



Universitetet
i Stavanger

HANDELSHØGSKOLEN VED UIS BACHELOROPPGAVE

STUDIUM:

Økonomi og Administrasjon

**OPPGAVEN ER SKREVET INNEN
FØLGENDE TEMATISKE RETNING:**

Strategi og ledelse

ER OPPGAVEN KONFIDENSIELL?

Nei

TITTEL:

Hvordan ble motivasjonen til den norske arbeidsstyrken påvirket av økt bruk av hjemmekontor under koronapandemien?

ENGELSK TITTEL:

How was the motivation of the Norwegian workforce affected by increased use of home offices during the corona pandemic?

FORFATTERE:

Kandidatnr.:

2134

.....

2145

.....

Navn:

Hanna Sundal Bjerkreim

.....

Emma Lund

.....

VEILEDER:

Navn:

Reidar Johan Mykletun

.....

Forord

Denne oppgaven marker slutten på vårt bachelorstudium i økonomi og administrasjon ved Handelshøgskolen på Universitetet i Stavanger.

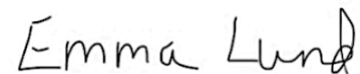
Store deler av studietiden vår har vært preget av koronapandemi og alternative læringsmetoder. Vi har virkelig kjent på det å studere hjemmefra og hvordan teknologien skaper nye måter å arbeide og samhandle på. På bakgrunn av dette ble vi inspirert til å se skrive en oppgave som undersøker hvordan ansattes motivasjon ble påvirket under koronapandemien, hvor hjemmekontor brått ble en vesentlig del av mange sin arbeidshverdag.

Vi ønsker å rette en stor takk til veilederen vår Reidar Johan Mykletun for utmerkende veiledning. Han har bidratt med gode innspill og støttende ord gjennom hele oppgaveprosessen. Vi ønsker også å takke hverandre på gruppen for et godt samarbeid gjennom noe som har vært en svært lærerik og til tider utfordrende prosess.

10.mai, 2023, Stavanger



Hanna Sundal Bjerkreim



Emma Lund

Abstract

This thesis aims to investigate how the motivation of the Norwegian workforce was affected by increased use of home offices during the corona pandemic.

The theoretical framework sheds light on various aspects of today's working life, including how technological development creates opportunities and changes the prerequisites for digital work. A brief introduction to engagement, well-being and motivation is given, before three different theories of motivation are presented. The main theory for the thesis is the self-determination theory, which is based on the psychological needs of autonomy, relatedness, and competence. In addition to this, Maslow's hierarchy of needs and Herzberg's two-factor theory are used to support the main theory.

To answer the research question, a quantitative approach is used. The thesis is based on data collected by Norstat Norge through a survey conducted in September 2021. The survey investigate how employees were affected during the corona pandemic and consists of 1,531 participants representing the Norwegian workforce. Based on this data, motivation is examined using the dependent variables “engagement” and “well-being”. A correlation analysis is used to investigate the connection between these and several independent variables that attempt to measure autonomy, relatedness, and competence. The correlation analysis also examine how the various variables correlate with home office. The reliability and validity of all the scales used in the thesis have been tested with Cronbach's alpha and a factor analysis.

The results from the correlation analysis show positive relationships between engagement and well-being on the one hand, and autonomy, relatedness, and competence on the other hand. The analysis also shows that autonomy and relatedness are experienced to a large extent when working from home. Home office and competence, on the other hand, have a negative relationship. This means that self-efficacy decreases with increased use of a home office. The thesis concludes that the motivation of the Norwegian workforce was positively affected by the increased use of home offices during the corona pandemic, especially when it comes to autonomy and relatedness.

Sammendrag

Hensikten med oppgaven er å finne svar på hvordan motivasjonen til den norske arbeidsstyrken ble påvirket av økt bruk av hjemmekontor under koronapandemien.

Det teoretiske rammeverket belyser ulike sider ved dagens arbeidsliv, blant annet hvordan den teknologiske utviklingen åpner mulighetene og endrer forutsetningene for digitalt arbeid. Det gis en kort introduksjon til begrepene engasjement, trivsel og motivasjon, før tre ulike motivasjonsteorier presenteres. Hovedteorien for oppgaven er selvdetermineringsteorien som tar utgangspunkt i de psykologiske behovene autonomi, sosial tilknytning og kompetanse. Ut over denne brukes Maslows behovshierarki og Herzbergs tofaktorteori for å støtte opp under hovedteorien.

For å svare på problemstillingen brukes en kvantitativ tilnærming hvor det tas utgangspunkt i data innhentet av Norstat Norge gjennom en spørreundersøkelse utført i september 2021. Spørreundersøkelsen kartlegger hvordan ansatte ble påvirket under koronapandemien og består av 1531 deltakere, representative for den norske arbeidsstyrken. Ut fra disse dataene blir motivasjon undersøkt ved hjelp av de to avhengige variablene «engasjement» og «trivsel». En korrelasjonsanalyse undersøker sammenhengen mellom disse to og flere uavhengige variabler som forsøker å måle autonomi, sosial tilknytning og kompetanse. Korrelasjonsanalysen hjelper også med å forstå hvordan de ulike variablene korrelerer med hjemmekontor. Reliabiliteten og validiteten til alle skalaene i oppgaven er testet med Cronbach`s alfa og faktoranalyse.

Resultatene fra korrelasjonsanalysen viser positive sammenhenger mellom engasjement og trivsel på ene siden, og autonomi, sosial tilknytning og kompetanse på den andre siden. Analysen viser også at autonomi og sosial tilknytning i stor grad oppleves på hjemmekontor, mens hjemmekontor og kompetanse derimot har en negativ sammenheng. Dette tyder på at mestringstroen blir mindre ved økt bruk av hjemmekontor. Det konkluderes med at motivasjonen til den norske arbeidsstyrken samlet sett ble positivt påvirket ved økt bruk av hjemmekontor under koronapandemien, spesielt når det kommer til de to motivasjonsfremmende faktorene autonomi og sosial tilknytning.

Innholdsfortegnelse

1.0 INNLEDNING	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema	1
1.2 Problemstilling	2
1.3 Avgrensninger	2
1.4 Oppgavens oppbygning	3
2.0 TEORI	4
2.1 Engasjement	4
2.2 Trivsel	5
2.3 Motivasjon	6
2.3.1 Hva er motivasjon?	6
2.3.2 Indre og ytre motivasjon	7
2.3.3 Viktigheten av motiverte ansatte	7
2.4 Motivasjonsteorier	8
2.4.1 Maslows behovshierarki	8
2.4.2 Herzbergs tofaktorteori	11
2.4.3 Selvdetermineringsteorien	13
2.4.4 De tre motivasjonsteoriene overlapper delvis hverandre	16
2.5 Dagens arbeidsliv	18
2.5.1 Teknologi og digitalisering	18
2.5.2 IKT verktøy	19
2.5.3 Skillet mellom arbeid og fritid	19
2.5.4 Støttende ledelse	20
2.5.5 Mobbing og ensomhet	21
2.6 Tidligere forskning om hjemmekontor	21
2.7 Oppsummering teorikapittel	23
3.0 METODE	25
3.1 Kvantitativ metode	25
3.2 Datainnsamling og utvalg	26
3.3 Statistiske analyser	27
3.3.1 Deskriptiv statistikk	27
3.3.2 Reliabilitet og Cronbach`s alfa	27
3.3.3 Validitet	28
3.3.4 Faktoranalyse	29
3.3.5 Korrelasjonsanalyse	30
3.4 Variabler	30
3.4.1 Avhengige variabler	31
3.4.2 Uavhengige variabler	32
3.5 Forskningsetikk	39

4.0 RESULTAT	40
<i>4.1 Frekvensfordeling</i>	40
4.1.1 Sammenhengen mellom hjemmekontor og mål på motivasjon	40
4.1.2 Covid-19, hjemmekontor og IKT	42
4.1.3 Selvdetermineringsteorien	44
.....	49
4.1.4 Kjønn og alder	49
4.1.5 Deskriptiv statistikk for alle variablene	50
4.2 Korrelasjonsanalyse	52
4.2.1 Sammenhengen mellom de ulike variablene og hjemmekontor	52
4.2.2 Sammenhengen mellom «engasjement og trivsel» og «autonomi, sosial tilknytning og kompetanse»	54
.....	54
5.0 ANALYSE	57
5.1 Hvilken sammenheng er det mellom hjemmekontor og engasjement og trivsel?	57
5.2 Hvilken sammenheng er det mellom hjemmekontor og arbeid/fritid-konflikt?	58
5.3 Hvordan opplevde ansatte autonomi, sosial tilknytning og kompetanse ved bruk av hjemmekontor under koronapandemien?	59
5.3.1 Autonomi	59
5.3.2 Sosial tilknytning	60
5.3.3 Kompetanse	61
5.4 Hvilken sammenheng er det mellom engasjement og trivsel på den ene siden og autonomi, sosial tilknytning og kompetanse på den andre siden?	62
5.4.1 Autonomi	63
5.4.2 Sosial tilknytning	63
5.4.3 Kompetanse	64
5.5 Hvordan ble motivasjonen til den norske arbeidsstyrken påvirket av økt bruk av hjemmekontor under koronapandemien?	65
5.6 Stemmer dette med tidligere forskning?	66
5.7 Forslag til videre forskning	67
5.8 Implikasjoner for arbeidslivet	67
5.9 Begrensninger	68
6.0 KONKLUSJON	69
Referanseliste.....	71
Vedlegg 1 – Faktoranalyse, reliabilitetstest, frekvensfordeling	76
Vedlegg 2 - Spørreundersøkelsen av Nordstat Norge	102

Figurliste

Figur 1: Maslows behovspyramide.....	9
Figur 2: Herzbergs hygienefaktorer og motivasjonsfaktorer.....	12
Figur 3: Behovene i selvdetermineringsteorien.....	14
Figur 4: Frekvensfordeling «engasjement».....	41
Figur 5: Frekvensfordeling «trivsel».....	41
Figur 6: Frekvensfordeling «arbeid/fritid-konflikt».....	42
Figur 7: Frekvensfordeling «erfaringer med IKT».....	44
Figur 8: Frekvensfordeling «autonomi intensitet».....	45
Figur 9: Frekvensfordeling «autonomi arbeidsmåter».....	45
Figur 10: Frekvensfordeling «sosial støtte».....	46
Figur 11: Frekvensfordeling «støttende ledelse».....	47
Figur 12: Frekvensfordeling «negativ atferd».....	47
Figur 13: Frekvensfordeling «ensomhet».....	48
Figur 14: Frekvensfordeling «mestringstro».....	49
Figur 15: Oppsummering av korrelasjonene mellom hjemmekontor og resterende variabler.....	52
Figur 16: Korrelasjonene mellom «engasjement og trivsel» og «autonomi, sosial tilknytning og kompetanse».....	55

Tabell-liste

Tabell 1: Sammenheng mellom motivasjonsteoriene.....	17
Tabell 2: Avhengige variabler.....	32
Tabell 3: Uavhengige variabler.....	38
Tabell 4: Frekvensfordeling «Covid-19 effekt», «bruk av hjemmekontor» og «IKT er lett å bruke».....	43
Tabell 5: Frekvensfordeling «kjønn».....	49
Tabell 6: Frekvensfordeling «alder».....	50
Tabell 7: Deskriptiv statistikk for «alder».....	50
Tabell 8: Deskriptiv statistikk for alle variablene.....	51
Tabell 9: Korrelasjonsmatrise.....	56

1.0 INNLEDNING

I dette kapittelet presenteres først bakgrunn for valg av tema, før en presentasjon av problemstilling og forskningsspørsmål gis. Videre fremlegges de foretatte avgrensningene, før det avslutningsvis gis en oversikt over oppgavens videre gang.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Det har skjedd en enorm teknologisk utvikling de siste årene og digitaliseringen er trolig den kraftigste driveren for endring i dagens samfunn (Husby et.al., 2021). Vi har tilgang til enorme mengder informasjon bare få tastetrykk unna og vi kommuniserer sammen på en helt annen måte enn tidligere, noe som påvirker arbeidslivet både på godt og vondt. Blant annet åpner det mulighetene og endrer forutsetningene for digitalt arbeid (Danilova & Knudsen, 2021). Ideen i arbeidslivet har tidligere vært at arbeiderne hver dag drar til arbeidsplassen for å utføre arbeidet i bedriftens lokaler. Den digitale teknologien har endret dette og gjort det mulig å utføre arbeidet hjemmefra (Husby et.al., 2021).

Koronapandemien som rammet Norge våren 2020 førte til at norske bedrifter raskt måtte omstille seg og tenke nytt i en arbeidshverdag preget av strenge restriksjoner og tiltak. Bruken av hjemmekontor eksploderte, og digitale verktøy ble tatt i bruk i langt større omfang enn tidligere. Plutselig var store deler av den yrkesaktive befolkningen plassert hjemme, enten frivillig eller gjennom pålegg fra arbeidsgiver (Andersen & Ødegård, 2021). Nå som koronapandemien er på hell og samfunnet er tilbake til normalen, mener mange at hjemmekontor og digitale samarbeidsløsninger kommer til å være en permanent del av fremtidens arbeidshverdag (Danilova & Knudsen, 2021).

