

**Endringer i arbeidsautonomi under koronapandemien:  
En kvantitativ studie om overgangen fra arbeid på kontor til  
hjemmekontor**



Universitetet  
i Stavanger

Kandidatnumre: 2051, 2052, 2056

Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Institutt for sosialfag, Bachelor i psykologi

Bacheloroppgave

Veileder: Pravin Israel

Stavanger, 25. April 2023

Antall ord: 7056

## Forord

Kjære leser,

Det er med stor glede at vi presenterer denne bacheloroppgaven som setter punktum for et treårig bachelorgradstudium i psykologi ved Universitetet i Stavanger. Det har vært en lang, krevende og spennende prosess, samtidig som det har vært en lærerik periode, og vi har ervervet mye ny kunnskap.

Vi vil gjerne benytte anledningen til å takke alle som har tatt seg tid til å svare på spørreundersøkelsen vår. Deres innsats har vært betydelig for å kunne fullføre denne oppgaven, og vi setter stor pris på deres bidrag. Vi vil også takke alle som har hjulpet oss med å spre undersøkelsen, og dermed gjort det mulig for oss å få et stort nok utvalg for vår bacheloroppgave.

En spesiell takk rettes til vår veileder gjennom dette prosjektet, førsteamanuensis ved Universitetet i Stavanger, Pravin Israel. Tusen takk for dine konstruktive og nyttige tilbakemeldinger gjennom skriveprosessen. Takk for verdifull og imøtekommende veiledning.

Vi vil også gjerne takke våre studievenner og familie, som har vært en god støtte og gitt oss viktige innspill og råd underveis. Deres støtte og oppmuntring har vært avgjørende for å fullføre denne oppgaven, og vi vil takke dere for å ha vært en del av prosessen.

Med vennlig hilsen,

Camilla, Tuva, og Silje

## **Abstract**

The study investigates whether there have been changes in perceived autonomy among employees in Rogaland who had to work from home because of the COVID-19 pandemic. The study also examines whether there are gender differences in perceived autonomy among the employees. We expected to find an increase in perceived work autonomy when working from home, as well as gender differences. We expected that women would experience less work autonomy than men. The study used a quantitative approach, where a questionnaire was used to investigate the hypotheses. There were a total of 141 participants in the study, of which 114 were qualified for further analysis. Descriptive analysis, paired samples t-tests, and independent samples t-tests were used to analyze the data. The findings show an increase in perceived work autonomy when working from home during the lockdown, as well as no gender differences. It has been reported that autonomy has positive consequences for employees. Therefore, it may be beneficial for companies to try to facilitate working from home where feasible.

*Keywords:* Autonomy, Work from home, COVID-19 pandemic, Gender

## Sammendrag

Studien undersøker om det har skjedd endringer i opplevd autonomi blant arbeidstakere i Rogaland som måtte arbeide på hjemmekontor som følge av koronapandemien. Studien undersøker også om det foreligger kjønnsforskjeller i opplevd autonomi blant arbeidstakerne. Vi forventet å finne en økning i opplevd arbeidsautonomi på hjemmekontor, og kjønnsforskjeller. Vi forventet at kvinner skulle oppleve mindre arbeidsautonomi enn menn. Studien har en kvantitativ tilnærming, hvor en spørreundersøkelse ble anvendt for å undersøke hypotesene. I studien var det totalt 141 deltakere, hvorav 114 ble kvalifisert for videre analyse. I analysen av dataene ble det brukt deskriptiv analyse, paired samples t-tester og independent samples t-tester. Funnene viser en økning i opplevd arbeidsautonomi på hjemmekontor under nedstengingen, samt ingen kjønnsforskjeller. Det har blitt rapportert at autonomi har positive konsekvenser for arbeidstakere. Det kan av den grunn være gunstig at bedrifter i større grad forsøker å tilrettelegge for hjemmekontor hvor det er mulig.

*Nøkkelord:* Autonomi, Hjemmekontor, Koronapandemien, Kjønn

## Innholdsfortegnelse

<b>Forord</b>	<b>2</b>
<b>Abstract</b>	<b>3</b>
<b>Sammendrag</b>	<b>4</b>
<b>Innholdsfortegnelse</b>	<b>5</b>
<i>Liste over tabeller</i>	7
<i>Liste over figurer</i>	7
<i>Liste over vedlegg</i>	7
<b>Endringer i arbeidsautonomi under koronapandemien: En kvantitativ studie om overgangen fra arbeid på kontor til hjemmekontor</b>	<b>8</b>
<i>Autonomibegrepet</i>	8
Arbeidsautonomi	8
Positive følger av arbeidsautonomi	9
Lederstil kan påvirke opplevelsen av arbeidsautonomi	10
<i>Koronapandemien og hjemmekontor</i>	10
<i>Tidligere forskning</i>	11
Arbeidsautonomi på hjemmekontor	11
Autonomi på hjemmekontor under koronapandemien	12
Kjønnforskjeller og opplevelse av arbeidsautonomi	12
Mangler i litteraturen	12
<i>Forskningsspørsmål og hypoteser</i>	13
<b>Metode</b>	<b>14</b>
<i>Studiens design</i>	14
Måleinstrumentet	14
Informasjonsskriv	14
Måle deltakernes opplevelse av autonomi	14
Reliabilitet	15

<i>Forberedelser før utsendelse av spørreundersøkelsen</i>	15
<i>Utvalg</i>	16
Utvalgsmetode	16
Eksklusjonskriterier	16
Demografiske variabler	17
<i>Etiske betraktninger</i>	17
<i>Statistiske analyser</i>	18
<b>Resultat</b>	<b>21</b>
<i>Deskriptive analyser</i>	21
Kjønn og alder	21
Næringskategoriene	21
Kjønnfordeling innad i næringene	21
Bruk av hjemmekontor før nedstengingen	22
Bruk av hjemmekontor under nedstengingen	23
<i>Hovedanalyser</i>	23
Opplevelsen av autonomi før og under nedstengingen	23
Total autonomi	24
Arbeidsplanleggingsautonomi	24
Beslutningstakingsautonomi	24
Arbeidsmetodeautonomi	24
Kjønnforskjeller i opplevelsen av autonomi	25
Total autonomi	25
Arbeidsplanleggingsautonomi	26
Beslutningstakingsautonomi	26
Arbeidsmetodeautonomi	26
<b>Diskusjon</b>	<b>27</b>
<i>Økt bruk av hjemmekontor under nedstengingen</i>	27
<i>Økt opplevelse av autonomi på hjemmekontor</i>	27
<i>Ingen kjønnforskjeller i opplevelsen av autonomi</i>	29
<i>Begrensninger ved studien</i>	30

Lite og ikke-representativt utvalg	30
Retrospektive spørsmål	31
<i>Praktiske implikasjoner</i>	31
<i>Fremtidig forskning</i>	31
<i>Konklusjon</i>	32
<b>Referanseliste</b>	<b>33</b>
<b>Vedlegg</b>	<b>37</b>
<b>Liste over tabeller</b>	
<b>Tabell 1.</b> Oversikt over kjønn og alder	21
<b>Tabell 2.</b> Oversikt over næringer	22
<b>Tabell 3.</b> Paired Samples T-test	24
<b>Tabell 4.</b> Independent Samples T-test	25
<b>Liste over figurer</b>	
<b>Figur 1.</b> Flytskjema over utvalg	17
<b>Figur 2.</b> Bruk av hjemmekontor før nedstengingen	22
<b>Figur 3.</b> Bruk av hjemmekontor under nedstengingen	23
<b>Liste over vedlegg</b>	
<b>Vedlegg 1.</b> Informasjonsskriv	37
<b>Vedlegg 2.</b> Spørreundersøkelse	38

# **Endringer i arbeidsautonomi under koronapandemien: En kvantitativ studie om overgangen fra arbeid på kontor til hjemmekontor**

Autonomi er et viktig fenomen i arbeidslivet, som kan ha stor betydning for arbeidshverdagen til den enkelte arbeidstaker (Deci et al., 2017). Det gir handlingsrom, og påvirker blant annet hvordan og når arbeidsoppgaver blir utført. Ryan og Deci (2006) hevder at autonomi åpner for kreativitet og selvstendighet, og er sentralt for motivasjonsskapende arbeid. Ifølge Deci og kolleger (2017) vil arbeidstakere kunne lære mer og prestere bedre i jobben når de blant annet opplever autonomi. Derimot kan mangel på autonomi føre til demotiverte arbeidstakere, lav produktivitet og lite arbeidslyst (Ryan & Deci, 2006). I 2020 ble Norge sterkt rammet av koronapandemien som herjet i verden (Folkehelseinstituttet, 2022). For å begrense smittespredning ble mange arbeidstakere nødt til å gå fra å jobbe på kontor, til å jobbe alene på hjemmekontor (Regjeringen.no, 2021). Denne overgangen kan ha endret arbeidstakeres opplevelse av autonomi i jobben. Det kan tenkes at både timeplan og arbeidsmetoder ble påvirket av skiftet, og at beslutninger i større grad måtte tas på egen hånd.

## **Autonomibegrepet**

Autonomi betyr selvbestemmelse, og ble definert av filosofen Immanuel Kant allerede på 1700-tallet (Campbell, 2017). Ryan og Deci (2006) forklarer autonomi som opplevelsen av å kunne ta egne valg, regulere seg selv, og sette i gang egne handlinger. Ifølge selvbestemmelsesteorien finnes det tre grunnleggende og universelle psykologiske behov, som er avgjørende for den psykiske helsen og trivselen til individet (Deci & Ryan, 2008). Deci og Ryan (2008) hevder at disse behovene kan føre til indre motivasjon når de blir tilfredsstilt. I henhold til selvbestemmelsesteorien er et av behovene autonomi. Å få tilfredsstilt dette behovet kan av den grunn være viktig på en arbeidsplass, for å få motiverte arbeidstakere som trives.

