetanse, selvbestemmelse og tilhørighet, som er fokuset i selvbestemmelsesteorien.

Empirien viser at kompetanse i høyere grad er ivaretatt hos fødestuene, sammenlignet med fødeavdelingene og kvinneklinikken. Videre er kompetanse i større grad er ivaretatt på fødeavdelingene sammenlignet med kvinneklinikken. Funnene viser at autonomi i større grad er ivaretatt på fødestuene, sammenlignet med fødeavdelingene og kvinneklinikken. Og at autonomi er mer tilstedeværende på fødeavdelingene sammenlignet med kvinneklinikken. Analysen viser videre at behovet for tilhørighet er bedre ivaretatt ved fødestuer enn med

fødeavdelinger og kvinneklinikk, og bedre ivaretatt ved fødeavdelinger enn med kvinneklinikk. Disse tre behovene kompetanse, tilhørighet og selvbestemmelse er, ifølge selvbestemmelsesteorien, nødvendig for individets velvære og for at man skal fungere optimalt (Van den Broeck *et al.*, 2010). Om disse ikke er ivaretatt kan det blant annet føre til manglende motivasjon. Vi så at jordmødrene ved kvinneklinikken i stor grad beskrev forholdet til sine ledere som dårlig og lavere grad av fellesskapsfølelse. I intervju nevnte jordmoren at: - *Mange i personalet føler at det ikke er noen der som kan lytte til dem, folk føler seg kanskje ikke sett.*

Man ønsker å føle seg som en del av en større enhet (Deci and Ryan, 2000). Det å ikke føle seg sett vil kunne påvirke behovet for tilhørighet, da man kan føler seg mindre tilknyttet andre. Jeg vil argumentere med funnene fra undersøkelsene og påstå at ledelsessituasjonen som var ved kvinneklinikken, da undersøkelsen ble gjennomført, er årsak til at tilhørighet er mindre ivaretatt enn med de andre avdelingene. Dette kan se ut til å påvirke jordmødrenes jobbtilfredshet og motivasjon. Jeg vil hevde at tiltak, med mål om å øke graden av fellesskapsfølelse og bedre forhold til sine ledere, vil være hensiktsmessig.

Ved å bruke selvbestemmelsesteorien vil jeg påstå at siden grunnleggende psykologiske behovene er bedre ivaretatt ved lavere arbeidsnivå gir det utslag i grad av jobbtilfredshet og motivasjon. Ved avdelingene der de grunnleggende psykologiske behovene er best ivaretatt er det også større grad av svært høy motivasjon blant jordmødrene, og de er svært fornøyde med jobben sin. Et sitat fra jordmoren ved fødestuen illustrerer hvordan behovet for kompetanse kan høre sammen med velvære i den praktiske arbeidsdagen:

- *Det at jeg faktisk har tid til å gjøre jobben jeg skal gjøre og bli ferdig med den. Det at jeg kan gå hjem med god samvittighet og jeg føler at jeg får gjort mitt beste.*

- *Jordmor på fødestue -*

Hypotesen om at faktorer innen autonomi, tilhørighet og kompetanse er signifikant ulike og bedre ivaretatt ved fødestuer, sammenlignet med fødeavdelinger og kvinneklinikk er her bekreftet. Disse faktorene kan være med på å forklare de signifikante ulikhetene mellom gruppene som er undersøkt.

## 6.2 Drøfting av kjennetegnene variasjon, autonomi og tilbakemelding

Hva som kan være årsak til de signifikante korrelasjonene mellom arbeidsnivå og motivasjon, og mellom arbeidsnivå og jobbtilfredshet blir her utforsket gjennom å se på hvilken grad jordmødrene opplever at følgende kjennetegn ved arbeidsoppgavene er ivaretatt; variasjon, autonomi og tilbakemelding. Her er Hackman og Oldhams jobbkarakteristikamodell benyttet. Jordmødrene ved fødestuer opplevde i større grad enn jordmødre ved andre avdelinger at disse kjennetegnene ved arbeidsoppgaven var ivaretatt: Autonomi, variasjon og tilbakemelding fra oppgaven. Disse kjennetegnene er også bedre ivaretatt ved fødeavdelinger enn med kvinneklinikken. I henhold til jobbkarakteristikamodellen fører gitte kjennetegn ved oppgaven til at tre kritiske psykologiske tilstander oppnår for den ansatte, som igjen skal føre til blant annet høy jobbtilfredshet og høy indre motivasjon (Hackman *et al.*, 1975). Den kritiske psykologiske tilstanden, kunnskap om faktiske resultater, er den eneste blant de tre psykologiske tilstandene der det er identifisert en signifikant samvariasjon fra korrelasjonsanalysen. Her viste det seg at jo lavere arbeidsnivå, jo større er sjansen for at jordmødrene får kunnskap om de faktiske resultatene. Med signifikante ulikheter ved kun ett av tre kritiske psykologiske tilstandene, blir det vanskelig å argumentere for at denne ulikheten skal være årsak til signifikante ulikheter i motivasjon og jobbtilfredshet blant jordmødrene.

Undersøkelsen har dermed påvist flere ulikheter blant kjennetegnene til arbeidsoppgaven, uten at de nødvendigvis har gitt utslag i de kritiske psykologiske tilstandene. Det er påvist ulikheter i grad av autonomi, uten at det kan sies å ha ført til ulikheter i den kritiske psykologiske tilstanden opplevd ansvar for resultater. Det er også påvist noe ulikhet i grad av variasjon i arbeidsoppgaven, men ikke i krav til variasjon i kunnskap, uten at det har gitt utslag i den kritisk psykologiske tilstanden opplevd meningsfullt arbeid. Til tross for at de tre psykologiske tilstandene som trekkes fram i jobbkarakteristikamodellen er ivaretatt ved alle avdelingene, er det signifikante forskjeller i grad av jobbtilfredshet og motivasjon mellom avdelingene. Det vi ser er at der det er signifikante ulikheter er det fødestuene som rapporterer om høyest grad av positive svar. Likevel, dersom man ønsker å peke på faktorer som kan føre til ulikheter i grad av motivasjon og jobbtilfredshet, og man ønsker å bruke jobbkarakteristikamodellen som utgangspunkt, kan det være et poeng å undersøke flere kjennetegn ved arbeidsoppgavene, samt organisasjonsstruktur.

Hypotesen om at det er signifikante ulikheter mellom de ulike arbeidsnivåene, og at kjennetegnene ved arbeidsoppgavene variasjon, autonomi og tilbakemelding, er best ivaretatt ved fødestuer, sammenlignet med fødeavdelinger og kvinneklinikken, er bekreftet.

### 6.3 Drøfting tofaktor-teori

Denne undersøkelsen har belyst ulikheter i hvordan for jordmødrene under UNN har det på jobb, blant annet gjennom å utforske hygiene- og motivasjonsfaktorer. Trekker vi fram tofaktor-teorien ser vi at motivasjonsfaktorene prestasjon, anerkjennelse og variasjon innen faktoren arbeidets karakter, samt hygienefaktorene arbeidsforhold, forhold ved jobben som påvirker privatlivet og interne mellommenneskelige relasjoner er bedre ivaretatt ved fødestuer sammenlignet med de andre avdelingene. De samme faktorene er også bedre ivaretatt ved fødeavdelinger enn med kvinneklinikken. Herzbergs forskning viste at arbeidstakere følte seg misfornøyde i dårlige miljø, altså rammene for ens arbeid, men for å få en tilfreds og fornøyd arbeidstaker må også faktorer som går på selve arbeidet som utføres ivaretas (Herzberg, Mausner and Snyderman, 1959). Så om arbeidsforholdene ikke er tilstrekkelig ivaretatt går det utover trivselen til jordmødrene. Det kan bygges opp av sitatet fra jordmoren fra kvinneklinikken: - *...Det kan hende man ikke klarer å se at her oppstår det en farlig situasjon for vi har ikke ressursene. Det gjør at hverdagen blir tung og vanskelig.*

Arbeidspres og ressursmangel, som går inn under hygienefaktoren arbeidsforhold, påvirker altså på denne måten jordmødrene trivsel på jobb.