Koronapandemien rammet oss som studenter og store deler av studietiden har vi tilbragt hjemme. Vi har virkelig kjent på teknologiens kraft gjennom alternative undervisningsmetoder og digital samhandling. Selv om teknologien gjorde det mulig for oss å fortsette studiene under en krevende samfunnssituasjon, er det ingen tvil om at nedstengte campus og nettundervisning til tider tæret på motivasjonen. Vi har begge tatt HR-relaterte valgfag i studieforløpet hvor vi har fattet interesse

for hva som driver menneskers atferd og hva som fører til motivasjon i arbeidslivssammenheng. Dette faglige interessefeltet, i kombinasjon med de personlige erfaringene fra koronapandemien, har ledet oss til en oppgave med motivasjon og hjemmekontor som tema.

1.2 Problemstilling

Med bakgrunn i temaet motivasjon og hjemmekontor undersøker oppgaven hvordan motivasjonen til den norske arbeidsstyrken ble påvirket av økt bruk av hjemmekontor under koronapandemien. Oppgavens problemstilling er sammenfattet til følgende:

«Hvordan ble motivasjonen til den norske arbeidsstyrke påvirket av økt bruk av hjemmekontor under koronapandemien?»

For å kunne belyse problemstillingen på best mulig måte, har vi valgt å inkludere følgende forskningsspørsmål:

1. *Hvilken sammenheng er det mellom hjemmekontor og engasjement og trivsel?*
2. *Hvilken sammenheng er det mellom hjemmekontor og arbeid/fritid-konflikt?*
3. *Hvordan opplevde ansatte autonomi, sosial tilknytning og kompetanse ved bruk av hjemmekontor under koronapandemien?*
4. *Hvilken sammenheng er det mellom engasjement og trivsel på den ene siden og autonomi, sosial tilknytning og kompetanse på den andre siden?*

1.3 Avgrensninger

Det er gjort avgrensninger i henhold til lengdekrav, hvor vi har valgt å fokusere på det vi mener er mest essensielt i henhold til problemstillingen. Nedenfor er de foretatte avgrensningene oppsummert i fire punkter:

- Oppgaven avgrenses til arbeidslivet i Norge.
- Oppgaven vil hovedsakelig fokusere på bruken av hjemmekontor under koronapandemien.
- Motivasjon er et bredt begrep som brukes i mange situasjoner og innenfor flere fagfelt, men vi velger å avgrense oppgaven til motivasjon knyttet til arbeidslivet.
- Det finnes mange ulike motivasjonsteorier, men oppgaven avgrenses til å fokusere på Maslows behovshierarki, Hertzbergs tofaktorteori og selvdetermineringsteorien, med hovedvekt på selvdetermineringsteorien.

1.4 Oppgavens oppbygning

Denne oppgaven er delt inn i seks hovedkapitler, med tilhørende underkapitler. Dette første kapitlet har innledet oppgaven i form en kort beskrivelse av hvorfor vi har valgt gjeldende tema, samt hensikten med oppgaven. Oppgavens problemstilling med tilhørende forskningsspørsmål er presentert og gjeldende avgrensninger er gitt.

Neste kapittel er et teorikapittel som presenterer det teoretiske rammeverket oppgaven baseres på. Det gis en oversikt over begrepene engasjement, trivsel og motivasjon før kapitlet går grundigere inn på ulike motivasjonsteorier. Det gis også en innføring i flere ulike aspekter ved dagens arbeidsliv og hvordan teknologien endrer forutsetningene for digitalt arbeid. Teorikapitlet inneholder også litt tidligere forskning om hjemmekontor.

Kapittel tre presenterer den valgte forskningsmetoden og gjennomføringen av den. Det gis en begrunnelse for hvorfor denne metoden er egnet til å fremskaffe de data som trengs for å besvare problemstillingen, samt fordeler og ulemper ved bruk av den. Kapitlet gir også en oversikt over de analyser som er utført på dataen.

Etter metodekapitlet presenteres resultatene fra de analysene som er utført på dataen i et resultatkapittel. Resultatene presenteres ved hjelp av ulike tabeller og figurer. Videre analyseres resultatene i lys av teorien fra teorikapitlet i ett eget analysekapittel. Til slutt vil kapittel seks gi en konklusjon og et endelig svar på problemstillingen og forskningsspørsmålene.

2.0 TEORI

I dette kapittelet presenteres oppgavens teoretiske rammeverk. Først gis det en kort introduksjon til engasjement, trivsel og motivasjon, før kapittelet videre tar for seg tre ulike motivasjonsteorier. Kapittelet går også innpå flere aspekter ved dagens arbeidsliv, blant annet teknologi og digitalisering, IKT-verktøy, konflikten mellom arbeid og fritid, støttende ledelse og litt om ensomhet og mobbing. Kapittelet tar også for seg litt tidligere forskning på hjemmekontor.

2.1 Engasjement

Arbeidsengasjement defineres som en positiv, tilfredsstillende, arbeidsrelatert sinnstilstand preget av vigør, dedikasjon og absorpsjon (Schaufeli et al, 2002). Vigør handler om høy energi og mental motstandskraft i arbeidet. Dedikasjon refererer til det å være sterkt involvert arbeidet sitt og føle på betydning, entusiasme og utfordring ovenfor arbeidsoppgavene. Absorpsjon handler om å være fullstendig konsentrert og oppslukt av arbeidet, hvor tiden går raskt og man har problemer med å løsrive seg fra det man holder på med (Bakker & Demerouti, 2008). Engasjerte ansatte er mer produktive, har høyere arbeidsmoral og er mer villig til å gå den ekstra milen. De har en positiv holdning og er entusiastisk om arbeidet sitt. Den entusiasme og energi som er forbundet med høyt arbeidsengasjement vil også påvirke personens liv utenom arbeidstid, for eksempel i fritidsaktiviteter og familieliv (Bakker & Demerouti, 2008). Xanthopoulou & Bakker (2021) understreker at arbeidsengasjement er en dynamisk prosess hvor engasjerte medarbeidere også kan oppleve dager hvor de føler seg mindre engasjerte.

Engasjement er en indikator på den motivasjon en ansatt har til å jobbe og hjelpe selskapet med å lykkes. Organisasjonens suksess avhenger derfor i stor grad av hvor engasjerte de ansatte er. Engasjement gjør at ansatte føler seg begeistret, stolte og grundig involvert i sitt arbeid, både fysisk og følelsesmessig, noe som vil påvirke organisasjonen positivt. Ansattes engasjement er derfor sterkt knyttet til selskapets resultater (Bakker & Demerouti, 2008). For at organisasjonen skal holde seg konkurransedyktig er det viktig å skape et miljø for arbeidsengasjement. Et slikt miljø skaper handlekraft på arbeidsplassen og hjelper de ansatte med å lykkes i jobben (Bakker & Leiter, 2010). Bakker & Demerouti (2008) nevner flere drivere som kan bidra til å øke arbeidsengasjement. De trekker frem autonomi, karrieremuligheter og utvikling, støtte fra

medarbeidere og tilbakemeldinger på resultater som noen av de viktigste. Ved å skape et arbeidsmiljø der disse driverne er i fokus, vil de ansatte kunne vokse og lære i bedriften. Dersom ikke hver ansatt håndteres på en hensiktsmessig måte, svikter engasjementet hos den enkelte, noe som på sikt vil påvirke hele organisasjonen (Markos & Sridevi, 2010). Ansattes evne til å engasjere seg kan også påvirkes av organisatoriske regler, praksiser og strukturer. Arbeidsengasjement blomstrer best i en setting hvor det er sammenheng mellom organisasjonens og de ansattes verdier (Bakker & Leiter, 2010).

2.2 Trivsel

I artikkelen «The Use of HR Policies and Job Satisfaction of Older Workers», blir trivsel definert som en tilstand av velvære, tilfredshet og lykke på jobben (Visser et al., 2020). Trivsel kan oppleves når arbeidstakere føler at arbeidsoppgaver og ansvar er passende for deres evner og ferdigheter, og når de har tilstrekkelig støtte og ressurser til å utføre jobben effektivt. Videre referer artikkelen trivsel til en bredere forståelse av jobbtildfredshet og arbeidsmiljø, som inkluderer faktorer som arbeidsbelastning, belønning og anerkjennelse, kommunikasjon og samarbeid med kolleger, og muligheter for vekst og utvikling (Visser et al., 2020).

En viktig faktor for trivsel på arbeidsplassen er en god arbeidskultur, som kan skapes gjennom klare verdier, normer og forventninger. En positiv arbeidskultur kan bidra til økt trivsel og jobbtildfredshet ved å skape en følelse av fellesskap og samhold blant de ansatte. En annen faktor som kan påvirke trivsel på arbeidsplassen er balansen mellom arbeid og fritid. Når arbeidstakere har tid og energi til å engasjere seg i fritidsaktiviteter og sosiale relasjoner utenfor arbeidet, kan dette bidra til økt trivsel og livskvalitet (Hackman & Oldham, 1976). En studie av Ten Brummelhuis et al. (2014) fant at arbeidstakere som opplevde bedre balanse mellom arbeid og fritid, rapporterte høyere jobbtildfredshet og lavere stressnivå. En tredje faktor som kan påvirke trivsel på arbeidsplassen er tilgangen til utviklingsmuligheter og karrierevekst. Når arbeidstakere har mulighet til å utvikle sine ferdigheter og kompetanse, kan dette bidra til økt jobbtildfredshet og motivasjon (Hackman & Oldham, 1976).

I artikkelen «Well-Being in Life and Well-Being at Work: Which Comes First? Evidence From a Longitudinal Study», blir trivsel beskrevet som en følelse av å være motivert og engasjert i arbeidet, og en følelse av å ha en god balanse mellom arbeid og fritid (Van Laethem et al., 2013). Forskerne påpeker også at trivsel på arbeidsplassen kan ha en positiv effekt på velvære generelt, inkludert fysisk og mental helse, og kan bidra til å redusere arbeidsrelatert stress. De viser til at trivsel kan påvirkes av flere faktorer, som blant annet inkluderer arbeidskultur, støtte fra ledelse og kolleger, muligheter for personlig og faglig utvikling, samt tilfredsstillende lønn og arbeidsforhold (Van Laethem et al., 2013).

Samlet sett kan en god arbeidskultur, balanse mellom arbeid og fritid, og tilgang til utviklingsmuligheter og karrierevekst bidra til økt trivsel på arbeidsplassen. Arbeidsgivere kan jobbe med å skape en positiv arbeidskultur, tilby fleksible arbeidstidsordninger, og gi ansatte muligheter for utvikling og karrierevekst, for å øke trivselen blant sine ansatte (Hackman & Oldham, 1976).

2.3 Motivasjon

Motivasjon er et begrep som gjerne ligger lett på tungen og som blir brukt i mange ulike situasjoner, men hva er egentlig motivasjon og hvilke motiver ligger til grunn for menneskers atferd i arbeidslivssammenheng?

2.3.1 Hva er motivasjon?

Viljen til innsats på arbeidsplassen vil variere fra menneske til menneske, og kan delvis forklares med deres ulike motivasjon. Kaufmann & Kaufmann (2015) definerer begrepet motivasjon som «de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å nå et mål» (s.113). Motivasjon handler om hvilke drivkrefter som får oss til å handle og hvilke mål og hensikter som ligger bak handlingen. Motivasjon er det som driver oss til å gjøre noe (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Motivasjonspsykologien er opptatt av å kunne forklare retning i atferd, noe som dreier seg om hvorfor handlingene våre går i et spor fremfor et annet. Motivasjon er et komplekst begrep og det finnes ikke noe enkelt svar på hva som motiverer folk til å gjøre en god jobb på arbeidsplassen (Dinibutun, 2012).

2.3.2 Indre og ytre motivasjon

Det skilles mellom indre og ytre motivasjon, hvor skillet handler om hva som driver atferden. Indre motivasjon forekommer når motivasjonen kan knyttes til selve arbeidsoppgaven. Motivasjonsverdien er altså innebygd i selve arbeidsutførelsen (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Indre motivasjon utløses av faktorer som glede, tilfredshet eller en meningsfull arbeidssituasjon. Også stor grad av påvirknings- og utviklingsmuligheter kan bidra til stor indre motivasjon. Empiriske studier viser en trend om at indre motivasjon har en betydelig sterkere positiv effekt på produktivitet, arbeidsprestasjon, tilstedeværelse og ønske om å bli værende i organisasjonen, enn ytre motivasjon (Jacobsen & Thorsvik, 2019).