## ***Arbeidsautonomi***

I arbeidssammenheng defineres autonomi som i hvilken grad arbeidstakere har frihet til å bestemme, og har kontroll over hvordan de utfører oppgavene sine (Hackman & Oldham, 1976). Dette betyr at arbeidstakere har ansvar for og kontroll over egen arbeidssituasjon. I henhold til arbeidsmiljøloven §4-2(2) bokstav c skal det "legges vekt på å gi mulighet til



selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar” i arbeidssituasjonen til den enkelte. Dette betyr at det skal vektlegges at enhver arbeidstaker får mulighet til autonomi på arbeidsplassen, og skal i større grad kunne bestemme selv, samt ha påvirkning på sin egen arbeidshverdag. Arbeidsautonomi fører til at arbeidstakere kan avgjøre hvordan de arbeider, når de tar pauser fra arbeidet, og velge den måten de arbeider best på (Wang et al., 2021). Ifølge Deci og kolleger (2017) kan dette gi en følelse av ansvar, og dermed bidra til indre motivasjon og effektivisering av arbeidsutførelse. Det kan tenkes at opplevelsen av frihet som følge av autonomi på arbeidsplassen gjør at arbeidet virker mer meningsfylt.

Morgeson og Humphrey (2006) delte arbeidsautonomi inn i de tre delkategoriene “Work Scheduling Autonomy”, “Decision-Making Autonomy” og “Work Methods Autonomy”. Førstnevnte går ut på at arbeidstaker har mulighet til å bidra i planleggingen av sin egen arbeidshverdag. Videre omhandler “Decision-Making Autonomy” at arbeidstaker kan ta sine egne beslutninger angående arbeidet. Til slutt går “Work Methods Autonomy” ut på at arbeidstaker kan velge den foretrukne metoden for å løse oppgavene sine (Morgeson & Humphrey, 2006). Å planlegge, å ta beslutninger og å velge arbeidsmetoder kan være viktige aspekter ved jobbhverdagen, og det å oppleve autonomi kan bety at arbeidstaker har mulighet til å påvirke disse aspektene.

### **Positive følger av arbeidsautonomi**

Ifølge Deci og kolleger (2017) er det mer sannsynlig at arbeidstakere blir indre motiverte, og presterer bedre på jobben når de opplever å ha autonomi i arbeidet sitt.

Selvbestemmelsesteorien påstår at en arbeidsplass som tilrettelegger for opplevelse av autonomi fører til mer jobbtilfredshet blant arbeidstakere (Deci et al., 2017). Videre vil det ifølge Deci og kolleger (2017) være en fordel for effektiviteten i en organisasjon at arbeidstakere opplever autonomi, og dermed økt jobbtilfredshet. Mohammed og kolleger (2022) påpeker at opplevelse av autonomi har en positiv påvirkning på arbeidstakeres jobbtilfredshet. Videre hevder Yang og Zhao (2018) at trivselen til arbeidstakere vil øke når de opplever autonomi på arbeidsplassen. Dette kan tenkes å være fordi de får mulighet til å være kreative, og har mer kontroll over sitt eget arbeid når de opplever arbeidsautonomi. Arbeidsautonomi kan med andre ord føre til økt motivasjon, jobbtilfredshet og trivsel blant arbeidstakere, noe som er viktige aspekter i jobbsammenheng.

### **Lederstil kan påvirke opplevelsen av arbeidsautonomi**

Deci og kolleger (2017) hevder at hvilken type lederstil arbeidsplassen har kan påvirke arbeidstakeres opplevelse av autonomi. Videre påstår de at det er organisasjonen og ledelsen sin oppgave å tilrettelegge for autonomi på arbeidsplassen. Når de ikke legger til rette for dette, kan det ha flere negative følger. Det kan blant annet gå ut over de ansattes indre motivasjon, innsats, resultater, ytelse, og arbeidsengasjement (Deci et al., 2017). Deci og kolleger (2017) trekker frem at mangel på indre motivasjon videre kan føre til utbrenthet og gjennomtrekk på arbeidsplassen.

En transformasjonell lederstil kan føre til opplevelse av autonomi, ettersom den åpner for innspill og idéer fra arbeidstakere (Deci et al., 2017). Lofquist og Matthiesen (2018) fant at ledere i Norge i stor grad viser trekk fra den transformasjonelle lederstilen. Det kan derfor tenkes at hovedvekten av organisasjoner i Norge legger til rette for at arbeidstakere kan oppleve autonomi. En annen type lederstil er den transaksjonelle lederstilen (Deci et al., 2017). Det blir antatt av Deci og kolleger (2017) at denne kan ha en negativ effekt på opplevelsen av autonomi. De viser til at denne typen lederstil typisk er preget av ytre belønninger og sanksjoner som virkemidler, for å få arbeidstakerne til å utføre arbeidsoppgavene sine. Rothfelder og kolleger (2013) påpeker at disse virkemidlene kan føre til at arbeidstakerne ikke er motiverte for å gjøre arbeidsoppgavene sine, men utfører dem fordi de får belønning. Dette kan tenkes å være en årsak til hvorfor den transaksjonelle lederstilen ikke åpner for autonomi i like stor grad som den transformasjonelle lederstilen.

### **Koronapandemien og hjemmekontor**

Koronaviruset (COVID-19) er en smittsom luftveissykdom som ble identifisert i Norge i januar 2020 (Folkehelseinstituttet, 2022). To måneder senere erklærte WHO virusutbruddet som en global pandemi (Cucinotta & Vanelli, 2020). Som følge av pandemien stengte Norge ned 12. mars 2020. Nedstengingen var for å begrense smittespredning, og regjeringen innførte en rekke nasjonale smitteverntiltak. Det ble blant annet påbud om tilretteleggelse for hjemmekontor der det var mulig (Regjeringen.no, 2021). Det ble også opprettet en egen forskrift om smitteverntiltak som tok for seg regler, anbefalinger og tiltak som alle i Norge måtte forholde seg til (COVID-19 forskriften, 2020, §2).

Tiltakene hadde store konsekvenser for innbyggerne, og påvirket menneskers hverdag i stor grad. Både det sosiale livet og arbeidslivet ble endret for mesteparten av befolkningen. Som

følge av påbudet om hjemmekontor var det mange som måtte flytte arbeidsplassen sin til hjemmet sitt. I en senere revisjon av COVID-19-forskriften ble det utformet en egen paragraf vedrørende denne ekstraordinære ordningen. §15 om påbud om hjemmekontor lød som følgende: “Arbeidsgivere skal legge til rette for at ansatte jobber hjemmefra når det er praktisk mulig og ikke til hinder for viktig og nødvendig virksomhet på arbeidsplassen”. Dette førte til at en stor del av befolkningen i Norge hadde hjemmekontor under koronapandemien.

## **Tidligere forskning**

### ***Arbeidsautonomi på hjemmekontor***

Grunnet de positive følgene autonomi har i arbeidslivet er det et betydningsfullt fenomen innen forskning. Arbeidslivet har i lengre tid vært preget av en utvikling mot økt bruk av hjemmekontor (Mohammed et al, 2022). Mohammed og kolleger (2022) viser til at bruken av hjemmekontor globalt har økt med 115% fra 2005 til 2017. Flere studier rapporterer at arbeidstakere har økt opplevelse av autonomi på hjemmekontor (Gajendran et al., 2014; Jaafar & Rahim, 2022; ter Hoeven & van Zoonen, 2015). Disse studiene ser henholdsvis på autonomi på hjemmekontor i USA, Malaysia og Nederland. Delanoetje og kolleger (2019) sine resultater støtter også disse funnene. Studien deres fra Belgia konkluderte med at å arbeide hjemmefra fører til økt grad av opplevd autonomi blant arbeidstakere, som igjen øker trivselen deres. På hjemmekontor får arbeidstakere mer fleksibilitet i arbeidshverdagen, og opplever som følge av dette mer autonomi i henhold til Virick og kolleger (2010). Studien deres ble utført i USA, slik som Gajendran og kolleger sin studie. I våre litteratursøk fant vi ingen studier som indikerer at hjemmekontor har resultert i en opplevelse av mindre autonomi blant arbeidstakere.

Ved bruk av hjemmekontor kan det oppstå ulike utfordringer, blant annet prokrastinering (Wang et al., 2021). Ifølge Wang og kolleger (2021) er arbeidsautonomi en verdifull ressurs, som kan hjelpe arbeidstakere med å håndtere denne utfordringen på hjemmekontor. Her kan autonomi være en ressurs fordi det fører til økt motivasjon, og motivasjon kan tenkes å motvirke prokrastinering av arbeidsoppgaver. Selv om det med årene har blitt vanligere å jobbe hjemmefra, har økningen av hjemmekontor under koronapandemien vært markant (Wang og kolleger, 2021). De hevder at hjemmekontor ble den nye normalen i arbeidslivet under denne perioden.

### ***Autonomi på hjemmekontor under koronapandemien***

Det finnes få studier som undersøker opplevd arbeidsautonomi på hjemmekontor under koronapandemien. Mohammed og kolleger (2022) har utført en av studiene som undersøker dette. Deres hovedfokus er sammenhengen mellom jobbtilfredshet og opplevd autonomi på hjemmekontor blant arbeidstakere i India. De fant en positiv korrelasjon mellom autonomi og jobbtilfredshet. Jamal og kolleger (2021) har også undersøkt opplevd autonomi på hjemmekontor i India under denne perioden, og fant på lik linje med Mohammed og kolleger at opplevd arbeidsautonomi har positive effekter på blant annet jobbtilfredshet. Sonnenschein og kolleger (2022) belyser at arbeidstakere i Norge og Danmark opplever økt arbeidsautonomi, mer produktivitet og bedre ytelse på hjemmekontor.

### ***Kjønnsforskjeller og opplevelse av arbeidsautonomi***

Wu og kolleger (2021) har funnet at det er kjønnsforskjeller i opplevd arbeidsautonomi mellom menn og kvinner med samme utdanningsnivå i Tyskland og Sverige. Konkret fant de at kvinner i disse landene opplever lavere grad av autonomi på jobben sammenlignet med menn. Imidlertid var det ikke tilsvarende kjønnsforskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder opplevelsen av arbeidsautonomi i Storbritannia. Wu og kolleger (2021) antar at ulike arbeidsforhold mellom kjønn og ulike utdanningssystemer kan være mulige faktorer som spiller inn på disse forskjellene mellom landene. Sonnenschein og kolleger (2022) teoretiserte at kvinner kunne oppleve mindre autonomi på hjemmekontor under koronapandemien, siden deres rolle i hjemmet typisk innebærer mer arbeid enn menn sine roller. Vi fant ikke flere studier som omhandler kjønnsforskjeller i forbindelse med arbeidsautonomi.