Ved å vise til tallene fra denne undersøkelsen kan vi si at ulikhetene i hygiene- og motivasjonsfaktorer kommer til uttrykk i grad av motivasjon og jobbtilfredshet blant respondentene. Ved lavere arbeidsnivå er en større andel av motivasjons- og hygienefaktorer gjeldende, og dette harmonerer med avdelingene der jordmødrene i større grad rapporterer om svært høy grad av motivasjon og svært høy grad av jobbtilfredshet. Jo lavere grad av ivaretatte hygiene- og motivasjonsfaktorer, jo lavere grad av motivasjon og jobbtilfredshet er rapportert. Jordmødre ved fødestuer oppgir at flere motivasjons- og hygienefaktorer er ivaretatt. Dermed er hypotesen som ble presentert tidligere i oppgaven, som gjelder motivasjons- og hygienefaktorer, bekreftet.

## 7 Avslutning

Resultatene fra denne undersøkelsen viser at det er signifikante ulikheter mellom hvilken type avdeling jordmødrene jobber på og hvor motivert og fornøyd de er med jobben sin.

Jordmødre ved fødestuer er signifikant mer fornøyd med jobben sin og de er signifikant mer motivert for å gå på jobb til vanlig, sammenlignet med de på fødeavdelinger og kvinneklinikken. Jordmødrene ved fødeavdelingene er signifikant mer fornøyd med jobben sin og mer motivert for å gå på jobb til vanlig, sammenlignet med de på kvinneklinikken. Ved å benytte seg av selvbestemmelsesteorien kan vi argumentere for at ulikhetene skyldes at de grunnleggende psykologiske behovene tilhørighet, kompetanse og autonomi er bedre ivaretatt ved lavere arbeidsnivå. Bruker vi Herzbergs tofaktor-teori kan vi argumentere med at ulikhetene innen motivasjon og jobbtilfredshet kan forklares i at flere hygiene- og motivasjonsfaktorer er bedre ivaretatt ved lavere arbeidsnivå. Jobbkarakteristikamodellen peker på kjennetegn ved arbeidsoppgavene som vi ser varierer mellom arbeidsnivåene som er undersøkt. Også disse kan være med på å forklare årsak til at jordmødre ved fødestuer er mer motivert og fornøyd med jobben sin, sammenlignet med jordmødre ved fødeavdelinger og kvinneklinikken.

Dette er en tversnittundersøkelse som kun utforsker forholdene på et gitt tidspunkt. For videre forskning ville det vært interessant med en lignende undersøkelse, for å bekrefte funnene, eventuelt belyse utviklinger fra da denne undersøkelsen ble utført. Forskning fra Sør-Korea og Storbritannia har funnet signifikante ulikheter mellom jobbtilfredshet og hvilken fødeinstitusjon jordmødrene er tilknyttet. Det gjør det interessant å se om dette er tilfellet også i Norge. En undersøkelse i større skala som tar for seg jordmødres jobbtilfredshet og motivasjon ville kunne være nyttig for videre forskning, og for prosesser som påvirker fødsels- og barselomsorgen. En slik type undersøkelse med mål om å generalisere til samtlige jordmødre i den offentlige fødsels- og barselomsorgen i Norge, kan bekrefte funnene fra denne undersøkelsen. Det viktigste er at den er nyttig fordi lignende ikke er gjennomført i Norge tidligere.



## Referanseliste

Andersen, B. *et al.* (2023) *Internt dokument i Helse Nord: Ser på muligheten for å fjerne flere akuttisyrkehus, NRK*. Available at: [https://www.nrk.no/nordland/internt-dokument-i-helse-nord\\_-ser-pa-muligheten-for-a-fjerne-flere-akuttisyrkehus-1.16564809](https://www.nrk.no/nordland/internt-dokument-i-helse-nord_-ser-pa-muligheten-for-a-fjerne-flere-akuttisyrkehus-1.16564809) (Accessed: 3 November 2023).

Bakken, J.D., Nilsen, N.T.R. and Manbari, Z. (2023) *ABC-klinikken ved Ullevål sykehus i Oslo legges ned – NRK Oslo og Viken – Lokale nyheter, TV og radio*. Available at: <https://www.nrk.no/osloogviken/abc-klinikken-ved-ullevaal-sykehus-i-oslo-legges-ned-1.16268805> (Accessed: 3 November 2023).

Barseloppørret (2022) *Flere kutt i vente for fødsels- og barselomsorgen, Barseloppørret*. Available at: <https://barselopporet.no/fordypning/flere-kutt-i-vente-for-fodsels-og-barselomsorgen> (Accessed: 10 February 2023).

Bernitz, S. *et al.* (2016) ‘Evaluation of satisfaction with care in a midwifery unit and an obstetric unit: a randomized controlled trial of low-risk women’, *BMC Pregnancy and Childbirth*, 16(1), p. 143. Available at: <https://doi.org/10.1186/s12884-016-0932-x>.

Børdahl, P. *et al.* (2014) *Jordmorstyrte fødestuer, Folkehelseinstituttet*. Available at: <https://www.fhi.no/publ/eldre/jordmorstyrte-fodestuer/> (Accessed: 9 November 2023).

Cronie, D. *et al.* (2019) ‘Are midwives in the Netherlands satisfied with their jobs? A systematic examination of satisfaction levels among hospital and primary-care midwives in the Netherlands’, *BMC Health Services Research*, 19(1), p. 832. Available at: <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4454-x>.

Deci, E.L., Olafsen, A.H. and Ryan, R.M. (2017) ‘Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science’, Vol. 4, pp. 19–43. Available at: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>.

Deci, E.L. and Ryan, R.M. (2000) ‘The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior’, *Psychological Inquiry*, 11(4), pp. 227–268. Available at: [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01).

Eian, Ø. (2023) *To til fire fødestuer stenges på OUS: – Jordmødrene erfarer et voldsomt arbeidspress*. Available at: <https://sykepleien.no/2023/01/til-fire-fodestuer-stenges-pa-ous-jordmodrene-erfarer-et-voldsomt-arbeidspress> (Accessed: 9 February 2023).

Estenstad, J.L. (2023) *Bunadsgeriljaen mener liv vil gå tapt om Helse Nord kutter fødetilbud, NRK*. Available at: <https://www.nrk.no/tromsogfinnmark/bunadsgeriljaen-mener-liv-vil-ga-tapt-om-helse-nord-kutter-fodetilbud-1.16620602> (Accessed: 3 November 2023).

Grainger, A.H. and Thorsen, M.M. (2022) *Ledelse, jobbtilfredshet og sykefravær. En kvantitativ studie med bruk av selvbestemmelsesteori*. Universitet i Stavanger.

Hackman, J.R. *et al.* (1975) ‘A New Strategy for Job Enrichment’, *California Management Review*, 17(4), pp. 57–71. Available at: <https://doi.org/10.2307/41164610>.