Ytre motivasjon handler på den andre siden om aktivitetens instrumentelle verdi og kommer fra omgivelsene. Denne type motivasjon forekommer når motivasjonsfaktorene ligger utenfor selve arbeidsoppgaven (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Ytre motivasjon kan være en pliktfølelse som stammer fra forventninger. Man utfører en oppgave eller en handling med bakgrunn i noe annet enn selve oppgaven, dette kan gjerne være at man vil få en belønning for utførelsen eller unngå straff som konsekvens ved å ikke gjøre den (Utvær, 2015).

2.3.3 Viktigheten av motiverte ansatte

I dagens konkurrerende markeder er det å skape attraktive arbeidsplasser helt avgjørende for å skape en ledende bedrift. De fleste ønsker å ha engasjerte ledere, motiverte ansatte og et godt sosialt arbeidsmiljø (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Organisasjoner med motiverte ansatte har en fordel sammenlignet med organisasjoner hvor de ansatte kun gjør det som kreves av dem. Motiverte ansatte kan være en medvirkende faktor for økt kvalitet, produktivitet og effektivitet i organisasjonen, noe som videre vil føre til økonomiske fordeler. Organisasjonen kan utvikle konkurransefortrinn som en konsekvens av de ansatte trives og er fornøyde. En organisasjon med motiverte ansatte vil også oppleve andre positive virkninger som for eksempel lavere sykefravær og lavere turnover (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Motiverte ansatte yter det lille ekstra og er mer villige til å hjelpe andre kollegaer, i tillegg er de mer proaktive i form av å løse problemer på egenhånd (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Motivasjon hos de ansatte er helt avgjørende for at organisasjonen skal kunne holde på gode og kompetente medarbeidere. Motivasjon er med andre

ord en avgjørende faktor i arbeidslivet, både for enkeltindividets tilfredshet, men også for organisasjonen som helhet (Jacobsen & Thorsvik, 2019).

2.4 Motivasjonsteorier

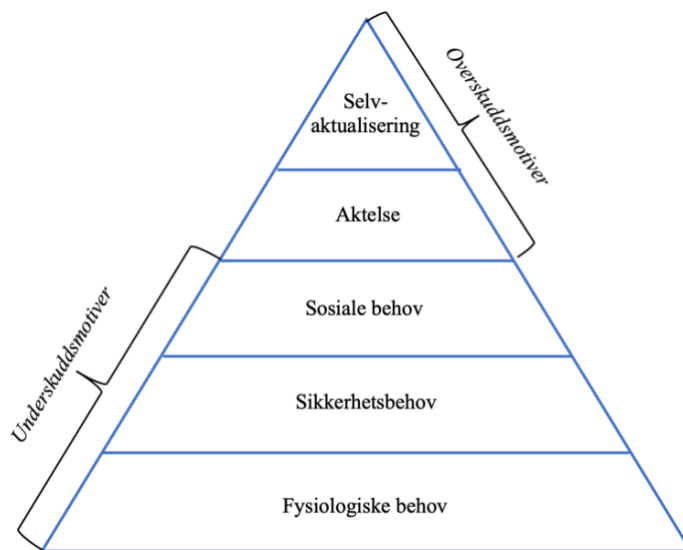
Det finnes mange ulike motivasjonsteorier som prøver å forklare nærmere hva motivasjon er, og hva som motiverer oss. Disse motivasjonsteoriene kan brukes til å forklare nærmere hva som motiverer ansatte til å jobbe godt og effektivt. Kaufmann & Kaufmann (2015) skiller mellom behovsteorier, kognitive teorier, sosiale teorier og situasjonsteorier som tolkningsrammer når motivert atferd i arbeidslivet skal forklares. Denne oppgaven vil videre fokusere på behovsteorier. Behovsteorier karakteriserer atferd som utløst av et sett grunnleggende behov. Utviklingen har beveget seg fra mer mekaniske teorier med biologisk forankring til teorier som knytter motivasjon til sosial tilhørighet, intellektuell utfoldelse og individuell selvaktualisering (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Vi har i denne oppgaven valgt å fokusere på tre forskjellige behovsteorier, og disse er Maslows behovshierarki, Herzbergs tofaktorteori og Deci & Ryans selvdetermineringsteori.

2.4.1 Maslows behovshierarki

Abraham Maslows behovshierarki, publisert i 1943, er en teori som klassifiserer og ordner alle de grunnleggende behovene vi mennesker har i en rekke nivåer, et hierarki (Dinibutun, 2012). Dette er behov som han mente er gyldige i ulike situasjoner, og som kan forklare fellestrekk og motivasjonen bak menneskers atferd. Maslows teori har hatt stor betydning for diskusjonen om hvilke betingelser som fremmer positiv motivasjon i arbeidslivet (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Figur 1 viser hvordan Maslow stiller de menneskelige behovene opp i et behovshierarki, i form av en pyramide. Han deler behovene inn i to hovedtyper: underskuddsmotiver og overskuddsmotiver (Kaufmann & Kaufmann, 2015). I nederste del av pyramiden finner vi underskuddsmotivene. Underskuddsmotivene består av fysiologiske behov, sikkerhetsbehov og sosiale behov. Dette er behov som må dekkes for å overleve, ha det bra og bli tilfredsstilt. I øverste del av pyramiden finner vi overskuddsmotivene som handler om menneskets muligheter for personlig vekst og videreutvikling av kompetanse og personlige egenskaper. Innenfor overskuddsmotivene finner vi

de to nivåene aktelse og selvaktualisering. Vi mennesker befinner oss vanligvis på flere nivåer samtidig og det er mulig å betjene flere behov samtidig. Det grunnleggende premisset er at et visst *minimum* av behovstilfredstillelse må være oppnådd før behov på høyere nivå blir aktuelle. Når et behov er oppnådd blir det viktigere å komme seg til neste nivå (Kaufmann & Kaufmann, 2015).



Figur 1: Maslows behovspyramide

Fysiologiske behov

På bunnen av Maslows behovshierarki ligger de fysiologiske behovene. Dette er individets biologiske drifter, som behovet for luft, næring, vann og husly. Dette er behov som er helt grunnleggende for overlevelse og tilpasning (Kaufmann & Kaufmann, 2015). De fysiologiske behovene sett i arbeidslivssammenheng vil i stor grad være de samme uavhengig om den ansatte arbeider hjemmefra eller fra virksomhetens lokaler. Vi snakker gjerne om lønnsbetingelser på dette nivået, da vi trenger en viss minimumslønn som gjør det mulig å dekke våre grunnleggende behov (Kaufmann & Kaufmann, 2015). På hjemmekontor må grunnleggende arbeidsverktøy være på plass slik at en kan utføre de daglige arbeidsoppgavene hjemmefra. Vi snakker her om elektrisitet, stabile nettverk og nødvendig datautstyr (Næringslivsforeningen i Tromsøregionen, u.å.). Andre fysiske behov som vil være viktige på hjemmekontor er tilstrekkelig dagslys, frisk luft og regelmessige pauser (Verzemnieks, 2019).

Sikkerhetsbehov

Det neste nivået i hierarkiet er sikkerhetsbehov. Dette nivået handler om behovet for trygghet i omgivelsene og mot fysisk og psykisk skade. Sett i arbeidslivssammenheng er trygget for å beholde jobben et sikkerhetsbehov for mange (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Det vil være viktig med tydelighet og god strukturering av arbeidshverdagen slik at ansatte på hjemmekontor føler seg trygge på sine arbeidsoppgaver. Tydeliggjøring av ansvar og delegering av myndighet fra lederens side vil gi medarbeiderne større ansvar og handlingsrom i arbeidshverdagen, noe som kan skape motivasjon og positive resultater. Hjemmekontor gjør kontroll og oppgavestyring vanskeligere, og det settes derfor et større krav til tillit. På hjemmekontor kan det være utfordringer å bygge tillit da kontakten begrenses og i større grad oppleves formell (Næringslivsforeningen i Tromsøregionen, u.å.). HMS er også gjeldene på hjemmekontor og arbeidsgiver har rett og plikt til å ivareta den ansattes fysiske og psykiske arbeidsmiljø også her. Det kan være vanskeligere for arbeidsgiver å følge med på hvordan arbeidstakeren har det på jobb når arbeidet utføres hjemmefra, noe som fører til at arbeidsgiver må ivareta denne plikten på en annen måte enn om den ansatte hadde arbeidet fra arbeidsgivers lokaler (Gran, 2022). Et annet kritisk, og ofte ignorert, aspekt ved hjemmekontor er egenomsorg. Det blir ekstra viktig å ta vare på kropp og sinn gjennom for eksempel fysisk aktivitet og gode søvnvaner (Verzemnieks, 2019).

Sosiale behov

Sosiale behov er det tredje og høyeste nivået innenfor underskuddsmotivene. Dette nivået handler om behovene for tilknytning til andre mennesker (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Vi har behov for nærhet til andre mennesker, samt det å føle seg integrert og medregnet der vi tilhører. Det handler om å gi og motta omsorg, og å føle seg akseptert av miljøet (Dinibutun, 2019). Det er det mye organisasjonene kan gjøre for å bidra til at disse behovene tilfredsstilles for eksempel i form av tilrettelegging av gode samarbeidsforhold på arbeidsplassen (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Det sosiale behovet kan være en utfordring å tilfredsstille på hjemmekontor. Når ansatte arbeider hjemmefra kan de ha liten eller ingen sosial kontakt med de andre, noe som kan føre til ensomhet. Det kan også lede til at den ansattes tilhørighet til bedriften svekkes. Det vil være viktig å få til digitale team som samarbeider godt og som tar et felles ansvar for trivsel og arbeidsglede der hver og en føler på tilhørighet (Næringslivsforeningen i Tromsøregionen, u.å.).

Behovet for aktelse

Det fjerde nivået i hierarkiet er behovet for aktelse. Vi er nå over i det første nivået som tilhører overskuddsmotivene. Dette nivået handler om behovet for selvrespekt og annerkjennelse fra andre mennesker. På dette nivået er ønsket om å prestere, ha prestisje og suksess, samt nyte andres aktelse sentralt (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Hjemmekontor kan gjøre det vanskeligere med tilbakemeldinger og rettleidelse. Ansatte kan oppleve at suksesser ikke blir oppdaget i like stor grad av andre medarbeidere, og man opplever kanskje ikke den prestisjen og den annerkjennelsen som en ønsker når en har utført en god jobb. Det vil derfor være viktig med positiv tilbakemelding og oppmuntring, slik at en føler seg verdsatt og anerkjent (Verzemnieks, 2019).

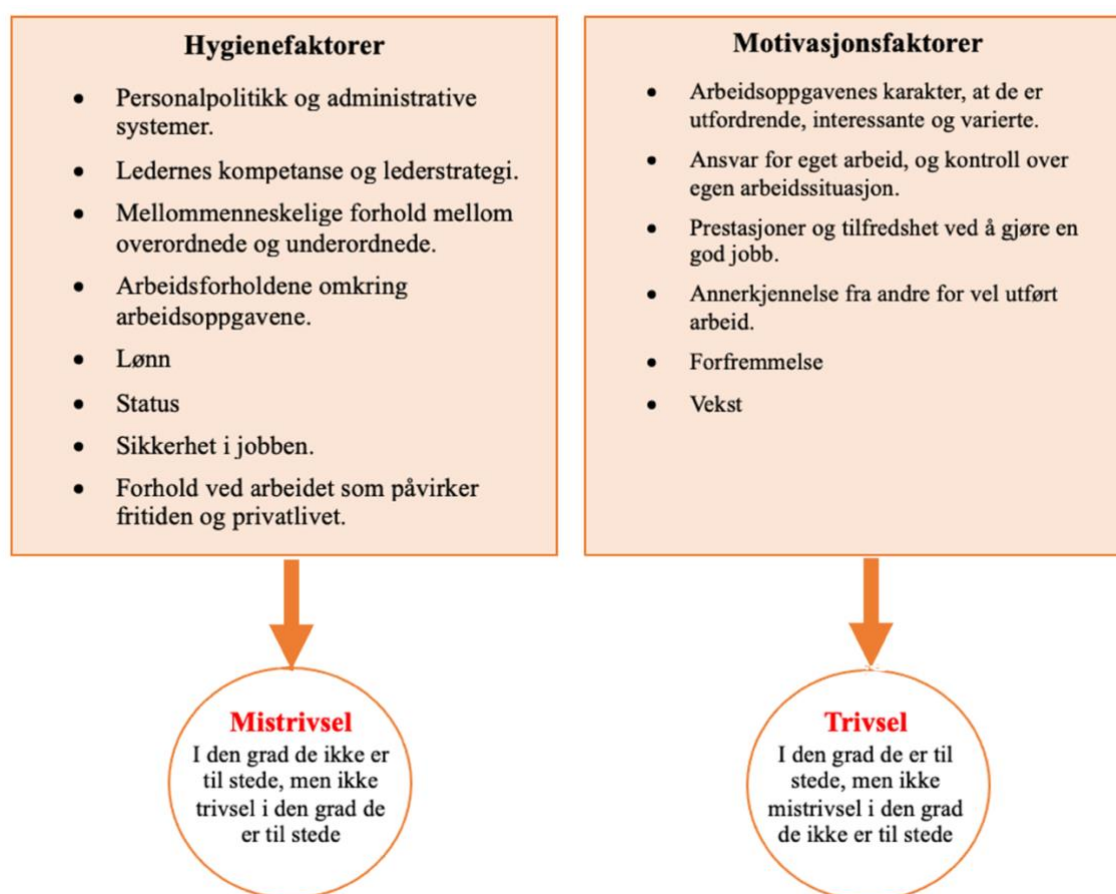
Selvaktualisering

Selvaktualisering hører også til overskuddsmotivene og er det høyeste nivået i behovshierarkiet. Dette nivået handler om å frigjøre kapasitet til å utvikle og realisere sine potensial i form av iboende evner og egenskaper. Når en medarbeider får mulighet til dette i jobben, kan det utløse sterke motiverende krefter, noe som kommer både individet og organisasjonen til gode (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Å legge til rette for vekst og utvikling kan være utfordrende å få til digitalt. På den andre siden øker fjernarbeid graden av frihet og fleksibilitet i hverdagen, noe som kan hjelpe til med å dyrke personlige interesser og lidenskaper. Det vil bli enklere å bygge et liv rundt for eksempel en hobby, eller å tilbringe tid på et bestemt sted (for eksempel nær stranden eller på fjellet), eller ved å reise rundt på forskjellige steder (Verzemnieks, 2019).