### ***Mangler i litteraturen***

Oppsummert har tidligere studier funnet økning i opplevd autonomi hos arbeidstakere ved bruk av hjemmekontor. Det kan være interessant å undersøke om det finnes en tilsvarende sammenheng på hjemmekontor under koronapandemien. Som vist til tidligere er det ikke mange studier om hjemmekontor under denne perioden. De studiene vi har presentert som undersøker dette fokuserer hovedsakelig på sammenhengen mellom arbeidsautonomi og andre faktorer, som jobbtilfredshet og produktivitet. Tilsynelatende finnes det ikke mange studier om kjønnsforskjeller i opplevelsen av arbeidsautonomi.

## **Forskningsspørsmål og hypoteser**

I studien vår ønsker vi å fokusere på endringer i opplevd autonomi hos arbeidstakere sett i sammenheng med bruken av hjemmekontor under koronapandemien. Interessen vår er å undersøke dette blant arbeidstakere i Rogaland. Forskningsspørsmålet for studien er som følgende:

*Har det skjedd en endring i opplevd arbeidsautonomi fra arbeid på kontor før nedstengingen til arbeid på hjemmekontor under nedstengingen?*

Videre har studien et sekundært forskningsspørsmål, som er følgende:

*Finnes det kjønnsforskjeller i opplevd arbeidsautonomi?*

I tråd med tidligere forskning forventes det at:

Hypotese 1 (H1): Det vil være en økning i opplevd arbeidsautonomi på hjemmekontor sammenlignet med opplevd arbeidsautonomi på kontor.

Hypotese 2 (H2): Kvinner vil oppleve lavere arbeidsautonomi sammenlignet med menn.

## **Metode**

### **Studiens design**

For å utforske studiens forskningsspørsmål har vi benyttet oss av en kvantitativ tilnærming. Studien er en tverrsnittstudie ettersom den undersøker en gruppe mennesker på ett punkt i tid. Måleinstrumentet vi har benyttet oss av i studien er en spørreundersøkelse vi har utviklet i Microsoft Forms.

### ***Måleinstrumentet***

Til sammen bestod spørreundersøkelsen av 18 spørsmål, med en blanding av åpne og lukkede spørsmål (se Vedlegg 2). Vi estimerte at undersøkelsen ville ta fem til syv minutter å svare på. Vi stilte noen bakgrunnsspørsmål som blant annet kartla demografisk informasjon som deltakernes alder og kjønn, og om deres fysiske arbeidsplass var i Rogaland. Det var også noen spørsmål som undersøkte om deltakerne var ansatt i virksomheten før nedstengingen, og hvor ofte de hadde hjemmekontor både før og under nedstengingen. Deretter målte vi arbeidstakernes opplevelse av autonomi. Avslutningsvis spurte vi om hvilke næringer deltakerne jobbet i, og åpnet for innspill og tilbakemeldinger på spørreundersøkelsen.

### **Informasjonsskriv**

I starten av spørreundersøkelsen hadde vi et informasjonsskriv som informerte deltakerne om undersøkelsen. Der var det informasjon om anonymitet, frivillighet, samtykke og autonomibegrepet (se Vedlegg 1). De ble også anbefalt å ta undersøkelsen på datamaskin. Ved å klikke videre etter informasjonsskrivet samtykket de til deltakelse. For å forhindre flere besvarelser fra samme deltaker ba vi dem i informasjonsskrivet om å kun levere én besvarelse.

### **Måle deltakernes opplevelse av autonomi**

For å måle deltakernes opplevelse av autonomi, brukte vi spørsmålene om autonomi fra “The Work Design Questionnaire” (WDQ) utarbeidet av Morgeson og Humphrey i 2006. Spørreundersøkelsen ble utviklet for å vurdere ulike jobbkaraktistika, og kan benyttes i ulike kulturelle settinger (Bayona et al., 2015). For å måle de ulike jobbkaraktistikkene brukte WDQ en Likert skala (1= “Strongly Disagree”, 2= “Disagree”, 3= “Neither Agree nor Disagree”, 4 = “Agree”, 5= “Strongly Agree”). WDQ er organisert i fire hovedkategorier, som hver består av fire til fem delkategorier. Vi brukte delkategorien “Autonomy” i

spørreundersøkelsen vår, som tilhører hovedkategorien “Task Characteristics” (Morgeson & Humphrey, 2006). Videre består “Autonomy” som nevnt innledningsvis av tre underkategorier. Hver av disse tre underkategoriene av autonomi måles ved tre påstander. Eksempelvis måles “Decision-Making Autonomy” ved disse tre påstandene:

1. *The job gives me a chance to use my personal initiative or judgment in carrying out the work.*
2. *The job allows me to make a lot of decisions on my own.*
3. *The job provides me with significant autonomy in making decisions.*

I spørreundersøkelsen vår anvendte vi samme Likert skala som WDQ, oversatt til norsk (1= veldig uenig, 2= uenig, 3= verken enig eller uenig, 4= enig, 5= veldig enig). Vi oversatte også “Work Scheduling Autonomy” til arbeidsplanleggingsautonomi (APA), “Decision-Making Autonomy” til beslutningstakingsautonomi (BTA) og “Work Methods Autonomy” til arbeidsmetodeautonomi (AMA). Deretter oversatte vi de ni påstandene om autonomi til norsk. Vi forsøkte å oversette dem så nøyaktig som mulig. Videre kontrollerte førsteamanuensis Pravin Israel oversettelsen vår. For å gjøre det oversatte Israel påstandene tilbake til engelsk, og sjekket at disse samsvarte med påstandene i WDQ. Påstandene som måler samme underkategori av autonomi har lignende ordlyd, og vi ønsket å unngå at spørreundersøkelsen ble for gjentakende. Derfor brukte vi en tilfeldig tallgenerator for å blande rekkefølgen på påstandene.

### **Reliabilitet**

Analyser utført av Morgeson og Humphrey (2006) fant at WDQ i sin helhet hadde høy gjennomsnittlig reliabilitet ( $\alpha = .87$ ). Videre demonstrerte de at “Autonomy” sine underkategorier APA ( $\alpha = .85$ ), BTA ( $\alpha = .85$ ) og AMA ( $\alpha = .88$ ) hadde høy reliabilitet. Vi fant liknende nivåer av reliabilitet i spørreundersøkelsen vår. APA ( $\alpha = .93$ ), BTA ( $\alpha = .89$ ) og AMA ( $\alpha = .86$ ) demonstrerte alle høy reliabilitet.

### **Forberedelser før utsendelse av spørreundersøkelsen**

Under utviklingen av spørreundersøkelsen testet vi den på 15 venner og bekjente, og tok i betraktning deres tilbakemeldinger. De hadde alle jobbet på hjemmekontor i Rogaland under nedstengingen, og dermed er det noe demografisk likhet mellom disse og utvalget vårt. Vi

brakte omtrent 14 dager på å rekruttere kontakter som kunne spre spørreundersøkelsen. Noen av kontaktene måtte forhøre seg med ledelsen om det var mulig å sende ut undersøkelsen til virksomheten. Andre kunne bidra med å sende det ut til bekjente som de anså som aktuelle for undersøkelsen. Ni kontakter bekreftet at de kunne dele spørreundersøkelsen.

## **Utvalg**

Vi samlet inn svar på spørreundersøkelsen over en periode på 13 dager, ettersom vi åpnet spørreundersøkelsen 17.02.2023 og stengte den 01.03.2023. Vi fikk totalt 141 svar, hvorav 27 deltakere ble ekskludert ( $n=114$ ).

## ***Utvalgsmetode***

I studien benyttet vi oss først av bekvemmelighetsutvalg for å rekruttere deltakere. Vi sendte ut spørreundersøkelsen til de ni kontaktene våre, som alle var arbeidstakere i Rogaland. Vi brukte dermed det sosiale nettverket vårt for å samle inn responser. Lenken til spørreundersøkelsen ble distribuert via mail og Messenger. Videre brukte vi snøballutvalg, ettersom vi spurte kontaktene våre om å videresende spørreundersøkelsen til kontakter i deres sosiale nettverk. På denne måten ble undersøkelsen spredt til flere arbeidstakere.

## ***Eksklusjonskriterier***

Det var som nevnt 27 deltakere som ble ekskludert fra studien (se Figur 1). Ettersom målet var å undersøke opplevelse av autonomi blant arbeidstakere i Rogaland, ekskluderte vi deltakere som ikke hadde sin fysiske arbeidsplass i Rogaland. Dette gjaldt for to av deltakerne, og de ble dermed sendt til slutten av spørreundersøkelsen.

Videre ble deltakere som ikke var ansatt i virksomheten før nedstengingen ekskludert. Grunnet dette ble ytterligere 22 deltakere sendt til slutten av spørreundersøkelsen. Dette gjorde vi ettersom det å bytte arbeidsplass i seg selv kan tenkes å føre til endring i opplevelse av autonomi, og dermed kunne dette påvirke resultatene våre.