- Haugerud, K. (2023) (+) *Fødetilbudet: – Uaktuelt å endre vedtak om fødeavdeling på Lillehammer, Gudbrandsdølen Dagingen*. Available at: <https://www.gd.no/5-18-1881795> (Accessed: 3 November 2023).
- Haugli, M. and Fredstad Huuse, C. (2019) *Norske kommuner sliter med å rekruttere jordmødre: – En ensom jobb*. Available at: <https://www.vg.no/i/1ny2gJ> (Accessed: 3 November 2023).
- Helse Norge (2019) *Fødeplass og fødetilbud - slik velger du*. Available at: <https://www.helsenorge.no/fodsel/fodested/> (Accessed: 12 April 2023).
- Helsenorge (u.d) *Velg behandlingssted*. Available at: <https://tjenester.helsenorge.no/velg-behandlingssted/behandlinger/ventetider-for?bid=121> (Accessed: 9 November 2023).
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B.B. (1959) *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- House, R.J. and Wigdor, L.A. (1967) 'Herzberg's Dual-Factor Theory of Job Satisfaction and Motivation: A Review of the Evidence and a Criticism', *Personnel Psychology*, 20(4), pp. 369–389. Available at: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1967.tb02440.x>.
- Jacobsen, D.I. and Thorsvik, J. (2016a) *Hvordan organisasjoner fungerer*. 4. utgave opplag 2. Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, D.I. and Thorsvik, J. (2016b) *Hvordan organisasjoner fungerer*. 4. utgave opplag 2. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kim, B. and Kang, S.J. (2020) 'Comparison of professionalism and job satisfaction between Korean midwives in birthing centers and midwives in hospitals', *Korean Journal of Women Health Nursing*, 26(3), pp. 222–230. Available at: <https://doi.org/10.4069/kjwhn.2020.09.08>.
- Kjerkol, I. (2023) *Sykehustalen 2023, Regjeringen.no*. regjeringen.no. Available at: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/sykehustalen-2023/id2959568/> (Accessed: 6 November 2023).
- Machlar, S.S. and Åsgård, A.S.M. (2021) *Jordmødre roper varsku: Rekker ikke spise og gå på toalettet*. Available at: <https://www.vg.no/i/x4rKy8> (Accessed: 9 February 2023).
- Martinsen, Ø.L. (2019) *Perspektiver på ledelse*. 5th edn. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Meland, E. and Sandal, G.B. (2021) 'Motivasjon og selvbestemmelse', *Tidsskrift for Den norske legeförening* [Preprint]. Available at: <https://tidsskriftet.no/2021/06/kronikk/motivasjon-og-selvbestemmelse> (Accessed: 25 August 2023).
- Nijjer, H.K. (2023) *Ingvild Kjerkol sa regjeringen skulle løse jordmormangelen men jordmorforbundet mener lite er endra, NRK*. Available at: <https://www.nrk.no/nordland/ingvild-kjerkol-sa-regjeringen-skulle-lose-jordmormangelen-men-jordmorforbundet-mener-lite-er-endra-1.16556006> (Accessed: 3 November 2023).

Rostad, I.L. (2023) *Renate mistet sitt ufødte barn på UNN: Rørte Erna og Jonas til tårer*, NRK. Available at: <https://www.nrk.no/tromsogfinnmark/renate-ble-sendt-hjem-fra-unn--barnet-i-magen-dode-1.16531406> (Accessed: 31 August 2023).

Sagberg, I. (2023) 'jobbtilfredshet', *Store norske leksikon*. Available at: <https://snl.no/jobbtilfredshet> (Accessed: 16 March 2023).

Schjelderup, H.C. (2016) *Vi kan ikke løpe enda fortere*. Available at: <https://sykepleien.no/en/node/56440> (Accessed: 9 February 2023).

Svartdal, F. (2023) 'motivasjon', *Store norske leksikon*. Available at: <https://snl.no/motivasjon> (Accessed: 28 September 2023).

Sviggum, S.K. and Stoksvik, M. (2023) *Jordmor om fødesituasjonen ved UNN Tromsø: – Uholdbar - VG, VG*. Available at: <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/5BIPA6/jordmor-om-foedesituasjonen-ved-unn-tromsoe-uholdbar> (Accessed: 31 August 2023).

Thirupalu, Dr.N. (2017) 'Scale for measuring job satisfaction - a review of literature'. EPRA International Journal of Economic and Business Review. Available at: <file:///C:/Users/Johanne/Downloads/EW201703-01-001771.pdf> (Accessed: 22 September 2023).

Tiller, H. (2023) *Fødestuer – utdatert eller modell for fremtiden?*, *Nordnorsk debatt*. Available at: <https://www.nordnorskdebatt.no/5-124-273572> (Accessed: 6 November 2023).

Van den Broeck, A. *et al.* (2010) 'Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), pp. 981–1002. Available at: <https://doi.org/10.1348/096317909X481382>.

Yoshida, Y. and Sandall, J. (2013) 'Occupational burnout and work factors in community and hospital midwives: A survey analysis', *Midwifery*, 29(8), pp. 921–926. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.midw.2012.11.002>.

# Vedlegg

## Vedlegg 1.

### 7.1 Spørreskjema benyttet i undersøkelsen «Hvordan har jordmødre det på jobb?»

#### 1. Hvor gammel er du?

Du må velge minst ett svaralternativ.

29 år eller yngre

30–39

40–49

50 år eller eldre

#### 2. Hvor lenge har du jobbet i din nåværende stilling?

Du må velge minst ett svaralternativ.

0–5 år

6–15 år

16–25 år

26 år eller mer

#### 3. Hvilken type avdeling jobber du på?

Du må velge minst ett svaralternativ.

Fødestue

Fødeavdeling

Kvinneklinikk

**4. I hvilken grad opplever du arbeidet ditt som jordmor som meningsfullt?**

Fra svært lite meningsfylt (1) til svært meningsfylt (5)

**5. Hvor fornøyd er du med jobben din?**

Fra svært misfornøyd (1) til svært fornøyd (5)

**6. Hvor fornøyd er du med arbeidet du utfører?**

Fra svært misfornøyd (1) til svært fornøyd (5)

**7. Hvor fornøyd er du med egen innsats på jobb?**

Fra svært misfornøyd (1) til svært fornøyd (5)

**8. I hvilken grad opplever du arbeidet som utfordrende?**

Fra svært lite utfordrende (1) til svært utfordrende (5)

**9. I hvilken grad opplever du arbeidet som interessant?**

Fra svært lite interessant (1) til svært interessant (5)

**10. Jeg føler at jeg er i stand til å løse alle arbeidsoppgavene mine, til og med de som er vanskelige.**

Hvor enig er du i påstanden?

Fra helt uenig (1) til svært enig (5).

**11. Hvilken grad av arbeidspress jobber du under?**

Fra svært lavt arbeidspress (1) til svært høyt arbeidspress (5)

**12. I hvilken grad opplever du at arbeidspresset går utover tiden du har til dine pasienter?**

Fra svært liten grad (1) til svært stor grad (5)

**13. I hvilken grad opplever du at arbeidspresset går utover går utover arbeidet ditt?**

Fra svært liten grad (1) til svært stor grad (5)

**14. I hvilken grad går arbeidet ditt utover privatlivet ditt?**

Fra svært liten grad (1) til svært stor grad (5)

**15. Hvor fornøyd er du med lønna di?**

Fra svært misfornøyd (1) til svært fornøyd (5)

**16. Jeg føler meg kompetent til å utføre jobben min.**

Fra helt uenig (1) til svært enig (5)

**17. I hvilken grad opplever du ansvar for resultat?**

Fra svært liten grad (1) til svært stor grad (5)

**18. Jeg synes arbeidsoppgavene mine er varierte.**

Fra helt uenig (1) til helt enig (5)

**19. Arbeidsoppgavene mine krever at jeg innehar flere forskjellige ferdigheter**

Fra helt uenig (1) til helt enig (5)

**20.Arbeidsoppgavene mine stemmer overens med det jeg virkelig vil gjøre.**

Fra helt uenig (1) til helt enig (5)

**21.Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?**

Fra svært umotivert (1) til svært motivert (5)

**22.Får du tilbakemeldinger på arbeidet ditt? (Dette kan være fra gravide/fødende, partnere til gravide/fødende, kolleger eller ledere)**

Fra svært sjelden (1) til svært ofte (5)

**23.Er det muligheter for å tilegne seg ny/mer kunnskap i jobben din?**

Fra svært liten grad (1) til svært stor grad (5)

**24.Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine kolleger?**

Fra svært dårlig (1) til svært godt (5)

**25.Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine din leder/ledere?**

Fra svært dårlig (1) til svært godt (5)

**26.Opplever du anerkjennelse fra andre på jobb?**

Fra svært sjelden (1) til svært ofte (5)

**27.Føler du at du er del av et fellesskap på jobb?**

Fra svært liten grad (1) til svært stor grad (5)

**28.Føler du at det følger med status når man jobber som jordmor?**

Fra svært liten grad (1) til svært stor grad (5)

**29. Gir lederen/lederne dine deg konstruktive tilbakemeldinger på forbedringsområder?**

Fra svært sjelden (1) til svært ofte (5)

**30. I hvor stor grad er arbeidshverdagen din styrt av prosedyrer?**

Fra svært liten grad (1) til svært stor grad (5)