2.4.2 Herzbergs tofaktorteori

Herzbergs tofaktorteori, som også kalles tofaktormodellen, ble utviklet av Frederick Herzberg på 1950-tallet. Teorien brukes for utvikling av tiltak som kan iverksettes for å bedre jobbmotivasjon. Navnet tofaktorteori kommer fra at Herzberg skiller mellom hygienefaktorer og motivasjonsfaktorer. Førstnevnte handler om faktorer til manglende tilfredshet, mens motivasjonsfaktorene er kilder som fører til tilfredshet på arbeidsplassen (Mikkelsen, 2021). Motivasjonsfaktorene handler om innholdet i jobben, for eksempel om man får annerkjennelse for det man gjør, om man opplever mening med arbeidet og om man har innflytelse. Hygienefaktorene handler om betingelsene rundt arbeidet, for eksempel arbeidsmiljø og lønn (Sagberg, 2022).

Hygienefaktorene har å gjøre med behovene man trenger å få dekket for at man skal være tilfreds med arbeidssituasjonen, mens motivasjonsfaktorene påvirker arbeidsglede og tilfredshet. I stedet for å se på trivsel og mistrivsel som to ytterpunkter på samme skala, vil det ifølge Herzbergs teori være nyttigere å se på dem som to ulike og delvis uavhengige tilstander. Dersom en reduserer mistrivsel ved å bedre hygienefaktorene, vil ikke dette nødvendigvis skape mer trivsel og arbeidsglede. For å kunne fremme trivsel må man i henhold til teorien gjøre noe med motivasjonsfaktorene (Sagberg, 2022). Figur 2 oppsummerer inndelingen av hygienefaktorer og motivasjonsfaktorer.



Figur 2: Herzbergs hygienefaktorer og motivasjonsfaktorer

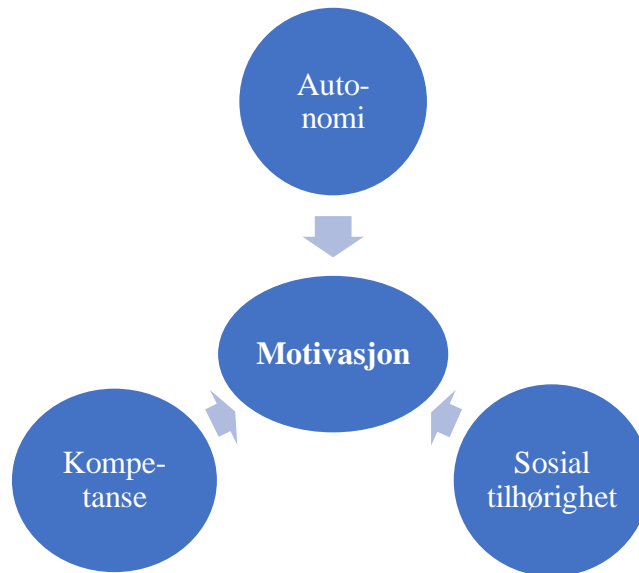
For å anvende tofaktorteori i praksis, må ledere først sørge for at hygienefaktorene er på plass, og deretter fokusere på motivasjonsfaktorene for å øke motivasjonene og arbeidstilfredsheten blant sine ansatte. Herzbergs tofaktorteori kan brukes til å analysere hvordan bruk av hjemmekontor kan

påvirke arbeidsmotivasjon og arbeidstilfredshet hos ansatte. Hygienefaktorene kan være spesielt viktige når det gjelder hjemmekontor, for eksempel kan muligheter for kommunikasjon med kolleger og ledere være avgjørende for å skape et tilfredsstillende arbeidsmiljø (Sagberg, 2022). Arbeidsforholdene kan også være en utfordring dersom man ikke har egnet arbeidsplass eller utstyr som er tilstrekkelig. På den andre siden kan motivasjonsfaktorene spille en viktig rolle i bruk av hjemmekontor, for eksempel kan ansatte sette pris på økt fleksibilitet og autonomi i arbeidet, og muligheten til å tilpasse arbeidsdagen bedre etter sine personlige behov. Hjemmekontor kan også gi muligheter for bedre balanse mellom arbeid og fritid, og dermed øke jobbtilfredshet og trivsel. Likevel kan manglende spennende eller utfordrende arbeidsoppgaver føre til at ansattes motivasjon synker når de jobber hjemmefra. Herzbergs tofaktorteori har blitt kritisert for å være for enkel og fordi det ikke blir tatt hensyn til individuelle forskjeller mellom ansatte (Sagberg, 2022).

2.4.3 Selvdetermineringsteorien

Bak selvdetermineringsteorien står Richard Ryan og Edward Deci. Teorien går ut på at motivasjon ikke er noe man enten har eller mangler, men noe som finnes i ulik grad. Selvdetermineringsteorien skiller mellom indre og ytre motivasjon. Ytre motivasjon, som også kalles kontrollert motivasjon, får oss til å handle ut av belønning, eller en følelse av ufrihet. Motivasjon i slike tilfeller er styrt, og en vil kunne føle på et press som skaper angst og spenning. Ryan og Deci mener at når motivasjonen vår er kontrollert, har vi en tendens til å velge den korteste veien til ønsket resultat (Gagne & Deci, 2005). Til forskjell fra den kontrollerte motivasjonen, har indre motivasjon og selvbestemmelse en klar sammenheng. Mennesker som er indre motivert, utfører oppgaver fordi de har et ønske om å gjennomføre oppgaven etter beste evne. Når en kan ta egne valg og selv bestemme over handlingene sine, vil dette gi en følelse av å være styrt av egne interesser og verdier. Arbeidsoppgaver blir utført av fri vilje og etter eget initiativ, uten at bruk av ytre motivasjon er nødvendig (Utvær, 2015).

Selvdetermineringsteorien tar utgangspunkt i at mennesket har tre grunnleggende behov som må tilfredsstilles for optimal vekst og utvikling. Disse behovene er opplevelse av selvbestemmelse, også kalt autonomi, opplevelse av tilhørighet og opplevelse av kompetanse. Figur 3 illustrerer de tre behovene som ifølge selvdetermineringsteorien må tilfredsstilles for å oppnå indre motivasjon.



Figur 3: Behovene i selvdetermineringsteorien

Autonomi

Opplevelse av autonomi i henhold til arbeidsoppgaver innebærer en følelse av frivillighet, dette kan for eksempel være frihet med hensyn til praktisering og valg av fremgangsmåte. Det er også viktig at oppgavene som skal gjennomføres oppleves som meningsfulle. Autonomi innebærer blant annet opplevelse av å kunne velge og regulere ens egen atferd. Når handlingen er fri fra press og er selvbestemt, vil den indre motivasjonen være tilstedeværende (Gagné & Deci, 2005). Ledelse er en drivkraft for at organisasjonen skal tilpasses nye muligheter og utfordringer. Dersom forholdene er tilrettelagt for at de ansatte kan arbeide under stor grad av autonomi, vil ens produktive egenskaper komme til rette (Løvaas, 2017).

Sosial tilhørighet

Anerkjennelse, positive relasjoner, tillit og respekt er forhold som bør ligge til rette for en god opplevelse av tilhørighet. Arbeidstaker må oppleve å bli sett og verdsatt for jobben de gjør. Tilhørighet angir hvilke formelle eller uformelle tilknytningsformer som eksisterer mellom en organisasjon og de som jobber for den. Denne form for tilhørighet er en kritisk faktor for utvikling av organisasjonen, da den indre motivasjonen ofte styres av de følelser ansatte har ovenfor organisasjonen, kollegaer og ledelsen (McShane & Von Glinow, 2021). Sosial tilhørighet på arbeidsplassen kan blant annet innebære å bli behandlet med respekt, bli sett, verdsatt og lyttet til.

Kompetanse

Kompetanseatferd finnes i organisasjonsstrukturen og prosesser som har betydning for i hvilken grad ressursene er utnyttet. Kompetanseatferd handler om følelsen av å være dyktig og effektiv i å mestre oppgaver og aktiviteter (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Innholdet i arbeidet må gi utfordringer, men samtidig må den ansatte få en opplevelse av tilstrekkelig kompetanse til å løse oppgaven (Utvær, 2015). Når en opplever mestring ved arbeidet en utfører vil arbeidsoppgavene virke mer givende, noe som igjen fremmer den indre motivasjonen. Jacobsen og Thorsvik (2019) skriver at det å tiltrekke seg og opprettholde kompetanse er til gevinst for organisasjonen. Ansatte som er indre motiverte, ønsker å bruke sin kompetanse og bidra ekstra for organisasjonen.

Selvdetermineringsteorien i praksis

Selvdetermineringsteorien kan anvendes på ulike måter i praksis for å øke arbeidstakers motivasjon, trivsel og prestasjon i arbeidsorganisasjoner. For eksempel ved å gi ansatte autonomi, tilby utviklingsmuligheter, skape en positiv arbeidskultur eller ved økt støtte fra ledelsen. Det er viktig å huske at implementering av selvdetermineringsteorien i praksis kan variere avhengig av organisasjonens størrelse, kultur og bransje og det vil være grenser for hvor godt den kan anvendes. Teorien legger stor vekt på individuelle autonomi, og det kan være vanskelig å anvende teorien på grupper eller samfunn som vektlegger fellesskapets interesser fremfor individuelle behov. Teorien har også en tendens til å være kulturell ensidig, da den er utviklet og testet i vestlige samfunn. Det vil derfor ikke nødvendigvis være like enkelt å bruke selvdetermineringsteorien i alle tilfeller (Gagné & Deci, 2005).

Selvdetermineringsteorien på hjemmekontor

Hjemmekontor kan knyttes til selvdetermineringsteorien på flere måter. For det første kan hjemmekontor gi arbeidstakerne økt autonomi ved å gi dem mer kontroll over når og hvordan de jobber. Dette kan føre til økt motivasjon og engasjement, siden arbeidstakerne har mer frihet til å ta beslutninger om hvordan de vil strukturere sin egen arbeidsdag. Videre kan hjemmekontor også styrke arbeidstakernes opplevelse av kompetanse, siden de har mer frihet til å utføre oppgavene sine på en måte som fungerer best for dem, noe som kan gi mestringsfølelse og økt motivasjon. Hjemmekontor kan både ha en positiv og en negativ innvirkning på arbeidstakernes tilhørighet.

Når en jobber hjemme fra vil en gjerne ikke kjenne på den samme følelsen av samhørighet som man får på kontoret. Allikevel er det flere digitale kommunikasjons- og samarbeidsverktøy som blir tatt i bruk av arbeidsplasser, og disse kan være med på å skape en viss tilknytning til kolleger og arbeidsplassen, selv om man ikke er fysisk til stede på kontoret (Martela & Rieki, 2018).

2.4.4 De tre motivasjonsteoriene overlapper delvis hverandre

Maslows behovspyramide, Herzbergs tofaktorteori og selvdetermineringsteorien er alle behovsteorier innenfor organisasjonspsykologien. Selv om de tre teoriene har ulike tilnærminger og fokuserer på ulike aspekter av motivasjon og atferd i arbeidsmiljøet, har de også flere sammenhenger og likheter.