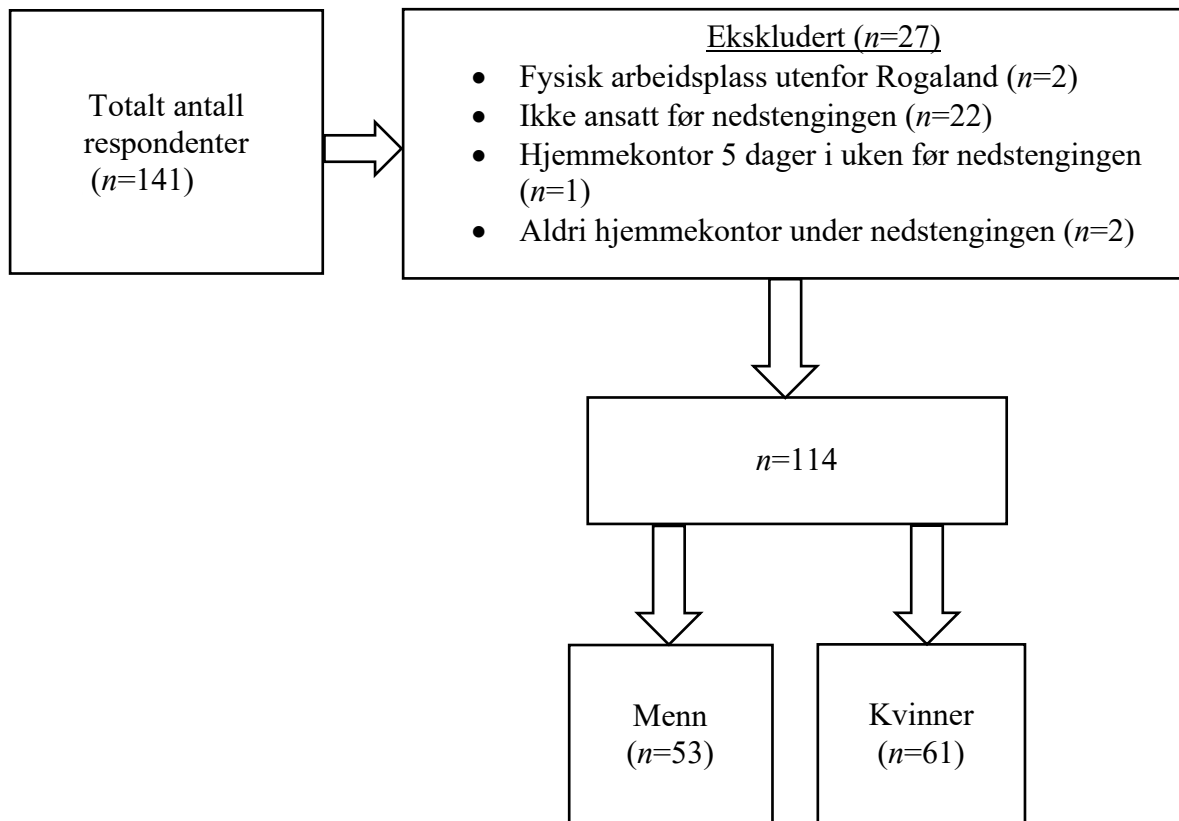
Vi ønsket å undersøke om det har skjedd en endring i opplevelsen av autonomi fra arbeid på kontor til hjemmekontor. Én deltaker hadde hjemmekontor fem dager i uken før nedstengingen, og ble av den grunn ekskludert. Vedkommende arbeidet med andre ord alltid på hjemmekontor før nedstengingen, og det går derfor ikke an å undersøke endringen vi var



interessert i. Det samme gjaldt de to deltakerne som oppga at de aldri hadde hjemmekontor under nedstengingen. Alle som ble ekskludert ble automatisk sendt til slutten av spørreundersøkelsen.

### Figur 1

*Flytskjema over utvalg*



### *Demografiske variabler*

De demografiske variablene vi samlet inn fra deltakerne er alder, kjønn, og næringer. Aldersspennet blant deltakerne var 25-65 år ( $M= 49.28$ ,  $SD= 8.37$ ). Utvalget består av 53,51% ( $n=61$ ) kvinner og 46,49% ( $n=53$ ) menn. Deltakerne jobber hovedsakelig innen næringene olje og gass, bank og finans, leverandør og salg, bygg og anlegg, og energi.

### **Etiske betraktninger**

Det ble ikke innhentet personopplysninger i spørreundersøkelsen, noe som innebærer at svarene ikke kan kobles tilbake til enkeltpersoner. Vi spurte verken om navn, fødselsdato,

adresse, bedrift, eller lignende opplysninger som kan identifisere deltakerne. I tillegg er lenken til spørreundersøkelsen generisk, altså en felles lenke, noe som betyr at deltakerne ikke kan spores opp. Videre valgte vi i innstillingene til Microsoft Forms at deltakerne kunne svare på spørreundersøkelsen uten å logge inn, noe som gjør undersøkelsen anonym. På grunnlag av disse faktorene vurderte vi at det ikke var nødvendig å søke til Sikt om å gjennomføre studien. Vi tok denne vurderingen ettersom det på Sikt sin nettside står at det ikke behøves dersom prosjektet bare innhenter anonyme opplysninger, og at dataene ikke kan spores tilbake til deltakerne (Sikt, u.å.). Dessuten stilte vi ingen uetiske spørsmål, og alle deltakerne var over 18 år. De samtykket som nevnt til deltakelse ved å klikke videre etter å ha lest informasjonsskrivet. I tillegg informerte vi om at dataene blir behandlet konfidensielt, og kun i sammenheng med studien. Deltakerne ble også opplyst om at førsteamanuensis Pravin Israel var ansvarlig for datasikkerhet.

### **Statistiske analyser**

Vi brukte IBM SPSS Statistics versjon 28 for å analysere dataene fra spørreundersøkelsen. Først transporterte vi dataene fra Microsoft Forms til Excel. Deretter førte vi disse over til SPSS, slik at vi kunne analysere dataene. Vi hadde ingen missing data ettersom alle spørsmålene var obligatoriske, med unntak av ett spørsmål som ga dem mulighet til å gi tilbakemeldinger.

For å utføre deskriptive analyser av kjønn og for å undersøke H2 omkodet vi kjønnsvariabelen slik at “kvinne” ble “1” og “mann” ble “2”. I spørreundersøkelsen fikk deltakerne et åpent spørsmål om alder. I etterkant opprettet vi aldersgrupper i SPSS, henholdsvis “25-39 år”, “40-49 år”, “50-59 år”, og “60-65 år” for å få oversikt over aldersfordelingen i utvalget.

Deltakerne fikk også et åpent spørsmål om hvilken næring de jobber i. Vi kodet næringene for å kunne utføre deskriptive analyser av disse. Vi grupperte svarene som falt under kategorien “olje og gass” til “1”, “bank og finans” til “2”, “leverandør og salg” til “3”, “bygg og anlegg” til “4”, og “energi” til “5”. Til slutt grupperte vi de resterende svarene som ikke inngikk i de nevnte kategoriene til “annet” og kodet den til “6”.

En annen variabel i studien er hvor deltakerne utfører arbeidet sitt, med nivåene kontor og hjemmekontor. For å få oversikt over hvor ofte hjemmekontor ble brukt, kodet vi

svaralternativene til variablene “hjemmekontor før nedstengingen” og “hjemmekontor under nedstengingen” til tallverdier. Eksempelvis ble svaralternativet “1 dag i uken” kodet til “1”.

Opplevelse av autonomi er også en variabel i studien. I spørreundersøkelsen målte vi denne variabelen ved bruk av Likert skalaen. I SPSS kodet vi svaralternativene fra skalaen fra “veldig uenig” til “1”, “uenig” til “2”, “verken enig eller uenig” til “3”, “enig” til “4” og “veldig enig” til “5”. I SPSS var påstandene om autonomi fordelt på 18 variabler. Ni av disse variablene bestod av data fra påstandene om autonomi på kontor, og de ni resterende variablene var data fra påstandene om autonomi på hjemmekontor. Vi dannet to nye variabler av disse. Den ene variabelen er gjennomsnittet av de ni påstandene om autonomi på kontor. Denne variabelen ble kalt “total autonomi kontor”. Den andre variabelen er gjennomsnittet av de ni påstandene om autonomi på hjemmekontor, og ble kalt “total autonomi hjemmekontor”.

De ni variablene om autonomi på kontor bestod slik som i WDQ av tre variabler som måler APA, tre variabler som måler BTA, og tre variabler som måler AMA. Vi komprimerte disse ni variablene til tre variabler for å kunne måle undergruppene av autonomi. Den ene variabelen ble kalt “APA kontor” og er gjennomsnittet av de tre variablene om APA på kontor. Den andre variabelen ble navngitt “BTA kontor” og er gjennomsnittet av de tre variablene om BTA på kontor. Den tredje variabelen ble navngitt “AMA kontor” og er gjennomsnittet av de tre variablene om AMA på kontor. Videre bestod også de ni variablene om autonomi på hjemmekontor av tre variabler som måler APA, tre variabler som måler BTA, og tre variabler som måler AMA. Vi gjentok samme prosedyre for disse variablene om hjemmekontor, og komprimerte de ni variablene til tre variabler. Disse variablene ble kalt “APA hjemmekontor”, “BTA hjemmekontor”, og “AMA hjemmekontor”.

Oppsummert dannet vi følgende variabler om autonomi for å undersøke hypotesene våre: “total autonomi kontor”, “total autonomi hjemmekontor”, “APA kontor”, “APA hjemmekontor”, “BTA kontor”, “BTA hjemmekontor”, “AMA kontor”, samt “AMA hjemmekontor”. For å undersøke H1 utførte vi paired samples t-tester. Dette gjorde vi fordi vi skulle sammenligne to gjennomsnitt fra to målinger fra samme utvalg (Field, 2018). Vi sammenlignet først “total autonomi kontor” med “total autonomi hjemmekontor”. Deretter gjorde vi det samme med de tre underkategoriene APA, BTA og AMA. Vi kjørte independent

samples t-tester for å undersøke H2. Dette gjorde vi fordi vi skulle sjekke om kvinnenes gjennomsnitt var statistisk signifikant forskjellig fra mennenes gjennomsnitt (Field, 2018). Vi la inn “kjønn” som “grouping variable”, og “total autonomi kontor” samt “total autonomi hjemmekontor” på “test variables” for å utforske kjønnsforskjeller i den totale opplevelsen av autonomi. Videre gjorde vi det samme med alle underkategoriene av autonomi.

## Resultat

### Deskriptive analyser

#### *Kjønn og alder*

I studien var det åtte flere kvinnelige deltakere enn mannlige deltakere. Gjennomsnittsalderen til kvinnene i utvalget var 48.11 år, mens gjennomsnittsalderen til mennene i utvalget var 50.62 år (se Tabell 1). Forskjellen i gjennomsnittsalderen mellom kjønnene var 2.51 år.

**Tabell 1**

*Oversikt over kjønn og alder*

	25-39 år	40-49 år	50-59 år	60-65 år	Totalt	<i>M</i>
<b>Menn</b>	46.15% (6)	34.88% (15)	50% (23)	75% (9)	46.49% (53)	50.62
<b>Kvinner</b>	53.85% (7)	65.12% (28)	50% (23)	25% (3)	53.51% (61)	48.11
<b>Totalt</b>	100% (13)	100% (43)	100% (46)	100% (12)	100% (114)	49.28

NB. %(*n*). *M* = gjennomsnittsalder i år.