**31. Hvor ofte føler du deg tvunget til å utføre oppgaver du ikke ønsker å gjøre?**

Fra svært sjelden (1) til svært ofte (5)

**32. Jeg kan påvirke egen arbeidshverdag.**

Fra helt uenig (1) til helt enig (5)

**33. Jeg står fritt til å gjøre jobben min på den måten jeg mener er best.**

Fra helt uenig (1) til helt enig (5)

**34. Hvor mye ansvar føler du at du har for eget arbeid?**

Fra svært liten grad (1) til svært stor grad (5)

**35. I hvor stor grad får du kunnskap om resultatene av arbeidet ditt?**

Fra svært liten grad (1) til svært stor grad (5)

**36. Hvor stort behov har du for å utvikle deg profesjonelt?**

Fra svært lite behov (1) til svært stort behov (5)



## Vedlegg 2

# **Informasjonsskriv for undersøkelsen «Hvordan har jordmødrene det på jobb?»**

### **Først litt informasjon:**

Undersøkelsen er del av en masteroppgave i erfaringsbasert master i strategisk ledelse og økonomi ved UiT. Jeg ønsker å gjøre en kvantitativ undersøkelse om hvordan jordmødrene har det på jobb, og se på om det er noen forskjeller eller tendenser mellom de ulike fødeavdelingene under UNN. Spørsmålene kommer blant annet til å dreie seg om grad av jobbtilfredshet, arbeidspress og motivasjon.

### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

UiT – Norges Arktiske Universitet er ansvarlig for prosjektet.

### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Du får spørsmål om å delta fordi du er ansatt ved en av fødeavdelingene under UNN. Ved fødeavdelingene under UNN menes Fødeavdelingen Narvik, Fødeavdelingen Tromsø (Kvinneklinikken), Fødestua Finnsnes, Fødestua Sonjatun og Kvinne- fødepost Harstad. Alle jordmødrene som er ansatt ved en av disse fødeavdelingene skal få tilbud om å delta i undersøkelsen.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du fyller ut et spørreskjema. Det vil ta deg mellom 5 og 10 minutter. *Ved å svare på undersøkelsen vil du være med på å belyse hvordan en svært viktig arbeidsgruppe har det på jobb.*

### **Det er frivillig å delta**

Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra UiT – Norges Arktiske Universitet har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?**

Prosjektet vil etter planen avsluttes desember 2023. Etter prosjektslutt vil datamaterialet med dine personopplysninger anonymiseres.

## **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Student: Johanne Pettersen Elvestad. Tlf: 930 22 024

UiT – ved Rudi Kirkhaug, tlf: 77 64 65 04

Vårt personvernombud: Annikken Steinbakk. Tlf: 77 64 69 52

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

Epost: [personverntjenester@sikt.no](mailto:personverntjenester@sikt.no) eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Johanne Pettersen Elvestad

### Vedlegg 3

#### **Spørreskjema fra Masteroppgave «Ledelse, jobbtilfredshet og sykefravær. En kvantitativ studie med bruk av selvbestemmelsesteori» av Anette Halvorsen Grainger og Mirjana Milovanovic Thorsen.**

Jobbtilfredshet– 1 spørsmål. Assessment of employees' work-satisfaction using the job satisfaction items of the Job Diagnostic Survey by Hackman and Oldham (1975).

1. Jeg er generelt sett veldig fornøyd med denne jobben.

(Svaralternativer: 1.Svært uenig, 2.Uenig, 3.Verken enig eller uenig, 4.Enig, 5.Svært enig)

Grunnleggende behovs tilfredshet – 18 spørsmål. Basic needs satisfaction: Assessment of employees' basic needs satisfaction based on Van Broek et al. (2010) Published by Mind Garden, Inc.

1. Jeg føler egentlig ikke at jeg har spesielt gode relasjoner med kollegaene mine.
2. Når jeg er på jobben, føler jeg meg som en del av et større felleskap.
3. Jeg føler egentlig ikke at kollegaene mine og jeg har mye til felles.
4. Når jeg er på jobben, føler jeg at jeg kan snakke om emner som virkelig betyr noe for meg.
5. Jeg føler meg ofte ensom når jeg er sammen med kollegaene mine.
6. Noen av mine kollegaer er nære venner av meg.
7. Jeg føler egentlig ikke at jeg er dyktig i jobben min.
8. Jeg er i stand til å utføre arbeidsoppgavene mine på en god måte.
9. Jeg føler meg kompetent til å utføre jobben min.
10. Jeg tviler av og til på om jeg er i stand til å utføre jobben min på en skikkelig måte.
11. Jeg er dyktig til å utføre arbeidsoppgavene mine.
12. Jeg føler at jeg er i stand til å løse alle arbeidsoppgavene mine, til og med de som er vanskelige.
13. Jeg føler at jeg kan være meg selv når jeg er på jobben min.
14. Når jeg er på jobb, føler jeg ofte at jeg må rette meg etter hva andre sier jeg skal gjøre.
15. Dersom jeg kunne velge, hadde jeg utført arbeidsoppgavene mine på en annen måte.
16. Arbeidsoppgavene mine på jobben stemmer overens med det jeg virkelig vil gjøre.
17. Jeg står fritt til å gjøre jobben min på den måten som jeg synes den kan gjøres best.

18. Når jeg er på jobb, føler jeg meg ofte tvunget til å utføre oppgaver som jeg ikke ønsker å gjøre. (Svar alternativer: 1.Svært uenig, 2.Uenig, 3.Verken enig eller uenig, 4.Enig, 5. Svært Enig)

**MLQ ansatte -20 spørsmål. Bruce Avolio and Bernard Bass, 1995. Publisert av Mind Garden. [www.mindgarden.com](http://www.mindgarden.com) 79**

1. Min daglige leder revurderer kritiske antagelser for å se om de er hensiktsmessige.
2. Snakker om sine viktigste verdier og overbevisninger.
3. Prøver å få fram forskjellige perspektiver når problemer skal løses.
4. Snakker optimistisk om fremtiden.
5. Gjør andre stolte over å være forbundet med seg.
6. Snakker entusiastisk om hva som må oppnås.
7. Understreker betydningen av å være målbevisst.
8. Bruker tid på opplæring og veiledning.
9. Lar gruppens beste gå foran egne interesser.
10. Behandler andre som mennesker og ikke bare som medlemmer av en gruppe.
11. Handler på en måte som gjør at andre respekterer ham/henne.
12. Vurderer moralske og etiske konsekvenser av beslutninger.
13. Utstråler en slags myndighet og selvsikkerhet.
14. Uttrykker en inspirerende fremtidsvisjon.
15. Anser enkeltmennesker for å ha behov, ferdigheter og mål som skiller dem fra andre.
16. Får andre til å se problemer fra mange forskjellige synsvinkler.
17. Hjelper andre til å utvikle sine sterke sider.
18. Foreslår nye måter å løse oppdrag på.
19. Legger vekt på betydningen av å ha en felles målsetning.
20. Uttrykker tillit til at målsetninger blir nådd.

(Svaralternativer: 1.Ikke i det hele tatt, 2.En sjelden gang, 3.Av og til, 4.Ganske ofte, 5. Ofte – om ikke alltid).

**Lederveiledning - Leadership practices, 10 spørsmål. Coaching Self-Assessment of leadership behavior in the group work developed in project. (Heslin et al.; 2006).**

"Når det gjelder leder som har personalansvar for deg (daglig leder), i hvilken grad vil du si at han/hun ...

1. Gir veiledning knyttet til prestasjonsforventninger?"
2. Hjelper deg med å vurdere egne prestasjoner?
3. Gir konstruktive tilbakemeldinger på forbedringsområder?
4. Gir nyttige innspill til hvordan du kan forbedre prestasjonene dine?
5. Fungerer som en sparringpartner for deg når du utvikler ideene dine? 80
6. Legger til rette for kreativ tenkning for å bidra til å løse problemer?
7. Oppfordrer deg til å utforske og prøve ut nye alternativer?
8. Uttrykker tillit til at du kan utvikle og forbedre deg?
9. Oppmuntrer deg til å hele tiden utvikle og forbedre deg?
10. Støtter deg når du tar på deg nye utfordringer?