Det er en klar sammenheng mellom Maslows behovshierarki og Herzbergs tofaktorteori, og Herzbergs teori blir ofte sett på som en utvidelse av Maslows teori om motivasjon (Osemeke & Adegboyega, 2017). Maslows teori er basert på et hierarki av menneskelige behov. Han deler behovene inn i fem nivåer, mens Herzberg fokuserer på de to grupperingene motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer, som fører til enten økt misnøye eller tilfredshet i jobbsammenheng. I følge Maslows modell, kan et hvert behov fungere som en motivator forutsatt at det forgående nivået er tilfredsstilt, med andre ord må de lave behovene dekkes før behov av høyere orden kan nås. I Herzbergs tofaktormodell fungerer ikke hygienefaktorer som motivatorer, men det gjør motivasjonsfaktorene. I Herzbergs teori må hygienefaktorene oppfylles for å forhindre misnøye. Behovene i de to teoriene har en tydelig overlapping. Maslows nivå av høyere orden, overskuddsmotivene, overlapper med Herzbergs motivasjonsfaktorer. Motivasjonsfaktorene omfatter Maslows behov for aktelse og selvrealisering. På den andre siden omfatter Herzbergs hygienefaktorer de fysiologiske behovene, trygghetsbehovene og de sosiale behovene, altså underskuddsmotivene i Maslows teori (Osemeke & Adegboyega, 2017). Dette er faktorer som spiller inn på om en får sine grunnleggende behov dekket. Når det gjelder hygienefaktorer kan dette være faktorer som personalpolitikk, lønn og ledelse. Dersom disse faktorene ikke er til stede vil det skape mistriivsel på arbeidsplassen, noe som vi også ser i Maslows teori ved at underskuddsmotivene må være tilfredsstilt før overskuddsmotivene kan bli aktivert.

Den overlappingen som finnes mellom Herzberg og Maslows teori kan også overføres til Deci & Ryans selvdetermineringsteori. Selvdetermineringsteorien skiller mellom indre og ytre motivasjon, og fokuserer på de grunnleggende behovene for autonomi, sosial tilknytning og kompetanse (Gagne & Deci, 2005). Tilfredsstillelsen av disse behovene fører til økt indre motivasjon og trivsel. Selvdetermineringsteorien legger også vekt på hvordan kontekstuelle faktorer og støttende miljøer kan påvirke disse behovene og motivasjonen (Ryan & Deci, 2000). Deci & Ryans beskrivelse av ytre motivasjon har mye til felles med Maslows underskuddsmotiver og Herzbergs hygienefaktorer. På samme måte ser vi en likhet mellom Deci & Ryans beskrivelse av indre motivasjon, Maslows overskuddsbehov og Herzbergs motivasjonsfaktorer. Tabell 1 oppsummerer disse sammenhengene mellom de tre ulike motivasjonsteoriene.

Tabell 1: Sammenheng mellom motivasjonsteoriene

Motivasjonsteori	Sammenheng ↓	Sammenheng ↓
Maslows behovshierarki	Underskuddsmotiver	Overskuddsmotiver
Herzbergs tofaktorteori	Hygienefaktorer	Motivasjonsfaktorer
Deci & Ryans selvdetermineringsteori	Ytre motivasjon	Indre motivasjon

De sosiale behovene som tilhører underskuddsmotivene i Maslows teori, går igjen i både Herzbergs tofaktorteori og Deci & Ryans selvdetermineringsteori. I selvdetermineringsteorien ser vi denne koblingen ved at sosial tilhørighet er en viktig motivasjonsfaktor. I tofaktorteorien ser vi dette ved at dersom de mellommenneskelige forholdene ikke er til stede, vil det skape mistrivsel på jobb. Det å få tilfredsstilt de sosiale relasjonsbehovene og kjenne på tilhørighet er noe som går igjen i alle de tre motivasjonsteoriene, noe som tyder på at dette er essensielt for motivasjon på arbeidsplassen.

Vi har i vår oppgave valgt å bruke selvdetermineringsteori som hovedteori, og bruke de to andre teoriene til å støtte opp om denne. Begrunnelsen er at selvdetermineringsteorien er lite nyttet i norske undersøkelser om motivasjon i arbeidslivet, og at oppgaven derfor vil kunne bidra til å gjøre selvdetermineringsteorien bedre kjent i Norge. Studien fokuserer på ansattes opplevelse av autonomi, sosial tilknytning og kompetanse på hjemmekontor, som er de viktigste behovene i selvdetermineringsteorien.

2.5 Dagens arbeidsliv

Dersom en skal beskrive dagens arbeidsliv med ett ord, står ordet endring høyt på listen. Stabilitet er byttet ut med endring. Endringene gjelder hvilken arbeidsgiver vi jobber for, hvilke krav som stilles til oss som arbeidstakere, hvilke oppgaver vi har, hvem vi samarbeider med, og hvilket ansvar vi har (Egerdal, 2022). Disse forandringene drives av et ønske om å skape mer effektive organisasjoner som best mulig utnytter ressursene, tilpasser seg samfunnet og kundenes krav. Den digitale utviklingen er revolusjonerende og fører til at flere arbeidsprosesser blir automatiserte, gamle arbeidsplasser forsvinner og nye kommer til. Tidligere NHO-direktør Kristin Skogen Lund har utalt at omstillingsevne blir en fundamentalt viktig kompetanse hos morgendagens drømmemedarbeider (Egerdal, 2022). Videre i dette delkapittelet tar vi for oss ulike aspekter ved dagens arbeidsliv.

2.5.1 Teknologi og digitalisering

Teknologien har de seneste årene erstattet flere manuelle arbeidsoppgaver mennesker tidligere har løst. Teknologi har også blitt et sentralt verktøy for den globale økonomien. Bedrifter blir mer og mer avhengige av hverandre, avhengigheten kan være knyttet til å få kapital for å kunne investere, tilgang til den nyeste teknologien eller få oppdatert informasjon om markedet (Egerdal, 2022).

Den teknologiske utviklingen går fort, og det kreves at lederne i det nye arbeidslivet har god digital kompetanse. De bør blant annet ha kunnskaper om de teknologiske mulighetene, samt kunnskaper om hvordan digitale løsninger kan brukes. Ikke minst bør de ha forståelse og innsikt i hvilke utfordringer digitaliseringen gir organisasjonen. Innsikten er viktig for å kunne ta initiativ til, planlegge og gjennomføre nødvendige organisatoriske endringer som følge av nye teknologiske muligheter. For at en virksomhet skal kunne overleve i markedet, er man avhengig av å skape, produsere, utvikle og foredle informasjon og kunnskap (Egerdal, 2022).

Det er blitt et økt krav om utdanning, såkalt formell kompetanse. Kompetansekravene omfatter også realkompetanse, det vil si kompetansen man får gjennom erfaring. Kravet til endring og innovasjon gjør at de ansatte må tilpasse sin kunnskap til endrede krav. En ser viktigheten av en helhetlig forståelse av organisasjonens arbeidsoppgaver og sluttresultat. Gode samarbeids- og kommunikasjonsevner blir stadig viktigere og i et globalt arbeidsliv vil tverrkulturell kompetanse

bli verdsatt. I sum er kravene til kompetanse mer sammensatt og mangfoldig enn tidligere (Egerdal, 2022). NHO (Næringslivets Hovedorganisasjon) har uttalt seg om fremtidig kompetansebehov og viktigheten av å utvikle arbeidsstyrken for å møte fremtidens utfordringer. I en pressemelding fra juni 2021 uttalte NHO at norske bedrifter vil ha behov for 100.000 nye arbeidsplasser innen teknologi og IKT (informasjon og kommunikasjonsteknologi) de neste ti årene, og at det er nødvendig å øke tilgangen på kvalifisert arbeidskraft innen disse områdene. NHO har også understreket betydningen av å utvikle digitale ferdigheter og kunnskap om teknologi for å sikre at norske bedrifter er konkurransedyktige i fremtiden. De har også påpekt behovet for økt samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og næringslivet for å sikre at utdanningen er relevant for arbeidslivet og at det er en god overgang mellom utdanning og arbeid (Næringslivets Hovedorganisasjon, 2018).

2.5.2 IKT verktøy

Teknologien og digitaliseringen har gjort det mulig med digitalt arbeid, og hjemmekontor er noe som skjøyt fart på arbeidsplasser rundt om i Norge under koronapandemien. Det høye omfanget av hjemmekontor under pandemien vær mulig nettopp på grunn av den teknologien vi har i dag. En stor andel av arbeidstakerne har mulighet til å utføre jobbene sine ved hjelp av PC og internett, og kan teknisk sett jobbe hvor og når som helst. Digitale plattformer som Zoom og Teams for videomøter har blitt stadig mer utbredt under pandemien og den digitale kompetansen i arbeidslivet har hatt en tilsvarende økning. En høy andel av arbeidstakere og arbeidsgivere tar med seg erfaringen de har skaffet seg ved bruk av hjemmekontor og digital teknologi når de skal forhandle om og utforme arbeidslivet fremover (Aksnes et al., 2022).

2.5.3 Skillet mellom arbeid og fritid

Skillet mellom arbeid og fritid viskes mer og mer ut. Tidligere var rammene for arbeidslivet ofte at en jobbet mellom 08-16, og deretter dro hjem til familie og fritidsaktiviteter. I dag ligger viktigheten mer på at du leverer de resultatene virksomheten trenger, innen gitte frister, men en styrer mer selv når og hvor arbeidsoppgavene gjøres. Flere arbeidsgivere tilrettelegger for at sine ansatte kan jobbe hvor som helst og når som helst. Dette gir større fleksibilitet for både bedriften og de ansatte. I dagens samfunn kan muligheten for hjemmekontor sees på som et

konkurransefortrinn for bedrifter for å sikre seg de beste søkerne. Stor grad av frihet i arbeidssituasjonen kan gjøre kabalen mellom yrkeskarriere og familieliv enklere (Egerdal, 2022). For det første kan hjemmekontor gi arbeidstakere større fleksibilitet når det gjelder når og hvor de jobber fra, noe som kan føre til at de lettere kan tilpasse arbeidet til sine personlige liv og ansvar utenfor jobben. For det andre kan hjemmekontor redusere reisetid og stress forbundet med pendling til og fra jobb, noe som kan bidra til økt trivsel og bedre balanse mellom arbeid og fritid. For det tredje kan hjemmekontor øke produktiviteten for noen arbeidstakere, de kan jobbe i et miljø. Paradoksalt kan denne fleksibiliteten og friheten igjen være det som reduserer de ansattes privatliv. Uklare jobbgrensener kan være krevende, og balansen mellom jobbengasjement og privatliv, samt rekreasjon og hvile, er sentralt for å kunne delta i det nye arbeidslivet (Egerdal 2022).

2.5.4 Støttende ledelse

Støttende ledelse referer til en lederstil som vektlegger å støtte og hjelpe ansatte med å utvikle seg, lære og prestere på sitt beste. Støttende ledelse inkluderer å gi positiv tilbakemelding, være tilgjengelig for å besvare spørsmål og gi støtte og ressurser for å hjelpe sine ansatte med å nå sine mål. Støttende ledelse kan ha positive effekter på ansattes engasjement, motivasjon og prestasjon. Når ansatte føler at de har støtte og ressurser til å utføre jobben sin, er de mer tilbøyelige til å engasjere seg i arbeidet og jobbe hardt for å oppnå resultater. En støttende leder bør være empatisk, lyttende og åpen for tilbakemeldinger fra ansatte (Ryan & Deci, 2017). Montes, Morales & Moreno (2021) utførte en empirisk undersøkelse som viste en positiv sammenheng mellom støttende ledelse, teamwork-kohejsjon, organisatorisk læring, innovasjon og ytelse. Videre viste studien at en kombinasjon av støttende ledelse og teamwork-kohejsjon er nødvendig for å oppnå høyere organisatorisk ytelse (Montes et.al., 2021).

Støttende ledelse blir nevnt i artikkelen «A Review of Positive Technology for Mental Well-Being», skrevet av Machado, Loureiro & Esteves (2021), som en viktig faktor for å opprettholde og forbedre ansattes mentale helse. Forfatterne påpeker at støttende ledelse kan hjelpe ansatte med å føle seg verdsatt, styrke selvtillit og øke deres engasjement på jobben. Videre blir det nevnt at støttende ledelse også kan bidra til å redusere stressnivået blant ansatte og dermed forbedre deres generelle velvære. Artikkelen diskuterer også teknologiske verktøy som kan brukes av ledere til å

støtte sine ansatte og forbedre deres mentale helse. Disse teknologiene inkluderer for eksempel verktøy for å overvåke ansattes stressnivåer, applikasjoner for mindfulness-meditasjon og digitale verktøy for å tilby støttende samtaler og coaching. Selv om teknologi kan bidra til å støtte ansattes mentale helse, understreker artikkelen at det er viktig å huske at teknologi ikke kan erstatte menneskelig støtte og interaksjon. Derfor bør teknologi brukes som et supplement til, og ikke som en erstatning for, støttende ledelse og mellommenneskelig kommunikasjon på arbeidsplassen (Machado et al., 2021).