#### *Næringskategoriene*

De fleste deltakerne tilhørte næringskategorien “olje og gass” som utgjorde 32.46% (*n*=37) av den totale fordelingen. Videre tilhørte 22.81% (*n*=26) av deltakerne kategorien “bank og finans”, 20.18% (*n*= 23) av deltakerne tilhørte “leverandør og salg”, og 15.79% (*n*=18) av deltakerne “energi”. Kategorien “bygg og anlegg” stod for 3.51% (*n*=4) av deltakerne, og 5.26% (*n*=6) av deltakerne ble underlagt kategorien “annet” (se Tabell 2).

#### **Kjønnsfordeling innad i næringene**

Innenfor næringskategorien “olje og gass” var det 35.14% (*n*=13) menn og 64.86% (*n*=24) kvinner. “Bank og finans” består av 46.15% (*n*=12) menn og 53.85% (*n*=14) kvinner. I “leverandør og salg” var 43.48% (*n*=10) menn og 56.52% (*n*=13) kvinner. “Bygg og anlegg” består kun av menn (*n*=4). Næringskategorien “energi” består av 72.22% (*n*=13) menn og 27.78% (*n*=5) kvinner. Innenfor kategorien “annet” var det 16.67% (*n*=1) menn og 83.33% (*n*=5) kvinner (se Tabell 2).

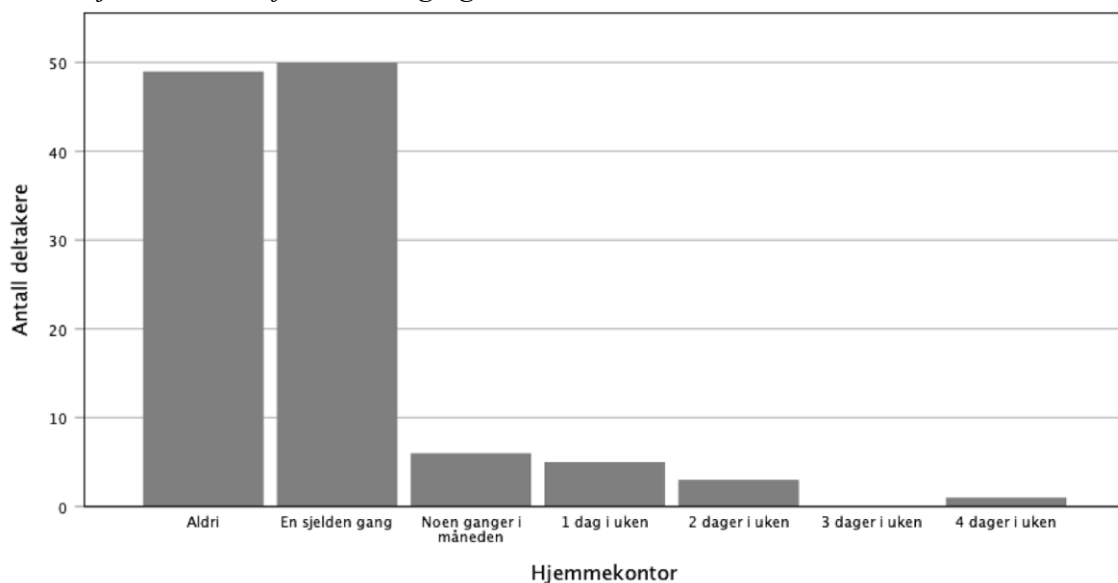
**Tabell 2***Oversikt over næringer*

	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Total fordeling</b>
<b>Olje og gass</b>	35.14% (13)	64.86% (24)	32.46% (37)
<b>Bank og finans</b>	46.15% (12)	53.85% (14)	22.81% (26)
<b>Leverandør og salg</b>	43.48% (10)	56.52% (13)	20.18% (23)
<b>Energi</b>	72.22% (13)	27.78% (5)	15.79% (18)
<b>Bygg og anlegg</b>	100% (4)	-	3.51% (4)
<b>Annet</b>	16.67% (1)	83.33% (5)	5.26% (6)

NB. %(n)

***Bruk av hjemmekontor før nedstengingen***

Ved å analysere bruken av hjemmekontor før nedstengningen kom det fram at 42.98% ( $n=49$ ) av deltakerne aldri hadde hatt hjemmekontor før nedstengningen og at 43.86% ( $n=50$ ) av deltakerne hadde hjemmekontor en sjelden gang. Videre brukte 5.26% ( $n=6$ ) av deltakerne hjemmekontor noen ganger i måneden, 4.39% ( $n=5$ ) brukte hjemmekontor én dag i uken, 2.63% ( $n=3$ ) brukte hjemmekontor to dager i uken, og 0.88% ( $n=1$ ) fire dager i uken. Ingen av deltakerne rapporterte at de hadde hjemmekontor tre dager i uken (se Figur 2).

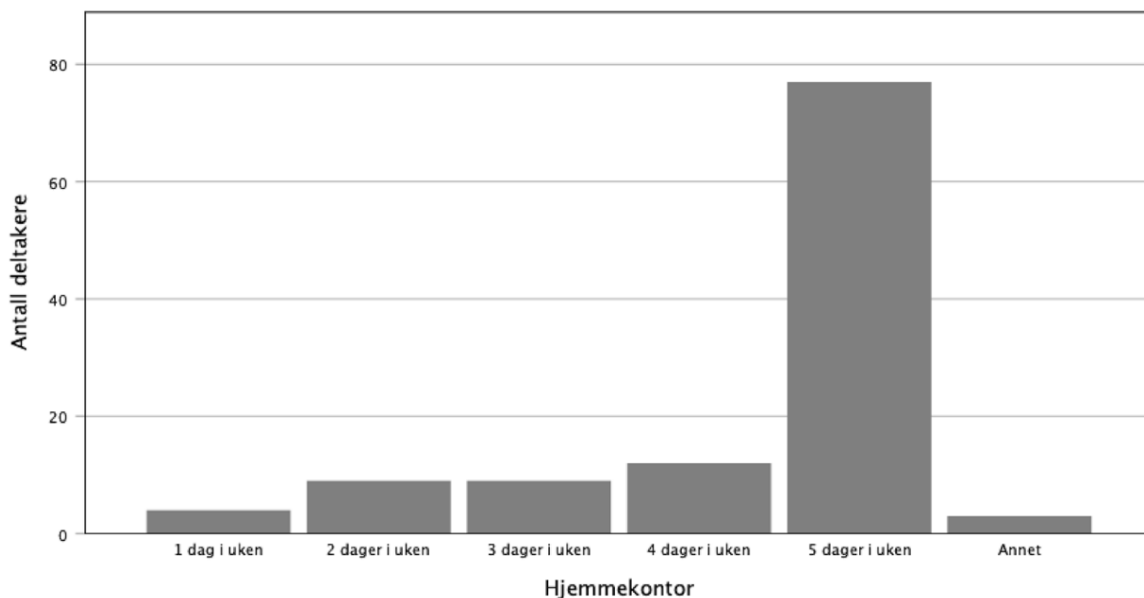
**Figur 2***Bruk av hjemmekontor før nedstengingen*

### ***Bruk av hjemmekontor under nedstengingen***

Ved å analysere bruken av hjemmekontor under nedstengingen kom det fram at 3.51% ( $n=4$ ) av deltakerne hadde hjemmekontor én dag i uken og at 7.89% ( $n=9$ ) hadde hjemmekontor to dager i uken. Det var også 7.89% ( $n=9$ ) av deltakerne som rapporterte at de hadde hjemmekontor tre dager i uken. Analysen viser også at 10.53% ( $n=12$ ) rapporterte å ha hjemmekontor fire dager i uken, mens hele 67.54% ( $n=77$ ) rapporterte å ha hjemmekontor fem dager i uken. Det var 2.63% ( $n=3$ ) av deltakerne som gikk innenfor kategorien “annet” (se Figur 3).

**Figur 3**

*Bruk av hjemmekontor under nedstengingen*



### **Hovedanalyser**

#### ***Opplevelsen av autonomi før og under nedstengingen***

For å teste H1 utførte vi paired samples t-tester av den totale opplevelsen av autonomi, APA, BTA og AMA (se Tabell 3). Funnene støtter hypotesen.

**Tabell 3***Paired Samples T-test*

	<b>Kontor</b>		<b>Hjemmekontor</b>		<i>t</i> (113)	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
<b>Total autonomi</b>	4.12	.52	4.27	.49	-5.17	<.001**
<b>APA</b>	4.21	.58	4.33	.54	-4.17	<.001**
<b>BTA</b>	4.11	.55	4.18	.55	-2.97	.004*
<b>AMA</b>	4.06	.62	4.29	.54	-5.35	<.001**

NB. Gjennomsnittsverdiene er basert på en Likert skala (1= veldig uenig, 2= uenig, 3= verken enig eller uenig, 4= enig, 5= veldig enig). \* $p < .05$ , \*\* $p < .001$

### **Total autonomi**

I gjennomsnitt rapporterte deltakerne høyere total opplevelse av autonomi på hjemmekontor under nedstengingen ( $M=4.27$ ,  $SD=.49$ ) enn på kontor før nedstengingen ( $M= 4.12$ ,  $SD=.52$ ). Denne forskjellen,  $-.15$ , er signifikant  $t(113) = -5.17$ ,  $p = <.001$ .

### **Arbeidsplanleggingsautonomi**

Videre rapporterte deltakerne i gjennomsnitt høyere opplevelse av APA på hjemmekontor under nedstengingen ( $M=4.33$ ,  $SD=.54$ ) enn på kontor før nedstengingen ( $M=4.21$ ,  $SD=.58$ ). Forskjellen,  $-.12$ , er signifikant  $t(113) = -4.17$ ,  $p = <.001$ .

### **Beslutningstakingsautonomi**

Deltakerne rapporterte i gjennomsnitt også høyere opplevelse av BTA på hjemmekontor under nedstengingen ( $M=4.18$ ,  $SD=.55$ ) enn på kontor før nedstengingen ( $M=4.11$ ,  $SD=.55$ ). Denne forskjellen,  $-.07$ , er signifikant  $t(113) = -2.97$ ,  $p = .004$ .