(Svaralternativer: 1. Ikke i det hele tatt, 2. I liten grad, 3. Til en viss grad, 4. I moderat grad, 5. Til en stor grad).

**MLQ Leader – 20 spørsmål. Bruce Avolio and Bernard Bass, 1995. Published by Mind Garden. [www.mindgarden.com](http://www.mindgarden.com).**

1. Jeg revurderer kritiske forutsetninger for å se om de er hensiktsmessige.
2. Jeg snakker om mine viktigste verdier og overbevisninger.
3. Jeg prøver å få fram forskjellige perspektiver når problemer skal løses.
4. Jeg snakker optimistisk om fremtiden.
5. Jeg gjør andre stolte over å være forbundet med meg.
6. Jeg snakker entusiastisk om hva som må oppnåes.
7. Jeg understreker betydningen av å være målbevisst.
8. Jeg bruker tid på opplæring og veiledning.
9. Jeg lar gruppens beste gå foran egne interesser.
10. Jeg behandler andre som mennesker og ikke bare som medlemmer av en gruppe.
11. Jeg handler på en måte som gjør at andre respekterer meg.
12. Jeg vurderer moralske og etiske konsekvenser av beslutninger.
13. Jeg utstråler en slags myndighet og selvsikkerhet.

14. Jeg uttrykker en inspirerende fremtidsvisjon.
15. Jeg anser enkeltmennesket for å ha behov, ferdigheter og mål som skiller dem fra andre.
16. Jeg får andre til å se problemer fra mange forskjellige synsvinkler.
17. Jeg hjelper andre til å utvikle sine sterke sider.
18. Jeg foreslår nye måter å løse oppgaver på.
19. Jeg legger vekt på betydningen av å ha en felles målsetning.
20. Jeg uttrykker tillit til at målsetninger blir nådd.

(Svaralternativer: 1. Ikke i det hele tatt, 2. En sjelden gang, 3. Av og til, 4. Ganske ofte, 5. Ofte – om ikke alltid).

#### **Vedlegg 4**

## Intervjuguide med jordmødre

- Hva som gjør yrket meningsfullt?
- På kvinneklinikken ligger snittet på nærmere hverken eller (3,48) om hvor fornøyd med jobben sin? Men stort spenn i svarene, tror det kan være grunn til?
- Ulik i grad av arbeidspress som oppleves belastende, hvorfor? På hvilken måte belastende? Hva går utover?
- Ulik grad av handlingsrom på de ulike avdelingene, hvorfor?
- Høyere grad av jobbtilfredshet hos jordmødre på fødestuer sammenlignet med de på fødeavdelinger?
- Høyere grad av motivasjon. Hvorfor så høy grad av motivasjon? Hvorfor ulikheter?
- Tenker om funnene?

Naturlige oppfølgingsspørsmål blir stilt.

## Deskriptiv statistikk jordmødre ved fødestuer

Antall respondenter i denne gruppen: 11

Variabler	Gj.snitt (Mean)	St.avvik (SD)	Min	Maks
Alder	3,45	0,934	29 år eller yngre	50 år eller eldre
Hvor lenge jobbet i sin stilling	2,45	1,128	0–5 år	6–15 år
I hvilken grad opplever du arbeidet ditt meningsfullt	5,00	0,000	Svært meningsfullt	Svært meningsfullt
Hvor fornøyd er du med jobben din?	4,45	0,522	Fornøyd	Svært fornøyd
Hvor fornøyd er du med arbeidet du utfører?	4,55	0,522	Fornøyd	Svært fornøyd
Hvor fornøyd er du med egen innsats på jobb?	4,45	0,522	Fornøyd	Svært fornøyd
I hvilken grad opplever du arbeidet som utfordrende?	4,00	0,775	Hverken eller	Svært utfordrende
I hvilken grad opplever du arbeidet som interessant?	4,91	0,302	Interessant	Svært interessant
Jeg føler at jeg er i stand til å løse alle arbeidsoppgavene mine, til og med de som er vanskelige.	4,27	0,647	Hverken uenig eller enig	Svært enig
Hvilken grad av arbeidspress jobber du under?	3,00	0,894	Svært lavt arbeidspress	Svært høyt arbeidspress
I hvilken grad opplever du at arbeidspresset går utover tiden du har til dine pasienter?	2,00	1,095	Svært liten grad	Svært stor grad
I hvilken grad opplever du at arbeidspresset går utover går utover arbeidet ditt?	2,36	1,206	Svært liten grad	Svært stor grad
I hvilken grad går arbeidet ditt utover privatlivet ditt?	3,00	0,632	Liten grad	Svært stor grad
Hvor fornøyd er du med lønna di?	2,73	1,009	Svært misfornøyd	Fornøyd
Jeg føler meg kompetent til å utføre jobben min.	4,45	0,522	Enig	Svært enig
I hvilken grad opplever du ansvar for resultat?	4,36	0,674	Hverken eller	Svært stor grad
Jeg synes arbeidsoppgavene mine er varierte	4,91	0,302	Enig	Helt enig
Arbeidsoppgavene mine krever at jeg innehar flere forskjellige ferdigheter	4,91	0,302	Enig	Helt enig
Arbeidsoppgavene mine stemmer overens med det jeg virkelig vil gjøre.	4,45	0,688	Hverken eller	Enig



Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?	4,64	0,505	Motivert	Svært motivert
Får du tilbakemeldinger på arbeidet ditt?	4,27	0,786	Hverken eller	Svært ofte
Er det muligheter for å tilegne seg ny/mer kunnskap i jobben din?	3,27	1,009	Liten grad	Svært stor grad
Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine kolleger?	4,55	0,522	Godt	Svært godt
Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine din leder/ledere?	4,36	0,674	Hverken eller	Svært godt
Opplever du annerkjennelse fra andre på jobb?	4,27	0,786	Hverken eller	Svært ofte
Føler du at du er del av et fellesskap på jobb?	4,82	0,405	Stor grad	Svært stor grad
Føler du at det følger med status når man jobber som jordmor?	4,45	0,522	Stor grad	Svært stor grad
Gir lederen/lederne dine deg konstruktive tilbakemeldinger på forbedringsområder?	3,55	1,128	Sjelden	Ofte
I hvor stor grad er arbeidshverdagen din styrt av prosedyrer?	3,73	0,647	Hverken eller	Svært stor grad
Hvor ofte føler du deg tvunget til å utføre oppgaver du ikke ønsker å gjøre?	1,82	0,603	Svært sjelden	Svært ofte
Jeg kan påvirke egen arbeidshverdag.	3,82	0,603	Hverken eller	Enig
Jeg står fritt til å gjøre jobben min på den måten jeg mener er best.	3,36	0,809	Uenig	Enig
Hvor mye ansvar føler du at du har for eget arbeid?	4,64	0,674	Hverken eller	Svært stor grad
I hvor stor grad får du kunnskap om resultatene av arbeidet ditt?	4,09	0,701	Hverken eller	Svært stor grad
Hvor stort behov har du for å utvikle deg profesjonelt?	4,18	0,751	Hverken eller	Svært stort behov