2.5.5 Mobbing og ensomhet

Ifølge Andersen et.al (2020) blir mange arbeidstakere utsatt for mobbing og trakassering i arbeidshverdagen og understreker at dette er et alvorlig arbeidsmiljøproblem i norsk arbeidsliv. Egerdal (2022) definerer mobbing som «en situasjon der en person systematisk og over tid føler seg utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre på en slik måte at personen som rammes, har vanskelig for å forsvare seg mot de aktuelle handlingene» (s.132). Dette kan ha alvorlige konsekvenser for den som blir utsatt for det, både fysisk og psykisk. Mobbing kan føre til stress, depresjon, angst, søvnproblemer og andre helseproblemer (Andersen et al., 2020). Ensomhet på arbeidsplassene er også et økende problem i dagens arbeidsliv, og kan komme som en konsekvens av mobbing. Ensomhet er følelsen av manglende sosial tilhørighet, eller savnet etter å føle seg sett og forstått (Helsedirektoratet, 2022).

2.6 Tidligere forskning om hjemmekontor

Omtrent halvparten av norske arbeidstakere har mulighet til å jobbe hjemmefra, og av disse er det 53% som minst ukentlig jobber hjemmefra. Mange gjør det flere dager i uken, selv etter at hjemmekontorpåbudet som var under koronapandemien, ble opphevet. Selv om andelen av arbeidstiden som jobbes hjemmefra har sunket fra 59% i 2021 til 37% i 2022, er det en betraktelig høy andel sammenlignet med årene før pandemien. Det er 18% av arbeidstakerne med hjemmekontor som har en skriftlig avtale med arbeidsgiver om bruk av hjemmekontor, dette er dobbelt så mange som i 2021 (Aksnes et al., 2022). Går en inn på Finn.no og ser på «ledige stillinger» er hjemmekontor et eget filter som kan hukes av med enten «delvis hjemmekontor» eller «kun hjemmekontor».

I rapporten «Hjemme-Borte-Uavgjort», utgitt av Arbeidsforskningsinstituttet AFI og OsloMet på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, er det gjennomført en kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser ved bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid (Aksnes, et al., 2022). Rapporten tar for seg temaer som sosialt arbeidsmiljø, arbeidstid, ledelse, helse og HMS, jobb-hjem-balanse, personvern og privatliv, og partsrelasjoner og samarbeid på arbeidsplassene. Et overordnet funn som er gjort er at det høye omfanget av hjemmekontor under koronapandemien har fått få negative konsekvenser for arbeidstakere og virksomheter på kort sikt. Alle informantgruppene peker på både positive og negative sider ved bruk av hjemmekontor, og rapporten vier mye plass til å beskrive og diskutere de ulike aspektene ved hjemmekontor som utgjør dilemmaer (Aksnes, et al., 2022).

I en studie utført av Koohang, Paliszkievicz & Goluchowski (2021), undersøkte forskerne hvordan 28 husholdninger med to inntekter og barn i skolealder tilpasset seg endringer i arbeids- og familieliv når de begynte å jobbe hjemmefra. Studien viste at familiene adopterte ulike strategier for å takle utfordringene med å jobbe hjemmefra, for eksempel ved å etablere klare arbeidstider og å ha adskilte arbeidsområder fra familielivet. Forskerne fant imidlertid også at noen familier følte seg tvunget til å jobbe utover normale arbeidstider for å takle arbeidskravene. Dette kunne videre føre til at familien opplevde stress og konflikter. Forskerne konkluderte med at det er viktig å finne en balanse mellom arbeid og familieliv når man jobber hjemmefra, og at arbeidsgivere bør vurdere å tilby fleksible arbeidsordninger for å hjelpe ansatte med å finne balansen (Koohang et al., 2021).

I en artikkel skrevet av Martela og Riekkki, publisert i *Frontiers in Psychology*, undersøker hvordan folk fra forskjellige kulturer opplever mening i arbeidet sitt. Forfatterne tar utgangspunkt i fire faktorer som tidligere forskning har vist er viktige for å oppleve mening i arbeidet: autonomi, kompetanse, tilknytning og velgjørenhet. Studien undersøkte hvordan disse fire faktorene påvirker opplevelsen av mening i arbeidet i ulike kulturelle kontekster, og tar for seg data fra ulike land. Autonomi var spesielt viktig i vestlige kulturer, mens tilknytning var mer fremtredende i østlige kulturer. Kompetanse var viktig for å oppleve mening i arbeidet uavhengig av kulturell bakgrunn, mens betydningen av velgjørenhet varierer avhengig av kulturell kontekst. Artikkelen konkluderer med at det er viktig å forstå hvordan kulturelle forskjeller påvirker opplevelsen av mening i

arbeidet, og at det kan være nyttig å tilpasse arbeidsforholdene for å imøtekomme kulturelle forskjeller og dermed bidra til økt opplevelse av mening i arbeidet (Martela & Riekkki, 2018).

Studien av Martela og Riekkki kan knyttes til selvdetermineringsteorien, og fokuserer på autonomi, kompetanse, tilknytning og velgjørenhet. Disse behovene må være oppfylt for at mennesker skal oppleve indre motivasjon og trivsel i det de gjør. Studien fant at alle disse faktorene er viktige for å oppleve mening i arbeidet, men at betydningen av hver faktor varierer mellom kulturene. Dette viser hvordan kulturelle forskjeller kan påvirke oppfyllelsen av grunnleggende behov, og dermed påvirke motivasjon og trivsel. Studien kan dermed sees som en anvendelse av selvdetermineringsteorien på kulturelle forskjeller i opplevelsen av mening i arbeidet (Martela & Riekkki, 2018).

Sluttresultatet i artikkelen var at autonomi, kompetanse, tilknytning og velgjørenhet alle var viktige faktorer for å oppleve mening i arbeidet, men at betydningen av hver faktor varierte mellom kulturene som ble undersøkt. Studien konkluderte med at det er viktig å ta hensyn til kulturelle forskjeller i opplevelsen av mening i arbeidet, og at dette kan innebære tilpasninger i arbeidsforholdene for å imøtekomme kulturelle forskjeller og øke opplevelsen av mening i arbeidet. Resultatene kan også ha implikasjoner for ledelse og organisasjonsutvikling, og indikerer at det kan være nyttig å tilpasse lederstilen og organisasjonskulturen for å møte de ulike behovene til ansatte fra ulike kulturelle bakgrunner (Martela & Riekkki, 2018).

2.7 Oppsummering teorikapittel

For å oppsummere teorikapittelet vil vi nå trekke frem de viktigste momentene.

Engasjement og trivsel på jobb er av stor betydning for ansattes velvære og for organisasjonens suksess. Faktorer som kan øke engasjement og trivsel på jobb inkluderer anerkjennelse og belønninger for god arbeidsinnsats, muligheter for personlig og faglig utvikling, et godt arbeidsmiljø og en støttende ledelse. Det er også viktig å ta hensyn til individuelle forskjeller blant ansatte når man prøver å øke engasjement og trivsel på jobb. Noen ansatte kan for eksempel foretrekke mer fleksibilitet i arbeidstiden eller mer autonomi i arbeidsoppgavene sine, mens andre

kan være motivert av konkurransedyktige belønninger eller sosial støtte fra kollegaer (Hackman & Oldham, 1976).

Motivasjonen til ansatte på arbeidsplassen varierer fra person til person og kan forklares av ulike faktorer som biologi, psykologi og sosiale forhold. Det er to typer motivasjon: indre og ytre motivasjon. Indre motivasjon kommer fra selve arbeidsoppgaven, mens ytre motivasjon kommer fra ytre faktorer, som belønninger eller pliktfølelse. Motiverte ansatte kan gi organisasjoner en rekke fordeler, inkludert økt produktivitet, bedre arbeidsprestasjoner, lavere sykefravær og lavere turnover. Vi har presentert tre ulike motivasjonsteorier; Maslows behovspyramide, Herzbergs tofaktorteori og selvdetermineringsteorien. De har ulike tilnærminger til å forklare hvordan behovene våre påvirker atferden vår. Herzbergs tofaktorteori fokuserer på spesifikke faktorer som påvirker ansattes motivasjon og tilfredshet, mens Maslows behovspyramide fokuserer på behovshierarkiet som driver atferd. Selvdetermineringsteorien fokuserer på hvordan opplevelsen av autonomi, kompetanse og tilknytning påvirker motivasjonen på arbeidsplassen. Som tidligere nevnt, har vi valgt å bruke selvdetermineringsteori som grunnlag for undersøkelsen vår.

Arbeidslivet er i stadig endring, drevet av ønsket om mer effektive organisasjoner som tilpasser seg samfunnet og kundenes krav. Teknologien spiller en stadig større rolle, og arbeidstakere må tilpasse seg endrede krav til kompetanse, inkludert formell og realkompetanse. Næringslivet har behov for kvalifisert arbeidskraft innen teknologi og IKT, og samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og næringslivet er viktig for å sikre relevant utdanning. Ledere må ha god digital kompetanse og forståelse for de organisatoriske endringene som følger av nye teknologiske muligheter. I en rapport gjennomført av Aksnes med flere (2022) ble det undersøkt omfang, utvikling og konsekvenser av hjemmekontor. Funnene indikerte at det høye omfanget av hjemmekontor under koronapandemien ikke hadde negative konsekvenser for arbeidstakere og virksomheter på kort sikt.

3.0 METODE

Dette kapittelet gjør rede for det metodiske grunnlaget som skal lede til et empirisk svar på oppgavens problemstilling. Først gis det en begrunnelse for valg av metode og litt informasjon om datainnsamling og utvalg. Videre beskrives hvilke målinger og analyser som er gjennomført på de innhentede data, samt en beskrivelse av de variablene som inngår i studien. Til slutt diskuteres forskningsetiske betraktninger.

3.1 Kvantitativ metode

Samfunnsvitenskapelig metode handler om hvordan en går frem for å innhente, analysere og tolke data for å komme frem til en ny innsikt i de samfunnsmessige forhold. Det skilles det mellom to tilnærminger, kvalitativ og kvantitativ. De to tilnærmingene representerer hvert sitt kunnskapsperspektiv, og avgjørende for metodevalget er hva man ønsker å finne svar på (Grønmo, 2021a).

En kvalitativ tilnærming har et innenifra-perspektiv hvor en har en nærhet i form av åpen interaksjon mellom informant og forsker. Forskeren etterstreber en helhetsforståelse av spesifikke forhold for å få et mest mulig nyansert og fullstendig bilde av de fenomenene som undersøkes (Grønmo, 2023). Forskeren har en induktiv tankegang som referanseramme, noe som vil si at en tar utgangspunkt i oppdagelser i virkeligheten og fører disse sammen til allmenne prinsipper (Olsson & Sörensen, 2003). Kvalitativ metode involverer innsamling av data gjennom for eksempel intervjuer, eksperimenter, observasjoner eller analyse av ulike typer dokumenter (Fangen, 2022). Det innhentes beskrivende data i form av menneskers egne ord og observerbare atferd, noe som gir en dypere innsikt og forståelse av fenomenet (Olsson & Sörensen, 2003).

I en kvantitativ tilnærming anlegger forskeren et utenifra-perspektiv hvor en holder en viss distanse til undersøkelsesobjektet. Kvantitativ metode har en deduktiv tenkning som referanseramme hvor en forsøker å slutte en konklusjon fra det allmenne til det spesielle (Olsson & Sörensen, 2003). Forskeren forsøker å nøytralisere et subjektivt innsalg og hente ut mest mulig objektiv informasjon (Olsson & Sörensen, 2003). Kvantitative data er systematiske og strukturert i form av konkrete tall eller andre termer for mengde, noe som gjør at dataene kan bearbeides statistisk og presenteres i

form av statistiske mål, tabeller og grafiske figurer (Kaiser, 2015). Kvantitative data kan innhentes på forskjellige måter, men spørreundersøkelse er å anse som den mest brukte (Hellevik, 2015). En spørreundersøkelse er en strukturert datainnsamling hvor det innhentes informasjon fra en større gruppe mennesker hvor hver respondent blir bedt om å svare på det samme settet med spørsmål. En spørreundersøkelse er en effektiv og enkel måte å samle inn og analysere store mengder data på (Hellevik, 2015).

Denne oppgaven baseres på en kvantitativ metode i form av en spørreundersøkelse. Dette gir mulighet for å innhente data fra et større utvalg på en mindre tidskrevende og mer strukturert måte. Ved å innhente data fra et stort antall respondenter vil en få et bredere overblikk over fenomenet, samtidig som det kan trekkes mer generelle konklusjoner som kan knyttes opp mot hele den norske arbeidsstyrken. Det vil også bli lettere å se på sammenhenger, noe som vil være essensielt for å kunne svare på problemstillingen. Den valgte metoden åpner også for at resultatene kan presenteres ved hjelp av statistikk, noe som anses som en passende fremstilling i henhold til oppgaven.