### **Arbeidsmetodeautonomi**

I gjennomsnitt rapporterte deltakerne også høyere opplevelse av AMA på hjemmekontor under nedstengingen ( $M=4.29$ ,  $SD=.54$ ) enn på kontor før nedstengingen ( $M=4.06$ ,  $SD=.62$ ). Forskjellen,  $-.23$ , er signifikant  $t(113) = -5.35$ ,  $p = <.001$ .



### ***Kjønnsforskjeller i opplevelsen av autonomi***

For å teste H2 utførte vi independent samples t-tester av den totale opplevelsen av autonomi, APA, BTA og AMA (se Tabell 4). Dette gjorde vi for å sammenligne gjennomsnittsverdiene for menn og kvinner. Funnene støtter ikke hypotesen vår.

**Tabell 4**

*Independent Samples T-test*

	<b>Menn</b>		<b>Kvinner</b>		<i>t</i> (112)	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
<b>Total autonomi kontor</b>	4.05	.51	4.18	.53	1.34	.182
<b>Total autonomi hjemmekontor</b>	4.21	.47	4.32	.51	1.18	.240
<b>APA kontor</b>	4.11	.61	4.30	.55	1.74	.085
<b>APA hjemmekontor</b>	4.26	.53	4.39	.54	1.22	.224
<b>BTA kontor</b>	4.07	.56	4.14	.54	.65	.516
<b>BTA hjemmekontor</b>	4.12	.55	4.24	.55	1.12	.266
<b>AMA kontor</b>	3.98	.56	4.12	.67	1.20	.234
<b>AMA hjemmekontor</b>	4.25	.49	4.33	.58	.87	.387

NB. Gjennomsnittsverdiene er basert på en Likert skala (1= veldig uenig, 2= uenig, 3= verken enig eller uenig, 4= enig, 5= veldig enig). Menn ( $n=53$ ), kvinner ( $n=61$ ).

#### **Total autonomi**

Menn rapporterer i gjennomsnitt lavere verdier ( $M=4.05$ ,  $SD=.51$ ,  $n=53$ ) enn kvinner ( $M=4.18$ ,  $SD=.53$ ,  $n=61$ ) når det kommer til den totale opplevelsen av autonomi på kontor. T-testen viser at forskjellen i gjennomsnitt mellom menn og kvinner, .13, ikke er signifikant  $t(112)=1.34$ ,  $p = .182$ .

Dette gjelder også for den totale opplevelsen av autonomi på hjemmekontor, hvor menn i gjennomsnitt rapporterer lavere verdier ( $M=4.21$ ,  $SD=.47$ ,  $n=53$ ) enn kvinner ( $M=4.32$ ,  $SD=.51$ ,  $n=61$ ). Denne forskjellen i gjennomsnitt, .11, er ikke signifikant  $t(112)=1.18$ ,  $p = .240$ .

### **Arbeidsplanleggingsautonomi**

Angående opplevelsen av APA på kontor rapporterer menn i gjennomsnitt lavere verdier ( $M=4.11$ ,  $SD=.61$ ,  $n=53$ ) enn kvinner ( $M=4.30$ ,  $SD=.55$ ,  $n=61$ ). Forskjellen i gjennomsnitt her, .19, er heller ikke signifikant  $t(112) = 1.74$ ,  $p = .085$ .

Det samme gjelder for opplevelsen av APA på hjemmekontor, hvor menn rapporterer lavere verdier i gjennomsnitt ( $M=4.26$ ,  $SD=.53$ ,  $n=53$ ) enn kvinner ( $M=4.39$ ,  $SD=.54$ ,  $n=61$ ). Denne forskjellen, .13, er ikke signifikant  $t(112) = 1.22$ ,  $p = .224$ .

### **Beslutningstakingsautonomi**

Når det kommer til opplevelsen av BTA på kontor, rapporterer menn i gjennomsnitt lavere verdier ( $M=4.07$ ,  $SD=.56$ ,  $n=53$ ) enn kvinner ( $M=4.14$ ,  $SD=.54$ ,  $n=61$ ). Forskjellen, .07, er ikke signifikant  $t(112) = .65$ ,  $p = .516$ .

Dette gjelder også for opplevelsen av BTA på hjemmekontor, som viser at menn også her rapporterer lavere verdier ( $M=4.12$ ,  $SD=.55$ ,  $n=53$ ) enn kvinner ( $M=4.24$ ,  $SD=.55$ ,  $n=61$ ). Denne forskjellen, .12, er ikke signifikant  $t(112) = 1.12$ ,  $p = .266$ .

### **Arbeidsmetodeautonomi**

Angående opplevelsen av AMA på kontor rapporterer menn i gjennomsnitt ( $M=3.98$ ,  $SD=.56$ ,  $n=53$ ) lavere verdier enn kvinner ( $M=4.12$ ,  $SD=.67$ ,  $n=61$ ). Forskjellen, .14, er heller ikke signifikant  $t(112) = 1.20$ ,  $p = .234$ .

Det samme gjelder for opplevelsen av AMA på hjemmekontor. Her rapporterer menn også lavere verdier ( $M=4.25$ ,  $SD=.49$ ,  $n=53$ ) enn kvinner ( $M=4.33$ ,  $SD=.58$ ,  $n=61$ ). Denne forskjellen, .09, er ikke signifikant  $t(112) = .87$ ,  $p = .387$ .

## Diskusjon

Hensikten med studien var å undersøke mulige endringer i opplevelsen av arbeidsautonomi fra bruk av kontor til bruk av hjemmekontor. Det sekundære forskningsspørsmålet utforsket om det var kjønnsforskjeller i opplevelsen av autonomi. Studien tok for seg periodene før og under nedstengingen av Norge som følge av koronapandemien. Det ble anvendt en spørreundersøkelse for å utforske dette. Generelt viser resultatene fra studien økt grad av opplevd autonomi på hjemmekontor, og ingen kjønnsforskjeller i opplevelsen av autonomi.

### **Økt bruk av hjemmekontor under nedstengingen**

Resultatene i studien viser at bruk av hjemmekontor under nedstengingen har økt betydelig sammenlignet med bruk av hjemmekontor før nedstengingen. Disse funnene samsvarer med forskningen til Wang og kolleger (2021) som også viser at bruk av hjemmekontor under koronapandemien økte betraktelig. I studien vår svarte 42.98% av deltakerne at de aldri hadde benyttet seg av hjemmekontor før nedstengingen. Videre svarte 43.86% av deltakerne at de hadde hjemmekontor en sjelden gang før nedstengingen. Dette betyr at det kun var 13.16% som i ulik grad brukte hjemmekontor før nedstengingen. Imidlertid var det 67.54% av deltakerne som oppga at de hadde hjemmekontor fem dager i uken under nedstengingen. Dette viser at nedstengingen som følge av koronapandemien førte til en drastisk økning i bruk av hjemmekontor. En slik endring kan medføre store omveltninger i arbeidshverdagen for både arbeidstakere og arbeidsgivere. Det kan blant annet skape endringer i hvordan arbeidet skal planlegges, hvilke arbeidsmetoder som kan brukes og hvordan beslutninger tas. Ifølge Wang og kolleger (2021) hadde både arbeidstakere og bedrifter lite erfaring med hjemmekontor før koronapandemien. Det kan derfor tenkes at både arbeidsgivere og arbeidstakere i stor grad var nødt til å omstille seg for å kunne håndtere denne overgangen, og for å løse situasjonen på best mulig måte.

### **Økt opplevelse av autonomi på hjemmekontor**

Når vi undersøkte H1 fant vi en økning i deltakernes totale opplevelse av autonomi på hjemmekontor. Økningen var liten, og signifikant. Disse resultatene er i tråd med funnene til Delanoeije og kolleger (2019) som fant økt opplevelse av autonomi på hjemmekontor i Belgia. Videre er funnene våre også i samsvar med andre tidligere studier, eksempelvis Gajendran og kolleger (2014) sin studie. Gajendran og kolleger utførte studien i USA, og fant også økt grad av opplevd autonomi på hjemmekontor. Resultatene våre er i tillegg i tråd med

en nylig studie av Jaafar og Rahim (2022) utført i Malaysia. Funnene våre fra Rogaland er dermed i samsvar med tendensen som vi ser i tidligere forskningsstudier.

Størst økning var innenfor arbeidsmetodeautonomi (AMA). Denne endringen var også signifikant. Wang og kolleger (2021) påpeker at arbeidstakere har større grad av fleksibilitet når det gjelder arbeidsmetoder på hjemmekontor. Flexibilitet rundt arbeidsmetoder kan derfor tenkes å være en forklaring på hvorfor det var størst økning i denne underkategorien. Som nevnt fikk deltakerne i studien vår mulighet til å komme med innspill hvis de hadde noe mer å tilføye. En deltaker presiserte at virksomheten vedkommende jobber i har standard arbeidsmetoder som ikke endrer seg ved å skifte fra kontor til hjemmekontor. Derfor kan det tenkes at det finnes forskjeller fra bedrift til bedrift i hvor stor grad av AMA arbeidstakerne opplever.

Det var også en liten, og signifikant økning innenfor underkategorien arbeidsplanleggingsautonomi (APA). På hjemmekontor får arbeidstakere som presentert mer selvstendighet (Ryan & Deci, 2006). Dette kan gi arbeidstakere mulighet til å ta større del i planleggingen av arbeidshverdagen og dermed føre til økt opplevelse av APA. Både Jaafar og Rahim (2022) og Delanoije og kolleger (2019) argumenterte for at det å jobbe hjemmefra fører til at arbeidstakere får større kontroll over egen timeplan. Videre påpeker de at arbeidstakere derfor får mulighet til å planlegge og strukturere egen arbeidshverdag slik det passer best for dem. Imidlertid kan grad av frihet til planlegging avhenge av hvilken bedrift arbeidstakeren jobber i. Dette kan blant annet påvirkes av hvilken lederstil bedriften har. Arbeidstakere kan tenkes å oppleve økt grad av APA i bedrifter hvor lederen legger til rette for at arbeidstakerne kan planlegge rundt arbeidshverdagen sin.