## Deskriptiv statistikk jordmødre ved fødeavdelinger

Antall respondenter: 9

Variabler	Gj.snitt (Mean)	St.avvik (SD)	Min	Maks
Alder	2,44	1,130	29 år eller yngre	50 år eller eldre
Hvor lenge jobbet i sin stilling	1,56	0,527	0–5 år	6–15 år
I hvilken grad opplever du arbeidet ditt meningsfullt	4,78	0,441	Meningsfullt	Svært meningsfullt
Hvor fornøyd er du med jobben din?	4,11	0,782	Hverken eller	Svært fornøyd
Hvor fornøyd er du med arbeidet du utfører?	4,22	0,441	Fornøyd	Svært fornøyd
Hvor fornøyd er du med egen innsats på jobb?	4,33	0,500	Fornøyd	Svært fornøyd
I hvilken grad opplever du arbeidet som utfordrende?	4,11	0,782	Hverken eller	Svært utfordrende
I hvilken grad opplever du arbeidet som interessant?	4,78	0,441	Interessant	Svært interessant
Jeg føler at jeg er i stand til å løse alle arbeidsoppgavene mine, til og med de som er vanskelige.	4,00	0,707	Hverken uenig eller enig	Svært enig
Hvilken grad av arbeidspress jobber du under?	4,00	0,500	Hverken eller	Svært høyt arbeidspress
I hvilken grad opplever du at arbeidspresset går utover tiden du har til dine pasienter?	4,00	0,866	Hverken eller	Svært stor grad
I hvilken grad opplever du at arbeidspresset går utover går utover arbeidet ditt?	3,78	0,667	Hverken eller	Svært stor grad
I hvilken grad går arbeidet ditt utover privatlivet ditt?	4,00	1,000	Liten grad	Svært stor grad
Hvor fornøyd er du med lønna di?	2,67	1,118	Svært misfornøyd	Fornøyd
Jeg føler meg kompetent til å utføre jobben min.	4,56	0,527	Enig	Svært enig
I hvilken grad opplever du ansvar for resultat?	4,33	0,707	Hverken eller	Svært stor grad
Jeg synes arbeidsoppgavene mine er varierte	4,44	0,527	Enig	Helt enig
Arbeidsoppgavene mine krever at jeg innehar flere forskjellige ferdigheter	4,78	0,441	Enig	Helt enig
Arbeidsoppgavene mine stemmer overens med det jeg virkelig vil gjøre.	3,44	0,726	Uenig	Enig
Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?	4,33	0,707	Hverken eller	Svært motivert
Får du tilbakemeldinger på arbeidet ditt?	4,22	0,667	Hverken eller	Svært ofte

Er det muligheter for å tilegne seg ny/mer kunnskap i jobben din?	3,11	0,928	Liten grad	Svært stor grad
Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine kolleger?	4,33	0,866	Hverken eller	Svært godt
Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine din leder/ledere?	3,78	1,481	Svært dårlig	Svært godt
Opplever du anerkjennelse fra andre på jobb?	3,78	0,972	Sjelden	Svært ofte
Føler du at du er del av et fellesskap på jobb?	4,00	1,118	Liten grad	Svært stor grad
Føler du at det følger med status når man jobber som jordmor?	4,22	0,972	Hverken eller	Svært stor grad
Gir lederen/lederne dine deg konstruktive tilbakemeldinger på forbedringsområder?	2,67	1,414	0	Ofte
I hvor stor grad er arbeidshverdagen din styrt av prosedyrer?	4,33	0,707	Hverken eller	Svært stor grad
Hvor ofte føler du deg tvunget til å utføre oppgaver du ikke ønsker å gjøre?	3,67	1,323	Sjelden	Svært ofte
Jeg kan påvirke egen arbeidshverdag.	2,89	0,601	Uenig	Enig
Jeg står fritt til å gjøre jobben min på den måten jeg mener er best.	3,00	0,500	Uenig	Enig
Hvor mye ansvar føler du at du har for eget arbeid?	4,33	0,707	Hverken eller	Svært stor grad
I hvor stor grad får du kunnskap om resultatene av arbeidet ditt?	3,78	0,833	Liten grad	Svært stor grad
Hvor stort behov har du for å utvikle deg profesjonelt?	4,11	0,782	Hverken eller	Svært stort behov

## Deskriptiv statistikk for jordmødre ved kvinneklinikk

Antall respondenter: 21

Variabler	Gj.snitt (Mean)	St.avvik (SD)	Min	Maks
Alder	2,48	0,928	29 år eller yngre	50 år eller eldre
Hvor lenge jobbet i sin stilling	1,48	0,814	0–5 år	26 år eller mer
I hvilken grad opplever du arbeidet ditt meningsfullt	4,67	0,913	Svært lite meningsfullt	Svært meningsfullt
Hvor fornøyd er du med jobben din?	3,48	1,078	Svært lite fornøyd	Svært fornøyd
Hvor fornøyd er du med arbeidet du utfører?	4,05	0,669	Lite fornøyd	Svært fornøyd
Hvor fornøyd er du med egen innsats på jobb?	4,29	0,644	Hverken eller	Svært fornøyd
I hvilken grad opplever du arbeidet som utfordrende?	4,19	0,814	Hverken eller	Svært utfordrende
I hvilken grad opplever du arbeidet som interessant?	4,62	0,921	Svært lite interessant	Svært interessant
Jeg føler at jeg er i stand til å løse alle arbeidsoppgavene mine, til og med de som er vanskelige.	3,57	0,978	Helt uenig	Svært enig
Hvilken grad av arbeidspress jobber du under?	4,62	0,590	Hverken eller	Svært høyt arbeidspress
I hvilken grad opplever du at arbeidspresset går utover tiden du har til dine pasienter?	4,43	0,870	Liten grad	Svært stor grad
I hvilken grad opplever du at arbeidspresset går utover går utover arbeidet ditt?	4,10	0,944	Liten grad	Svært stor grad
I hvilken grad går arbeidet ditt utover privatlivet ditt?	4,10	0,944	Liten grad	Svært stor grad
Hvor fornøyd er du med lønna di?	2,14	0,964	Svært misfornøyd	Fornøyd
Jeg føler meg kompetent til å utføre jobben min.	4,29	0,784	Uenig	Svært enig
I hvilken grad opplever du ansvar for resultat?	4,43	0,676	Hverken eller	Svært stor grad
Jeg synes arbeidsoppgavene mine er varierte	4,33	0,913	Uenig	Helt enig
Arbeidsoppgavene mine krever at jeg innehar flere forskjellige ferdigheter	4,86	0,359	Enig	Helt enig
Arbeidsoppgavene mine stemmer overens med det jeg virkelig vil gjøre.	3,00	0,949	Helt uenig	Helt enig
Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?	3,57	0,926	Svært umotivert	Svært motivert
Får du tilbakemeldinger på arbeidet ditt?	3,48	1,078	Svært sjelden	Svært ofte

Er det muligheter for å tilegne seg ny/mer kunnskap i jobben din?	3,14	1,315	Svært liten grad	Svært stor grad
Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine kolleger?	4,29	0,717	Hverken eller	Svært godt
Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine din leder/ledere?	2,10	0,995	Svært dårlig	Godt
Opplever du anerkjennelse fra andre på jobb?	3,43	0,676	Sjelden	Oft
Føler du at du er del av et fellesskap på jobb?	3,90	0,831	Liten grad	Svært stor grad
Føler du at det følger med status når man jobber som jordmor?	3,81	1,078	Svært liten grad	Svært stor grad
Gir lederen/lederne dine deg konstruktive tilbakemeldinger på forbedringsområder?	0,95	0,865	0	Sjelden
I hvor stor grad er arbeidshverdagen din styrt av prosedyrer?	4,38	0,740	Hverken eller	Svært stor grad
Hvor ofte føler du deg tvunget til å utføre oppgaver du ikke ønsker å gjøre?	2,95	1,284	Svært sjelden	Svært ofte
Jeg kan påvirke egen arbeidshverdag.	2,48	0,750	Helt uenig	Hverken eller
Jeg står fritt til å gjøre jobben min på den måten jeg mener er best.	2,52	0,814	Helt uenig	Enig
Hvor mye ansvar føler du at du har for eget arbeid?	4,57	0,507	Stor grad	Svært stor grad
I hvor stor grad får du kunnskap om resultatene av arbeidet ditt?	2,95	1,024	Svært liten grad	Svært stor grad
Hvor stort behov har du for å utvikle deg profesjonelt?	4,24	0,944	Svært lite behov	Svært stort behov

## **Vedlegg 6**

## Tilhørighet

		Hvilken avdeling	Føler du at du er del av et fellesskap på jobb?	Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine kolleger?	Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine leder/ledere?
Hvilken avdeling	Pearson Correlation	1	-,434**	-,193	-,595**
	Sig. (2-tailed)		,004	,221	<,001
Føler du at du er del av et fellesskap på jobb?	Pearson Correlation	-,434**	1	,627**	,636**
	Sig. (2-tailed)	,004		<,001	<,001
Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine kolleger?	Pearson Correlation	-,193	,627**	1	,272
	Sig. (2-tailed)	,221	<,001		,082
Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine din leder/ledere?	Pearson Correlation	-,595**	,636**	,272	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,082	
N		42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Motivasjon og jobbtilfredshet