3.2 Datainnsamling og utvalg

Opgaven tar utgangspunkt i data innhentet av Norstat Norge gjennom en spørreundersøkelse utført i september 2021. Dataene ble samlet inn av en forskergruppe ved Handelshøgskolen på Universitetet i Stavanger. Spørreundersøkelsen kartlegger hvordan ulike sider av arbeidslivet til ansatte i norske virksomheter ble påvirket under koronapandemien. Spørreundersøkelsen ligger som vedlegg i oppgaven. Spørreundersøkelsen har et tverrsnittdesign som kjennetegnes ved at spørreundersøkelsen utføres på et bestemt tidspunkt, noe som gir et øyeblikksbilde av fenomenet (Grønmo, 2021b).

Utvalg av deltakere til studien har stor betydning for hvilke data man får og dermed hvilke tolkninger og analyser som senere kan gjennomføres (Lerdal, 2009). Populasjonen for studien inkluderer alle arbeidstakere i Norge under koronapandemien. Det vil være praktisk umulig med en studie som inkluderer hele denne populasjonen. For å kunne belyse hele populasjonen, er det viktig å definere et representativt utvalg, slik at man samler inn relevante data som kan generaliseres (Lerdal, 2009). Utvalget som er brukt her, er gjort av Norstat og betraktes som

representativt for ansatte i norske virksomheter under koronapandemien. Utvalget inkluderer svar fra 1503 personer i alderen 20 - 74 år.

3.3 Statistiske analyser

Spørreundersøkelser krever et omfattende etterarbeid hvor de innhentede dataene skal systematiseres, behandles og tolkes slik at en sitter igjen med mest mulig rett bilde av det fenomenet som undersøkes (Lerdal, 2009). Det er anvendt forskjellige statistiske målinger og analyser av de innhentede dataene, som nå skal beskrives nærmere.

3.3.1 Deskriptiv statistikk

For å få oversikt over de viktigste egenskapene til datasettet er det brukt deskriptiv statistikk. Deskriptiv statistikk presenterer de viktigste karakteristika ved datasettet gjennom ulike statistiske mål. Slike statistiske mål hjelper til med å forenkle omfattende data til enklere og mer lettfattelige hovedtrekk (Hayes, 2023). Det er beregnet deskriptiv statistikk for alle avhengige og uavhengige variabler i datasettet. Oppgaven konsentrerer seg hovedsakelig om de statistiske målene frekvens, gjennomsnitt, standardavvik, minimumsverdi og maksimumsverdi.

3.3.2 Reliabilitet og Cronbach`s alfa

Reliabilitet handler om hvor pålitelig dataen er og vurderes ved å kontrollere om resultatene er konsistente over tid. Ved høy reliabilitet vil en få de samme resultatene ved gjentatte målinger og det kan sies at dataen representerer den virkelige situasjonen (Drageset & Ellingsen, 2009). For å teste spørreundersøkelsens reliabilitet må den utføres på det samme utvalget på flere ulike tidspunkt. Målingen er reliabel dersom resultatet forblir det samme (Drageset & Ellingsen, 2009). Etersom Norstat sin spørreundersøkelse har et tverrsnittdesign, er spørreundersøkelsen gjennomført kun en gang, på et bestemt tidspunkt. Dette er en kilde til måleusikkerhet ettersom resultatene kunne blitt annerledes dersom målingene ble utført flere ganger, på ulike tidspunkter.

Reliabiliteten ble testet ved bruk av Cronbach`s alfa. Dette er en statistisk måling av påliteligheten til et sett med spørsmål som brukes til å måle en bestemt egenskap (DeVellis, 2003). I følge DeVellis (2003) vil en skala være mer pålitelig jo større antall elementer den består av og jo større

korrelasjon det er mellom disse elementene. Det ble brukt Cronbach`s alfa for spørsmål som inngår i sumskårer. Cronbach`s alfa tester hvor godt de ulike spørsmålene i sumskårene henger sammen. De ulike sumskårene beskrives nærmere senere i kapittelet. Dersom spørsmålene er konsistente og i stor grad måler det samme konseptet, vil Cronbach`s alfa være høy. Cronbach`s alfa går fra 0 til 1 og en verdi på 0,70 eller høyere anses som akseptabel nok til forskningsformål. En verdi under 0,70 indikerer upålitelighet og en ytterligere revisjon eller testing er nødvendig (Drageset & Ellingsen, 2009). I tillegg til å måle reliabilitet med Cronbach`s alfa, ble det brukt faktoranalyse for å undersøke den interne konsistensen i skalaene. En faktoranalyse gir gode indikasjoner på både reliabiliteten og validiteten og omtales derfor nærmere i et eget avsnitt senere.

3.3.3 Validitet

Validiteten sier noe om gyldigheten av resultatene, om undersøkelsen egentlig måler det som er ønskelig. Målingen har høy validitet dersom undersøkelsen gir et troverdig grunnlag for å besvare oppgavens problemstilling. Det skilles mellom intern og ekstern validitet (Drageset & Ellingsen, 2009).

Intern validitet er et mål på hvor godt studien er utført og hvor nøyaktig resultatene gjenspeiler den studerte gruppen. Det handler om i hvilken grad datasettet er fri for metodiske feil (Olsson & Sörensen, 2023). Denne studien bruker tidligere publiserte skalaer for hver av variablene. Dette er skalaer som er godt utprøvd og som måler det vi ønsker på en god måte. Spørsmålene er korte og enkelt formulert, noe som fører til at en i større grad unngår feiltolkninger. Feiltolkninger kan føre til at respondentene avgir svar som ikke representerer deres faktiske mening, noe som videre vil føre til upresise målinger (Christoffersen & Tufte, 2010). De sammenhenger i data som er funnet viser seg å stemme godt med det andre tidligere har funnet, noe som forsterker den indre validiteten.

Ekstern validitet handler om i hvilken grad resultatene er generaliserbare. Dette handler om i hvor stor grad funnene kan generaliseres til populasjonen utvalget er hentet fra (Olsson & Sörensen, 2023). En kan aldri være helt sikker på at et utvalg er representativt, men jo større utvalget er, jo mindre vil feilmarginene bli og desto sikrere kan man være på at resultatet kan generaliseres (Drageset & Ellingsen, 2009). Utvalgsmetoden vil også være av stor betydning. En risiko er at

utvalget kan avvike fra populasjonen ved at enkelte grupper ikke blir inkludert eller blir under- eller overrepresentert. Dette kan gi skjevhet i utvalget som kan svekke generaliserbarheten til resultatene (Olsson & Sörensen, 2023). Utvalget i studien, er gjort av Norstat og betraktes som representativt for ansatte i norske virksomheter. Likevel vil det foreligge en usikkerhet om de innhentede data faktisk beskriver virkeligheten for hele populasjonen, og at resultatene ikke skyldes ren tilfeldighet eller andre faktorer som det ikke er kontrollert for.

3.3.4 Faktoranalyse

Som tidligere nevnt ble det brukt faktoranalyse for å evaluere både reliabiliteten og validiteten til skalaene som benyttes i oppgaven. Begrepet «faktoranalyse» omfatter en rekke ulike, men relaterte teknikker, som har til felles å se etter strukturer i data som beveger seg i samme retning, og som derfor kan knyttes til påvirkning av en bakenforliggende og mer generell faktor (Friborg, 2010). En faktoranalyse tar et stort antall individuelle skalelementer og spørsmål, og bruker ulike faktoranalytiske teknikker for å avgrense og redusere disse elementene til en sammenhengende faktor. Faktoranalyse kan også brukes til å redusere et stort antall relaterte variabler til et mer håndterbart antall. Den gjør dette ved å se etter grupper blant interkorrelasjonene til et sett med variabler (Pallant, u.å.).

En faktoranalyse består av tre ulike trinn. Det første trinnet er en vurdering av om datasettet er egnethet for faktoranalyse. Det vurderes det om størrelsen på utvalget og styrken på forholdet mellom variablene er god nok (Pallant, u.å.). Når det gjelder utvalget er faktorer hentet fra et større datasett mer generaliserbare enn data hentet fra et mindre utvalg. Når det gjelder styrken på forholdet mellom variablene anbefales en korrelasjonskoeffisient større enn 0,3. De statistiske målene Barlett`s test og Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) brukes for å vurdere dette. Barlett`s test bør være signifikant ($p < 0.05$) for at faktoranalysen skal bli vurdert som gyldig, og KMO bør ligge på minst 0,6. KMO gir en indikasjon på hvor stor den totale skalavariasjonen er, og blir brukt som en indikator på om spørsmålene har god nok spredning i svarene (Pallant, u.å.).

Det neste trinnet i en faktoranalyse er faktorutvinningen. Det innebærer å bestemme det minste antallet faktorer som kan brukes for å best representere sammenhengene mellom settet med variabler (Pallant, u.å.). Det er mange ulike fremgangsmåter som kan brukes til å identifisere antall

underliggende faktorer. Principal Component Analysis (PCA) anses som en av de mest vanlige utvinningsteknikkene, og det er den vi har benyttet oss av. I tillegg bør det brukes en mer utforskende tilnærming som kan eksperimentere med ulike antall faktorer til en tilfredsstillende løsning er funnet. Vi har brukt Kaiser`s kriterium som går ut på at en bare beholder faktorer med en egenverdi på 1,0 eller mer. Egenverdien representerer mengden av den totale variansen som kan forklares av den ene faktoren. Faktoren bør forklare mer en halvparten av variasjonen i datasettet (Pallant, u.å.).

Det siste trinnet i en faktoranalyse er faktorrotasjon og tolkning. For å hjelpe til med å tolke faktorene, roteres de ved å presentere belastningsmønsteret på en måte som er lettere å tolke (Pallant, u.å.). Det finnes mange ulike teknikker for dette, men en av de mest brukte er Varimax, og det er denne vi har brukt i oppgaven. Dersom faktoranalysen, i kombinasjon med Cronbach`s alfa, ligger innenfor akseptabelt nivå, kan det konkluderes med at både validiteten og reliabiliteten til skalaen er tilstrekkelig for videre analyser.

3.3.5 Korrelasjonsanalyse

Det ble utført en korrelasjonsanalyse av alle variablene i datasettet for å se hvilke variabler som har en signifikant sammenheng med hjemmekontor, og om sammenhengen er positiv eller negativ. Positiv korrelasjon indikerer at to variable størrelser varierer i samme retning, mens negativ korrelasjon indikerer at de to variable størrelsene varierer i ulik retning (Frøslie, 2022). Korrelasjonskoeffisienten er et tall mellom -1 og 1, hvor et positivt tall betyr positiv korrelasjon, og et negativt tall betyr negativ korrelasjon. Dersom verdien 0 oppstår betyr dette at det ikke foreligger noen korrelasjon (Frøslie, 2022). Frøslie (2022) understreker at det er viktig å være klar over at korrelasjon ikke nødvendigvis betyr at det foreligger en årsakssammenheng.

3.4 Variabler

Spørreundersøkelsen som oppgaven tar utgangspunkt i, undersøker mange ulike aspekter ved arbeidslivet og vi har brukt hele skalaer og enkelte spørsmål fra undersøkelsen til å måle de ulike variablene i oppgaven. I dette delkapittelet vil hver variabel gjennomgås og beskrives nærmere. For de fleste variablene er det benyttet sumskårer hvor resultatene av flere spørsmål legges sammen. Dette gjøres fordi en sumskår lettere fanger opp det som måles. Det stilles flere spørsmål

innenfor samme «tema», hvor hvert svaralternativ har en numerisk verdi. Sumskåren summerer deretter nivået av faktoren som undersøkes ved å legge resultatene for hvert spørsmål sammen og deretter dele på antall spørsmål. Oppgaven inneholder også noen variabler som ikke er sumskårer. I tillegg til å presentere spørsmålene som inngår i de forskjellige variablene, gir dette delkapittelet også en kort beskrivelse av hvordan de ulike statistiske analysene, som ble presentert i forrige delkapittel, er anvendt på hver variabel.

3.4.1 Avhengige variabler

Når man studerer sammenhenger mellom to variabler, skiller man mellom avhengige og uavhengige variabler. En avhengig variabel er en variabel som blir påvirket av endringer i de uavhengige variablene (Drageset & Ellingsen, 2009). De avhengige variablene i denne oppgaven er engasjement og trivsel. Disse to variablene brukes som mål på motivasjon og oppgaven studerer derfor hvordan de uavhengige variablene påvirker engasjement og trivsel hos ansatte under koronapandemien.