Underkategorien beslutningstakingsautonomi (BTA) viste minst økning, men funnet var signifikant. Det må tas beslutninger om arbeidet, enten det er på kontor eller på hjemmekontor. En mulig årsak til at BTA har økt på hjemmekontor kan være grunnet begrenset samhandling med ledere og kolleger. Det kan tenkes at arbeidstakere dermed får mer ansvar og må ta flere beslutninger på egen hånd. Imidlertid kan det finnes ytre forhold som legger begrensninger for beslutningene arbeidstakere kan ta. Eksempler på slike forhold kan være retningslinjer og rutiner på arbeidsplassen. Dette kan være en mulig årsak til hvorfor denne underkategorien har hatt den minste økningen.

Oppsummert viste funnene en økt opplevelse av arbeidsautonomi på hjemmekontor sammenlignet med opplevelse av arbeidsautonomi på kontor. Resultatene demonstrerte en økning i alle kategoriene av autonomi, og alle funnene var signifikante. Vi fikk dermed støtte for H1, noe som innebærer at det psykologiske behovet autonomi tilsynelatende blir tilfredsstilt hos arbeidstakerne i studien. I henhold til selvbestemmelsesteorien kan en økning av autonomi bidra til at arbeidstakere opplever mer jobbtilfredshet og indre motivasjon på jobben (Deci et al., 2017). Økt jobbtilfredshet og indre motivasjon kan videre tenkes å virke inn på arbeidstakeres utførelse av arbeidsoppgaver og holdning til arbeidet. Ifølge Deci og kolleger (2017) kan det å oppleve autonomi på arbeidsplassen henge sammen med arbeidstakeres opplevelse av kompetanse, som er et annet grunnleggende psykologisk behov i henhold til selvbestemmelsesteorien. Med autonomi kan arbeidstakere ta egne beslutninger og selv finne måter å løse problemer på, som kan gi dem mulighet til å lære og utvikle seg i jobben. Dette kan igjen føre til opplevelse av økt kompetanse, som videre kan øke motivasjonen og gi mer engasjement hos arbeidstakere.

Imidlertid viser funnene i studien vår at arbeidstakernes opplevelse av autonomi også var relativt høy på kontoret. Til tross for at underkategorien AMA hadde størst økning, var det likevel en minimal endring ettersom den gikk fra 4.06 til 4.29. Disse gjennomsnittene viser at deltakerne i studien er enige i at de opplever AMA både på kontor og på hjemmekontor. Tallene kan indikere at arbeidstakerne allerede var tilfreds eller motiverte når de arbeidet på kontoret. Dette kan tenkes å henge sammen med at ledere i Norge ofte anvender en transformasjonell lederstil (Lofquist & Matthiesen, 2018), som ifølge Deci og Ryan (2017) kan legge til rette for å oppleve autonomi.

### **Ingen kjønnsforskjeller i opplevelsen av autonomi**

Det sekundære forskningsspørsmålet undersøkte om det finnes kjønnsforskjeller i opplevelsen av autonomi. Vi fant ingen signifikante kjønnsforskjeller i studien. Funnene våre samsvarer dermed ikke med H2, som antok at kvinner ville oppleve mindre autonomi enn menn. Dette står i kontrast med funnene til Wu og kolleger (2021), som fant kjønnsforskjeller i opplevelsen av autonomi. Deres studie belyste at menn hadde høyere nivåer av arbeidsautonomi enn kvinner. At våre resultater ikke var i tråd med dette funnet var uforventet.

En mulig forklaring på at vi ikke fant kjønnsforskjeller i studien er at utvalgsstørrelsen vår er vesentlig mindre enn Wu og kolleger (2021), som hadde 4718 deltakere i studien. Utvalget vårt på 114 deltakere kan ha ført til at resultatene ikke ble signifikante. En annen mulig forklaring på at resultatene ikke er i tråd med Wu og kolleger (2021) kan være at det er ulike lederstiler i forskjellige land og kulturer, noe som kan tenkes å spille en rolle på kjønnsforskjeller. Slik Wu og kolleger (2021) antar, kan det også være grunnet forskjeller i arbeidsforhold. I Norge har vi som nevnt en bestemmelse i arbeidsmiljøloven som skal sikre arbeidstakernes mulighet for å oppleve autonomi på arbeidsplassen. Denne loven gjelder for alle arbeidstakere, uavhengig av kjønn. Det kan tenkes at slike bestemmelser ikke er finnes i alle land.

Vi undersøkte om alder og næring kunne ha virket inn på eventuelle kjønnsforskjeller i opplevelsen av autonomi. Oppsummert er det så liten forskjell i gjennomsnittsalder mellom menn og kvinner, at det trolig ikke ville hatt en betydning hvis vi oppdaget kjønnsforskjeller. Videre var kjønnsfordelingen innenfor de ulike næringene ujevn (se Tabell 2). Næring kunne derfor ha vært en faktor som kunne ha virket inn hvis vi fant kjønnsforskjeller.

## **Begrensninger ved studien**

### ***Lite og ikke-representativt utvalg***

På grunn av våre utvalgsmetoder har vi et ikke-representativt utvalg (Morling, 2021). For å rekruttere deltakere brukte vi som presentert bekvemmelighets- og snøballutvelgelse. Dette innebærer at det er en skjevhet i utvalget vårt hvor deltakerne ikke reflekterer hele den generelle målgruppen. Vi nådde som nevnt hovedsakelig ut til arbeidstakere innenfor næringene olje og gass, bank og finans, leverandør og salg, bygg og anlegg, og energi. Det kan tenkes at det finnes forskjeller i opplevelse av autonomi innenfor ulike næringer. Av den grunn kan ikke resultatene generaliseres (Morling, 2021). I tillegg kan størrelsen på utvalget være en begrensning ved studien, i og med at det var 114 deltakere. På tross av dette, er funnene fra analysene av hovedhypotesen statistisk signifikante. Funnene beskriver en interessant tendens i utvalget som kan gi et innblikk i hva som forventes i studier med representative utvalg.

### ***Retrospektive spørsmål***

En svakhet ved spørreundersøkelsen er at deltakerne måtte tenke tilbake i tid for å svare på spørsmålene. Dette kan være problematisk ettersom det er basert på enkeltindividers hukommelse. Eksempelvis ved spørsmålet “Gjennomsnittlig, hvor ofte hadde du hjemmekontor før nedstengningen?” måtte deltakerne tenke i retrospektiv. Det kan være store forskjeller i hvordan deltakerne husker tilbake i tid, og de kan bli selektive i hukommelsen. Perioden under nedstengingen var preget av mange forandringer, som trolig kan ha vært både stressende og overveldende. Hukommelsen kan ha blitt påvirket av disse omveltningene i hverdagen, og det kan av den grunn ha vært utfordrende for deltakerne å gi nøyaktige svar.

### **Praktiske implikasjoner**

Resultatene demonstrerte en økt grad av opplevd autonomi ved bruk av hjemmekontor under koronapandemien. Ifølge Deci og kolleger (2017) har autonomi flere positive konsekvenser, som blant annet økt jobbtilfredshet, økt motivasjon, og trivsel hos arbeidstakere. Autonomi kan også være positivt for effektiviteten på arbeidsplassen, og dermed også gagne arbeidsgiver og bedriften (Deci et al., 2017). Det kan derfor være hensiktsmessig at bedrifter implementerer hjemmekontor hvor det er mulig, og tilrettelegger for at arbeidstakerne kan oppleve autonomi. Dette kan de gjøre ved å la arbeidstakerne bestemme arbeidsmetodene sine, ta beslutninger på egen hånd og bidra til å planlegge arbeidshverdagen sin.

### **Fremtidig forskning**

Det er interessant at arbeidstakerne rapporterte økt opplevelse av arbeidsautonomi i den perioden de ble tvunget til å jobbe alene. Det kan være mange faktorer som spiller inn på denne økningen. En mulig forklaring kan være at de ble nødt til å ta mer ansvar for eget arbeid i en periode med mindre støtte fra kolleger og ledere. En annen forklaring på denne økningen kan være at de fikk muligheten til å utforske sider ved arbeidet sitt som de ikke hadde fått anledning til i det tradisjonelle arbeidsmiljøet. Å se nærmere på ulike forklaringer for opplevelse av autonomi før, under og etter koronapandemien kan være et spennende tema for framtidig forskning. Studien vår fokuserte på arbeidstakere i Rogaland, og det kan være spennende å utføre slike studier andre steder i Norge også. Fremtidige studier bør vurdere å bruke en utvalgsmetode som innebærer tilfeldig utvelgelse av deltakere for å kunne generalisere resultatene. Det kan også være en fordel om fremtidige studier har et større

utvalg. I tillegg kan det være interessant å sammenligne graden av opplevd arbeidsautonomi på tvers av ulike næringer og bedrifter, ettersom vi har diskutert at det kan finnes forskjeller.

### **Konklusjon**

Autonomi er et stort og betydningsfullt tema i arbeidslivet. I denne studien har vi sett nærmere på om arbeidstakeres opplevelse av autonomi har endret seg ved bruk av hjemmekontor som følge av koronapandemien. Resultatene viser at det var en økning i opplevelsen av arbeidsautonomi fra arbeid på kontor før nedstengingen, til arbeid på hjemmekontor under nedstengingen. Det var derimot ingen signifikante forskjeller mellom kvinner og menn i opplevelsen av autonomi. Oppsummert har arbeidshverdagen gjennomgått store endringer på kort tid, noe som har påvirket arbeidstakere på ulike måter. Disse endringene har ført til økt grad av autonomi for en del arbeidstakere, som viser seg å ha mange positive sider. Økt opplevelse av autonomi bidrar blant annet til å øke arbeidstakeres motivasjon, jobbtilfredshet, og trivsel. Forhåpentligvis vil virksomheter fortsette å legge til rette for bruk av hjemmekontor i fremtiden for arbeidstakere som ønsker det.



## Referanseliste

- Arbeidsmiljøloven. (2006). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8loven>
- Bayona, J. A., Caballer, A., & Peiró, J.-M. (2015). The Work Design Questionnaire: Spanish version and validation. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), 187–200. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.001>
- Campbell, L. (2017). Kant, autonomy and bioethics. *Ethics, Medicine and Public Health*, 3(3), 381–392. <https://doi.org/10.1016/j.jemep.2017.05.008>
- Covid-19-forskriften. (2020). *Forskrift om smitteverntiltak mv. Ved koronautbruddet* (FOR-2020-03-27-470). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2020-03-27-470>
- Cucinotta, D., & Vanelli, M. (2020). WHO Declares COVID-19 a Pandemic. *Acta Biomedica*, 91(1), 157–160. <https://doi.org/DOI: 10.23750/abm.v91i1.9397>
- Deci, E. L., Olafsen, A., & Ryan, R. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Delanoëije, J., Verbruggen, M., & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(12), 1843–1868. <https://doi.org/10.1177/0018726718823071>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5. utg.). Sage Edge.