### Correlations

		Hvilken avdeling	Hvor fornøyd er du med jobben din?	Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?
Hvilken avdeling	Pearson Correlation	1	-,350*	-,480**
	Sig. (2-tailed)		,023	,001
	N	42	42	42
Hvor fornøyd er du med jobben din?	Pearson Correlation	-,350*	1	,700**
	Sig. (2-tailed)	,023		<,001
	N	42	42	42
Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?	Pearson Correlation	-,480**	,700**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	<,001	
	N	42	42	42

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Variasjon i kunnskap

### Correlations

		Hvilken avdeling	Jeg synes arbeidsoppgavene mine er varierte	Arbeidsoppgavene mine krever at jeg innehar flere forskjellige ferdigheter	I hvilken grad opplever du arbeidet ditt meningsfullt
Hvilken avdeling	Pearson Correlation	1	-,330*	-,064	-,206
	Sig. (2-tailed)		,033	,685	,190
	N	42	42	42	42
Jeg synes arbeidsoppgavene mine er varierte	Pearson Correlation	-,330*	1	,385*	,179
	Sig. (2-tailed)	,033		,012	,256
	N	42	42	42	42
Arbeidsoppgavene mine krever at jeg innehar flere forskjellige ferdigheter	Pearson Correlation	-,064	,385*	1	,274
	Sig. (2-tailed)	,685	,012		,079
	N	42	42	42	42
I hvilken grad opplever du arbeidet ditt meningsfullt	Pearson Correlation	-,206	,179	,274	1
	Sig. (2-tailed)	,190	,256	,079	
	N	42	42	42	42

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

# Autonomi

## Correlations

		Hvilken avdeling	Jeg kan påvirke egen arbeidshverda g.	Jeg står fritt til å gjøre jobben min på den måten jeg mener er best.	Arbeidsoppga vene mine stemmer overens med det jeg virkelig vil gjøre.
Hvilken avdeling	Pearson Correlation	1	-,596**	-,420**	-,618**
	Sig. (2-tailed)		<,001	,006	<,001
	N	42	42	42	42
Jeg kan påvirke egen arbeidshverdag.	Pearson Correlation	-,596**	1	,400**	,475**
	Sig. (2-tailed)	<,001		,009	,001
	N	42	42	42	42
Jeg står fritt til å gjøre jobben min på den måten jeg mener er best.	Pearson Correlation	-,420**	,400**	1	,206
	Sig. (2-tailed)	,006	,009		,192
	N	42	42	42	42
Arbeidsoppgavene mine stemmer overens med det jeg virkelig vil gjøre.	Pearson Correlation	-,618**	,475**	,206	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	,001	,192	
	N	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Kunnskap om resultater/tilbakemelding

		Correlations		
		Hvilken avdeling	Får du tilbakemeldinger på arbeidet ditt?	I hvor stor grad får du kunnskap om resultatene av arbeidet ditt?
Hvilken avdeling	Pearson Correlation	1	-,350*	-,487**
	Sig. (2-tailed)		,023	,001
	N	42	42	42
Får du tilbakemeldinger på arbeidet ditt?	Pearson Correlation	-,350*	1	,238
	Sig. (2-tailed)	,023		,128
	N	42	42	42
I hvor stor grad får du kunnskap om resultatene av arbeidet ditt?	Pearson Correlation	-,487**	,238	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,128	
	N	42	42	42

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Resultater og moderator

		Arbeidsnivå
Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?	Pearson Correlation	-,480**
	Sig. (2-tailed)	,001
Hvor fornøyd er du med jobben din?	Pearson Correlation	-,350*
	Sig. (2-tailed)	,023
Hvor stort behov har du for å utvikle deg profesjonelt?	Pearson Correlation	,047
	Sig. (2-tailed)	,767
N		42

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Autonomi og ansvar for resultat

		Correlations				
		Hvilken avdeling	Jeg kan påvirke egen arbeidshverdag.	Jeg står fritt til å gjøre jobben min på den måten jeg mener er best.	Arbeidsoppgavene mine stemmer overens med det jeg virkelig vil gjøre.	I hvilken grad opplever du ansvar for resultat?
Hvilken avdeling	Pearson Correlation	1	-,596**	-,420**	-,618**	-,010
	Sig. (2-tailed)		<,001	,006	<,001	,952
	N	42	42	42	42	42
Jeg kan påvirke egen arbeidshverdag.	Pearson Correlation	-,596**	1	,400**	,475**	-,076
	Sig. (2-tailed)	<,001		,009	,001	,634
	N	42	42	42	42	42
Jeg står fritt til å gjøre jobben min på den måten jeg mener er best.	Pearson Correlation	-,420**	,400**	1	,206	-,116
	Sig. (2-tailed)	,006	,009		,192	,465
	N	42	42	42	42	42
Arbeidsoppgavene mine stemmer overens med det jeg virkelig vil gjøre.	Pearson Correlation	-,618**	,475**	,206	1	,003
	Sig. (2-tailed)	<,001	,001	,192		,983
	N	42	42	42	42	42
I hvilken grad opplever du ansvar for resultat?	Pearson Correlation	-,010	-,076	-,116	,003	1
	Sig. (2-tailed)	,952	,634	,465	,983	
	N	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

# Motivasjonsfaktorer

## Correlations

		Hvilken avdeling	I hvor stor grad får du kunnskap om resultatene av arbeidet ditt?	Opplever du anerkjennelse fra andre på jobb?	I hvilken grad opplever du ansvar for resultat?	Jeg synes arbeidsoppgavene mine er varierte	I hvilken grad opplever du arbeidet som utfordrende?	I hvilken grad opplever du arbeidet som interessant?	Er det mulighet for å tilegne seg ny/mer kunnskap i jobben din?
Hvilken avdeling	Pearson Correlation	1	-,487**	-,414**	-,010	-,330*	,105	-,186	-,032
	Sig. (2-tailed)		,001	,006	,952	,033	,508	,238	,843
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
I hvor stor grad får du kunnskap om resultatene av arbeidet ditt?	Pearson Correlation	-,487**	1	,086	-,133	,293	,116	,033	,231
	Sig. (2-tailed)	,001		,587	,401	,060	,464	,834	,141
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Opplever du anerkjennelse fra andre på jobb?	Pearson Correlation	-,414**	,086	1	-,113	,150	-,255	,131	,179
	Sig. (2-tailed)	,006	,587		,477	,344	,103	,408	,257
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
I hvilken grad opplever du ansvar for resultat?	Pearson Correlation	-,010	-,133	-,113	1	,153	,142	-,081	,005
	Sig. (2-tailed)	,952	,401	,477		,332	,371	,610	,973
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Jeg synes arbeidsoppgavene mine er varierte	Pearson Correlation	-,330*	,293	,150	,153	1	-,112	,083	,186
	Sig. (2-tailed)	,033	,060	,344	,332		,481	,602	,239
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
I hvilken grad opplever du arbeidet som utfordrende?	Pearson Correlation	,105	,116	-,255	,142	-,112	1	-,167	,258
	Sig. (2-tailed)	,508	,464	,103	,371	,481		,292	,099
	N	42	42	42	42	42	42	42	42

I hvilken grad opplever du arbeidet som interessant?	Pearson Correlation	-,186	,033	,131	-,081	,083	-,167	1	,428**
	Sig. (2-tailed)	,238	,834	,408	,610	,602	,292		,005
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Er det muligheter for å tilegne seg ny/mer kunnskap i jobben din?	Pearson Correlation	-,032	,231	,179	,005	,186	,258	,428**	1
	Sig. (2-tailed)	,843	,141	,257	,973	,239	,099	,005	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Tvang og prosedyrer

### Correlations

		Hvilken avdeling	Hvor ofte føler du deg tvunget til å utføre oppgaver du ikke ønsker å gjøre?	I hvor stor grad er arbeidshverdagen din styrt av prosedyrer?
Hvilken avdeling	Pearson Correlation	1	,278	,340*
	Sig. (2-tailed)		,074	,027
	N	42	42	42
Hvor ofte føler du deg tvunget til å utføre oppgaver du ikke ønsker å gjøre?	Pearson Correlation	,278	1	,192
	Sig. (2-tailed)	,074		,224
	N	42	42	42
I hvor stor grad er arbeidshverdagen din styrt av prosedyrer?	Pearson Correlation	,340*	,192	1
	Sig. (2-tailed)	,027	,224	
	N	42	42	42