- Folkehelseinstituttet. (2022, februar 7). *Fakta om koronaviruset og sykdommen*.  
<https://www.fhi.no/nettpub/coronavirus/fakta/fakta-om-koronavirus-coronavirus-2019-ncov/>
- Gajendran, R. S., Harrison, D. A., & Delaney-Klinger, K. (2014). Are Telecommuters Remotely Good Citizens? Unpacking Telecommuting's Effects on Performance via I-deals and Job Resources. *Personnel psychology*, *68*(2), 353–393.  
<https://doi.org/10.1111/peps.12082>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, *16*(2), 250–279.  
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Jamal, M. T., Alalyani, W. R., Thoudam, P., Anwar, I., & Bino, E. (2021). Telecommuting during COVID 19: A Moderated-Mediation Approach Linking Job Resources to Job Satisfaction. *Sustainability*, *13*(20), 11449. <https://doi.org/10.3390/su132011449>
- Jaafar, N. A., & Rahim, R. A. (2022). Telecommuting and Employee Productivity: Mediating Role of Work-Family Conflict and Autonomy. *Proceedings*, *82*(1).  
<https://doi.org/10.3390/proceedings2022082084>
- Lofquist, E. A., & Matthiesen, S. B. (2018). Viking leadership: How Norwegian transformational leadership style effects creativity and change through organizational citizenship behavior (OCB). *International Journal of Cross Cultural Management*, *18*(3), 309–325. <https://doi.org/10.1177/1470595818806326>
- Mohammed, Z., Nandwani, D., Saboo, A., & Padakannaya, P. (2022). Job satisfaction while working from home during the COVID-19 pandemic: Do subjective work autonomy, work-family conflict, and anxiety related to the pandemic matter? *Cogent Psychology*, *9*(1), 2087278. <https://doi.org/10.1080/23311908.2022.2087278>

- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Morling, B. (2021). *Research Methods in Psychology: Evaluating a World of Information* (4. utg.). W. W. Norton & Company.
- Regjeringen.no. (2021, desember 7). *Nye nasjonale smitteverntiltak for å beholde kontrollen*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/regjeringen-stoere/utdaterte-aktuelt saker/smk/nye-nasjonale-smitteverntiltak-for-a-beholde-kontrollen/id2891395/>
- Rothfelder, K., Ottenbacher, M. C., & Harrington, R. J. (2013). The impact of transformational, transactional and non-leadership styles on employee job satisfaction in the German hospitality industry. *Tourism and Hospitality Research, 12*(4), 201–214. <https://doi.org/10.1177/1467358413493636>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2006). Self-Regulation and the Problem of Human Autonomy: Does Psychology Need Choice, Self-Determination, and Will? *Journal of Personality, 74*(6), 1557–1586. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2006.00420.x>
- Sikt. (u.å.). *Gjennomføre et prosjekt uten å behandle personopplysninger*. Hentet 20. mars 2023, fra <https://sikt.no/gjennomfore-et-prosjekt-uten-behandle-personopplysninger>
- Sonnenschein, K., Hagen, Ø., Rostad, I. S., & Wiik, R. (2022). “Make it possible for more people to work at home!” representations of employee motivation and job satisfaction in Danish and Norwegian newspapers during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology, 13*, 972562. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.972562>
- ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employee well-being: examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work and Employment, 30*(3), 237–255. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12052>

- Virick, M., DaSilva, N., & Arrington, K. (2010). Moderators of the curvilinear relation between extent of telecommuting and job and life satisfaction: The role of performance outcome orientation and worker type. *Human Relations*, 63(1), 137–154. <https://doi.org/DOI: 10.1177/0018726709349198>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wu, Y.-J., Xu, X., & He, J. (2021). Gender, Educational Attainment, and Job Quality in Germany, Sweden, and the UK: Evidence from the 2015 European Working Conditions Survey. *Sustainability*, 13(23), Artikel 23. <https://doi.org/10.3390/su132313139>
- Yang, F., & Zhao, Y. (2018). The Effect of Job Autonomy on Psychological Well-Being: The Mediating Role of Personal Initiative. *Open Journal of Social Sciences*, 6(11), 234–248. <https://doi.org/10.4236/jss.2018.611017>

## Vedlegg

### Vedlegg 1. Informasjonsskriv

#### Opplevelse av autonomi, hjemmekontor og nedstengning av Norge

**Autonomi i arbeidslivet betyr at arbeidstaker får mulighet til medbestemmelse, for eksempel til å ta egne beslutninger og velge arbeidsmetoder.**

Har du lurt på hvordan hjemmekontor kan påvirke din opplevelse av autonomi på jobben? Vi studerer psykologi ved Universitetet i Stavanger. I vår bacheloroppgave ønsker vi å undersøke hvordan koronapandemien har påvirket arbeidstakeres opplevde autonomi i arbeidslivet. Fokuset ligger på bruken av hjemmekontor. Undersøkelsen sammenligner arbeidshverdagen før og under nedstengingen av Norge 12. mars 2020, som følge av koronapandemien. Dette er en mulighet til å dele dine erfaringer og tanker om autonomi i arbeidslivet.

Undersøkelsen er estimert å ta **omtrent 5-7 minutter**. Du blir automatisk sendt til slutten av spørreskjemaet dersom svarene dine faller utenfor våre inklusjonskriterier. Undersøkelsen er **helt anonym**, og det er **frivillig** å delta. Dataene vil kun bli brukt i sammenheng med bacheloroppgaven. Psykologspesialist/førstemanuensis Pravin Israel er vår veileder og har overordnet ansvar for bl.a., datasikkerhet (pravin.israel@uis.no). Ved å trykke videre godtar du at svarene vil bli brukt i vår bacheloroppgave. Vi anbefaler helst å gjennomføre spørreundersøkelsen på PC. Vennligst lever **kun én besvarelse per deltaker**, og **les spørsmålene nøye**.

De som ønsker, kan senere lese bacheloroppgaven på Universitetet i Stavanger sine hjemmesider.

Takk for at du tar deg tid til å delta i undersøkelsen vår!

Mvh.

Silje, Tuva og Camilla

## Vedlegg 2. Spørreundersøkelse

Inndeling 1

### Bakgrunnsinformasjon

1. Vennligst oppgi alderen din \*

Tallet må være mellom 18 og 75

2. Oppgi kjønn \*

Kvinne

Mann

Annet

3. Er din fysiske arbeidsplass i Rogaland? \*

Ja

Nei

4. Var du ansatt i virksomheten før nedstengningen av Norge (12. mars 2020)? \*

Ja

Nei

5. Gjennomsnittlig, hvor ofte hadde du hjemmekontor **FØR** nedstengningen? \*

- Aldri
- En sjelden gang
- Noen ganger i måneden
- 1 dag i uken
- 2 dager i uken
- 3 dager i uken
- 4 dager i uken
- 5 dager i uken

6. Gjennomsnittlig, hvor ofte hadde du hjemmekontor **UNDER** nedstengningen? \*

- Aldri
- 1 dag i uken
- 2 dager i uken
- 3 dager i uken
- 4 dager i uken
- 5 dager i uken
- Annet

7. Vennligst spesifiser hvor ofte du hadde hjemmekontor **UNDER** nedstengningen. \*

F.eks. annen hver uke

Skriv inn svaret

## Opplevd autonomi i arbeidslivet

De følgende påstandene er hentet fra "The Work Design Questionnaire" (Morgeson & Humphrey, 2006). Påstandene er direkte oversatt av oss. **Vennligst kryss av alternativene som passer best for deg og din arbeidssituasjon, både før og under nedstengingen.**

Dersom du svarer på mobil: Husk å trykk "På hjemmekontor (under nedstenging)" på hver av påstandene for å få opp alle svaralternativene.

### 8. Jobben gir meg betydelig mulighet for selvstendighet og frihet i hvordan jeg gjør arbeidet \*

	Veldig uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Veldig enig
På kontoret (før nedstengning)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På hjemmekontor (under nedstengning)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 9. Jobben tillater meg å ta mange beslutninger på egen hånd \*

	Veldig uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Veldig enig
På kontoret (før nedstengning)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På hjemmekontor (under nedstengning)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



10. Jobben tillater meg å ta beslutninger om hvilke metoder jeg bruker for å fullføre arbeidet mitt \*

	Veldig uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Veldig enig
På kontoret (før nedstengning)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På hjemmekontor (under nedstengning)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Jobben tillater meg å bestemme på egen hånd hvordan jeg skal gå frem for å gjøre arbeidet mitt \*

	Veldig uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Veldig enig
På kontoret (før nedstengning)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På hjemmekontor (under nedstengning)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Jobben sørger for å gi meg betydelig autonomi i å ta beslutninger \*

	Veldig uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Veldig enig
På kontoret (før nedstengning)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På hjemmekontor (under nedstengning)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Jobben tillater meg å planlegge hvordan jeg gjør arbeidet mitt \*

	Veldig uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Veldig enig
På kontoret (før nedstengning)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På hjemmekontor (under nedstengning)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Jobben tillater meg å avgjøre rekkefølgen på hvordan ting blir gjort på jobben \*

	Veldig uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Veldig enig
På kontoret (før nedstengning)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På hjemmekontor (under nedstengning)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Jobben tillater meg å ta mine egne beslutninger om hvordan jeg skal planlegge arbeidet mitt \*

	Veldig uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Veldig enig
På kontoret (før nedstengning)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På hjemmekontor (under nedstengning)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Jobben gir meg en sjanse til å bruke mitt personlige initiativ eller bedømmelse i å utføre arbeidet \*

	Veldig uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Veldig enig
På kontoret (før nedstengning)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På hjemmekontor (under nedstengning)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Inndeling 3

...

## Avsluttende spørsmål

17. Hvilken næring jobber du i? \*

F.eks. olje og gass, varehandel, bygg og anlegg

Skriv inn svaret

18. Er det noe du tenker på som vi ikke har spurt om?

Takk for din deltakelse!

Skriv inn svaret