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

# Hygienefaktorer

## Correlations

		Hvilken avdeling	Hvor fornøyd er du med lønna di?	Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine kolleger?	Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine din leder/ledere?	I hvor stor grad er arbeidshverdagen din styrt av prosedyrer?	Hvilken grad opplever du at arbeidspresstet går utover tiden du har til dine pasienter?	I hvilken grad opplever du at arbeidspresstet går utover arbeidstiden?	I hvilken grad opplever du at arbeidspresstet går utover privatlivet ditt?	Føler du at det følger med status når man jobber som jordmor?	
Hvilken avdeling	Pearson Correlation	1	-,273	-,193	-,595**	,340*	,671**	,601**	,523**	,401**	-,204
	Sig. (2-tailed)		,080	,221	<,001	,027	<,001	<,001	<,001	,009	,195
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Hvor fornøyd er du med lønna di?	Pearson Correlation	-,273	1	,212	,119	-,338*	-,330*	-,240	-,328*	-,323*	,278
	Sig. (2-tailed)	,080		,178	,455	,028	,033	,125	,034	,037	,074
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine kolleger?	Pearson Correlation	-,193	,212	1	,272	-,144	-,178	-,036	-,092	-,236	,409**
	Sig. (2-tailed)	,221	,178		,082	,363	,259	,820	,561	,133	,007
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine din leder/ledere?	Pearson Correlation	-,595**	,119	,272	1	-,145	-,614**	-,577**	-,525**	-,510**	,507**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,455	,082		,359	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
I hvor stor grad er arbeidshverdagen din styrt av prosedyrer?	Pearson Correlation	,340*	-,338*	-,144	-,145	1	,268	,316*	,288	,092	-,082
	Sig. (2-tailed)	,027	,028	,363	,359		,086	,041	,064	,564	,608
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

Hvilken grad av arbeidspress jobber du under?	Pearson Correlation	,671**	-,330*	-,178	-,614**	,268	1	,726**	,696**	,545**	-,355*
	Sig. (2-tailed)	<,001	,033	,259	<,001	,086		<,001	<,001	<,001	,021
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
I hvilken grad opplever du at arbeidspresset går utover tiden du har til dine pasienter?	Pearson Correlation	,601**	-,240	-,036	-,577**	,316*	,726**	1	,885**	,621**	-,338*
	Sig. (2-tailed)	<,001	,125	,820	<,001	,041	<,001		<,001	<,001	,029
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
I hvilken grad opplever du at arbeidspresset går utover går utover arbeidet ditt?	Pearson Correlation	,523**	-,328*	-,092	-,525**	,288	,696**	,885**	1	,611**	-,301
	Sig. (2-tailed)	<,001	,034	,561	<,001	,064	<,001	<,001		<,001	,053
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
I hvilken grad går arbeidet ditt utover privatlivet ditt?	Pearson Correlation	,401**	-,323*	-,236	-,510**	,092	,545**	,621**	,611**	1	-,587**
	Sig. (2-tailed)	,009	,037	,133	<,001	,564	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Føler du at det følger med status når man jobber som jordmor?	Pearson Correlation	-,204	,278	,409**	,507**	-,082	-,355*	-,338*	-,301	-,587**	1
	Sig. (2-tailed)	,195	,074	,007	<,001	,608	,021	,029	,053	<,001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Bakenforliggende variabler. Kontrollert for alder

Control Variables		Correlations					Alder
		Hvilken avdeling	Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?	Hvor fornøyd er du med jobben din?	Hvilken grad av arbeidspress jobber du under?		
a	-none- Hvilken avdeling	Correlation	1,000	-,480	-,350	,671	-,406
		Significance (2-tailed)	.	,001	,023	<,001	,008
		df	0	40	40	40	40
	Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?	Correlation	-,480	1,000	,700	-,612	,135
		Significance (2-tailed)	,001	.	<,001	<,001	,394
		df	40	0	40	40	40
	Hvor fornøyd er du med jobben din?	Correlation	-,350	,700	1,000	-,526	-,081
		Significance (2-tailed)	,023	<,001	.	<,001	,609
		df	40	40	0	40	40
	Hvilken grad av arbeidspress jobber du under?	Correlation	,671	-,612	-,526	1,000	-,112
		Significance (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.	,481
		df	40	40	40	0	40
	Alder	Correlation	-,406	,135	-,081	-,112	1,000
		Significance (2-tailed)	,008	,394	,609	,481	.
		df	40	40	40	40	0
Alder	Hvilken avdeling	Correlation	1,000	-,470	-,420	,689	
		Significance (2-tailed)	.	,002	,006	<,001	
		df	0	39	39	39	
	Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?	Correlation	-,470	1,000	,720	-,606	
		Significance (2-tailed)	,002	.	<,001	<,001	
		df	39	0	39	39	
	Hvor fornøyd er du med jobben din?	Correlation	-,420	,720	1,000	-,540	
		Significance (2-tailed)	,006	<,001	.	<,001	
		df	39	39	0	39	
	Hvilken grad av arbeidspress jobber du under?	Correlation	,689	-,606	-,540	1,000	
		Significance (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.	
		df	39	39	39	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

## Bakenforliggende variabler. Kontrollert for antall år i nåværende stilling

			Correlations				
Control Variables			Hvilken avdeling	Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?	Hvor fornøyd er du med jobben din?	Hvilken grad av arbeidspress jobber du under?	Hvor lenge jobbet i sin stilling
-none <sup>a</sup>	Hvilken avdeling	Correlation	1,000	-,480	-,350	,671	-,456
		Significance (2-tailed)	.	,001	,023	<,001	,002
		df	0	40	40	40	40
	Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?	Correlation	-,480	1,000	,700	-,612	,149
		Significance (2-tailed)	,001	.	<,001	<,001	,346
		df	40	0	40	40	40
	Hvor fornøyd er du med jobben din?	Correlation	-,350	,700	1,000	-,526	-,034
		Significance (2-tailed)	,023	<,001	.	<,001	,832
		df	40	40	0	40	40
	Hvilken grad av arbeidspress jobber du under?	Correlation	,671	-,612	-,526	1,000	-,125
		Significance (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.	,429
		df	40	40	40	0	40
	Hvor lenge jobbet i sin stilling	Correlation	-,456	,149	-,034	-,125	1,000
		Significance (2-tailed)	,002	,346	,832	,429	.
		df	40	40	40	40	0
Hvor lenge jobbet i sin stilling	Hvilken avdeling	Correlation	1,000	-,468	-,411	,695	
		Significance (2-tailed)	.	,002	,008	<,001	
		df	0	39	39	39	
	Hvor motivert er du for å gå på jobb til vanlig?	Correlation	-,468	1,000	,713	-,604	
		Significance (2-tailed)	,002	.	<,001	<,001	
		df	39	0	39	39	
	Hvor fornøyd er du med jobben din?	Correlation	-,411	,713	1,000	-,535	
		Significance (2-tailed)	,008	<,001	.	<,001	
		df	39	39	0	39	
	Hvilken grad av arbeidspress jobber du under?	Correlation	,695	-,604	-,535	1,000	
		Significance (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.	
		df	39	39	39	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.



## Vedlegg 7

Post brukt i sosiale medier for å oppfordre jordmødre til å svare på undersøkelsen.

# Jobber du som jordmor i Tromsø, Narvik, Harstad, Finnsnes eller Storslett?



Og kan du tenke deg å svare på  
en undersøkelse om hvordan  
du har det på jobb?

For informasjon og tilgang  
til undersøkelsen bruk  
QR-koden eller følg linken

<https://nettskjema.no/a/353594>



For spørsmål kontakt

Johanne P. Elvestad

Masterstudent

Erfaringsbasert master i  
strategisk ledelse og økonomi

[jel021@uit.no](mailto:jel021@uit.no)