Engasjement

Skalaen som måler engasjement, kommer fra studien «An ultra-short measure for work engagement» av Schaufeli med flere i 2019. og er basert på «Utrecht Work Engagement Scale». Skalaen består av tre spørsmål med fem svaralternativer hver, fra «helt uenig» til «helt enig». Skalaen er opprinnelig engelsk, men oversatt til norsk av veilederen vår Reidar Johan Mykletun i anledning den spørreundersøkelsen oppgaven baseres på. Ut ifra målingene ligger Cronbach's alfa på 0,81, noe som anses som en god verdi. Det ble også utført en faktoranalyse hvor KMO hadde en akseptabel verdi på 0,68. Faktoranalysen bekreftet at alle spørsmålene leder på kun én faktor som forklarer 72,29% av den totale variansen i skalaen. Dette bekrefter at skalaen er gyldig og pålitelig. Det ble også utviklet frekvenstabell og deskriptiv statistikk for sumskåren.

Trivsel

Skalaen for trivsel inneholder fire spørsmål med fem svaralternativer hver. De ulike spørsmålene har ulike formuleringer på svaralternativene, men for alle er svaralternativ 1 lavest og svaralternativ 5 høyest. Spørsmålene dreier seg om hvor fornøyd en er med nåværende tilværelse og arbeid, og om en gleder seg til å gå på jobb. Skalaen for trivsel er hentet fra QPS-Nordic som

er et felles nordisk spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeidslivet. Flere av skalaene som vil bli beskrevet videre er også hentet fra QPS-Nordic. Alle QPS-Nordic skalaene er utarbeidet både på de nordiske språkene og engelsk. Rapporten som presenterer disse skalaene, ble publisert i 1997 av Lindström med flere. Reliabiliteten for skalaen som måler trivsel kategoriseres som god da Cronbach`s alfa viste en verdi på 0,84. Det ble gjennomført en faktoranalyse hvor en underliggende faktor ble funnet. Den forklarte skalavariasjonen er 68,40% og KMO ble målt til en verdi på 0,79. Oppsummert er skalaen både valid og reliabel. Etter de overnevnte analysene ble det utformet en frekvenstabell og deskriptiv statistikk for sumskåren.

Tabell 2 oppsummerer oppgavens avhengige variabler. Den viser antall spørsmål inkludert i sumskåren, Cronbach`s alfa, KMO-verdi og forklart varians for de to variablene.

Tabell 2: Avhengige variabler

Variabel	Antall spørsmål	Inkludert i sumskåre	Cronbach`s Alfa	KMO	Forklart varians (%)
Engasjement	3	Ja	0,81	0,68	72,29
Trivsel	4	Ja	0,84	0,79	68,40

3.4.2 Uavhengige variabler

En uavhengig variabel kalles også for en årsaksvariabel ettersom endringer i den uavhengige variabelen antas å forårsake endringer i den avhengige variabelen (Drageset & Ellingsen, 2009). De uavhengige variablene i denne oppgaven som inngår i sumskårer er autonomi intensitet, autonomi arbeidsmåter, sosial støtte, støttende ledelse, mestringstro, arbeid/fritid-konflikt, erfaringer med IKT-verktøy, negativ atferd og ensomhet. Alle sumskårene inneholder spørsmål med fem svaralternativer hver, hvor 1 er lavest og 5 er høyest. Oppgaven inkluderer også noen uavhengige variabler som bare består av ett enkelt spørsmål og som ikke inngår i sumskårer. Disse variablene er Covid-19 effekt, bruk av hjemmekontor, IKT er lett å bruke, kjønn og alder og består også av fem svaralternativer. Alle de uavhengige variablene er variabler som vil kunne påvirke de to avhengige variablene engasjement og trivsel.

Arbeid/fritid-konflikt

Variabelen arbeid/fritid-konflikter består av fire spørsmål som forsøker å kartlegge om hjemmekontor forstyrrer hjemmeliv og familieliv, og om en opplever at skillet mellom arbeid og fritid viskes ut. Spørsmålene har fem svaralternativer som går fra «svært sjelden eller aldri» til «svært ofte eller alltid». Skalaen baseres på to ulike studier. Den første er Statistisk sentralbyrå sin levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø fra 2019 utført av Dalen & Bye. Den andre er det tidligere omtalte spørreskjemaet QPS-Nordic av Lindström med flere fra 1997. Det ble først gjennomført en faktoranalyse for å undersøke kvaliteten på skalaen. KMO-verdien lå på 0,71 og det ble bekreftet at sumskåren baseres på kun én faktor. Den forklarte skalavariasjonen ligger på 54,30%. Reliabiliteten var akseptabel med en Cronbach`s alfa på 0,72. Videre ble det utformet deskriptiv statistikk og en frekvenstabell for sumskåren.

Covid-19 effekt

Variabelen som et kalt «Covid-19 effekt» undersøkes med et enkelt spørsmål med fem svaralternativer som går fra «svært sjelden eller aldri» til «svært ofte eller alltid». Spørsmålet er «hvor ofte har arbeidet ditt det siste året blitt påvirket av Covid-19?», og det ble utformet i forbindelse med undersøkelsen som oppgaven baseres på. Ettersom variabelen bare består av ett enkelt spørsmål, er det ikke utført faktoranalyse og Cronbach`s alfa. Det er derimot utviklet deskriptiv statistikk,

Bruk av hjemmekontor

I Norstat sin spørreundersøkelse har de også inkludert ett spørsmål som hvor ofte en arbeider hjemmefra. Vi benytter dette spørsmålet for å måle variabelen vi har valgt å kalle «bruk av hjemmekontor». Spørsmålet lyder som følgende «Har koronarestriksjonene ført til at du jobber hjemmefra?». Spørsmålet har fem svaralternativer som går fra «mye mindre enn før» til «mye mer enn før». Ettersom dette bare er ett enkelt spørsmål, er det ingen sumskåre for variabelen. Det er av den grunn heller ikke utført faktoranalyse og Cronbach`s alfa for denne variabelen, men frekvenstabell og deskriptiv statistikk er utformet.

IKT er lett å bruke

Variabelen kalt «IKT er lett å bruke» undersøkes også med et enkelt spørsmål. Spørsmålet består av følgende påstand: «De digitale kommunikasjonsverktøyene jeg har brukt er lette å bruke». Spørsmålet har fem svaralternativer som går fra «helt uenig» til «helt enig». Dette spørsmålet er hentet fra studien «*kommunikasjon og motivasjon i arbeidslivet under koronatiltakene*» utført av Grødem i 2020. I likhet med de andre variablene som kun består av kun ett spørsmål, er det utformet frekvenstabell og deskriptiv statistikk, men ingen faktoranalyse og Cronbach`s alfa.

Erfaringer med IKT

Skalaen som måler variabelen «erfaringer med IKT» er også hentet fra studien «*kommunikasjon og motivasjon i arbeidslivet under koronatiltakene*» av Grødem fra 2020. Skalaen inneholder fem spørsmål angående erfaringer knyttet til bruk av IKT-verktøy under koronapandemien. Spørsmålene dreier seg om en foretrekker fysiske løsninger ovenfor digitale, og om en synes det er vanskeligere eller lettere å ta initiativ i digitale møter. En faktoranalyse ble gjennomført for å undersøke skalaens kvalitet. KMO viste en verdi på 0,74 noe som anses som akseptabelt. Den forklarte skalavariasjonen ligger på 49,73%, noe som er i grenseland for kriteriet på 50%. Det er en svak verdi, men den er akkurat innenfor akseptabelt område og en kan si at skalaen måler én underliggende faktor. Skalaen har en Cronbach`s alfa på 0,74, noe som bekrefter en tilfredsstillende reliabilitet. Frekvenstabell og deskriptiv statistikk ble videre utformet.

Autonomi

Autonomi ble målt på to forskjellige skalaer. Den første måler hvor stor grad av autonomi arbeidstakeren har når det gjelder pauser, arbeidstid og arbeidstempo. Denne skalaen består av fire spørsmål med fem svaralternativer fra «svært sjelden eller aldri» til «svært ofte eller alltid», og blir videre i oppgaven omtalt som *autonomi – intensitet*. Den andre skalaen måler autonomi i forhold til arbeidsmåter og omtales videre som *autonomi – arbeidsmåter*. Skalaen består av fire spørsmål med fem svaralternativer fra «svært sjelden eller aldri» til «svært ofte eller alltid». Spørsmålene dreier seg om i hvor stor grad av autonomi en har i forhold til beslutninger, samarbeid, mengden arbeid og fremgangsmåter. Begge skalaene er hentet fra den tidligere omtalte spørreundersøkelsen QPS-Nordic av Lindström med flere fra 1997.

Først ble det gjennomført en faktoranalyse hvor det ble bekreftet at begge skalaene baseres på kun én faktor. For «autonomi intensitet» er den forklarte skalavariasjonen 72,34%, mens for «autonomi-arbeidsmåter» er den 58,38%. KMO lå godt over 0,6 på begge sumskårene med en verdi på nøyaktig 0,80 for «autonomi intensitet» og 0,75 for «autonomi arbeidsmåter». Deretter ble det gjort en reliabilitetstest ved bruk av Cronbach`s alfa. Cronbach`s alfa var 0,87 for sumskåren knyttet til intensitet og 0,76 for sumskåren om arbeidsmåter. Begge disse verdiene ligger over 0,70 og anses derfor som en akseptable. Det kan konkluderes med at begge skalaene har et akseptabelt nivå av reliabilitet og validitet. Videre ble fordelingen av frekvensene på sumskårene undersøkt og deskriptiv statistikk utviklet.

Sosial støtte

Når det gjelder variabelen sosial støtte består den av seks spørsmål med fem svaralternativer som går fra «svært sjelden eller aldri» til «svært ofte eller alltid». Spørsmålene handler om hvilken grad de ansatte opplever støtte og hjelp fra arbeidskollegaer. Denne skalaen er også hentet fra QPS-Nordic. Det ble gjennomført en faktoranalyse for å undersøke skalaens reliabilitet og validitet. Denne viste at spørsmålene samlet seg i én faktor med en forklart skalavariasjonen på 63,50%. Faktoranalysen viste også en KMO-verdi på 0,81, noe som anses som en god verdi. Reliabiliteten er akseptabel med en Cronbach`s alfa på 0,88. Dette bekrefter at skalaen både har et akseptabelt nivå av reliabilitet og validitet. Det ble også utformet frekvenstabell og deskriptiv statistikk for sumskåren.

Støttende ledelse

Støttende ledelse består av fem spørsmål om hvordan en opplever forholdet mellom seg selv og nærmeste leder. Spørsmålene dreier seg om nærmeste leder oppmuntrer, opptrer rettferdighet og hjelper til og legger til rette for utvikling. Spørsmålene har svaralternativer som går fra «svært sjelden eller aldri» til «svært ofte eller alltid». I likhet med sosial støtte er også denne skalaen hentet fra QPS-Nordic. Reliabiliteten er tilfredsstillende med en Cronbach`s alfa på 0,88. Faktoranalysen viser en KMO på 0,82 og den ene faktoren forklarte 67,95% av den totale variasjonen i skalaen. Skalaen anses derfor som både reliabel og valid. Deskriptiv statistikk og en frekvenstabell er utformet for skalaen.

Negativ atferd

Negativ atferd handler om uønskede handlinger eller negative situasjoner på arbeidsplassen, og dreier seg hovedsakelig om mobbing. Skalaen er basert på 11 spørsmål hvor respondentene blir bedt om å svare hvor ofte de er blitt utsatt for uønskede handlinger eller negative situasjoner på arbeidsplassen de sist seks måneder. Svaralternativene går fra «aldri» til «daglig». Skalaen er hentet fra studien «*Measuring exposure to bullying and harassment at work: validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised*» av Einarsen, Hoel & Notelaers fra 2009. Faktoranalysen bekrefter en tilfredsstillende kvalitet med en høy KMO-verdi på 0,94. Det bekreftes at skalaen baseres på en faktor som forklarte 55,9% av skalavariasjonen. For negativ atferd ligger Cronbach`s alfa på 0,92, noe som anses som en høy verdi. Ut ifra dette kan en konkludere med at skalaen har god validitet og reliabilitet. Det er også utformet frekvenser og deskriptiv statistikk for denne variabelen.

Ensomhet

Denne variabelen handler om ensomhet og inkluderer to spørsmål. Det ene spørsmålet dreier seg om en savner selskap med andre, mens det andre spørsmålet handler om en føler seg isolert fra andre. Skalaen er hentet fra «*A short scale for measuring loneliness in large surveys: Results from two population-based studies*» av Hughes med flere, publisert i *Research on Aging* i 2004. Skalaen er oversatt til norsk av veilederen vår Reidar Johan Mykletun til bruk i spørreskjemaet som denne studien baseres på. Det ble ikke utført faktoranalyse på denne skalaen ettersom den bare har to spørsmål. Cronbach`s alfa ligger på 0,86 og det kan derfor konkluderes med at skalaen har en tilfredsstillende reliabilitet. Det ble også i likhet med de andre variablene utviklet frekvenstabell og deskriptiv statistikk.

Mestringstro

Skalaen som måler mestringstro, er i likhet med flere av de tidligere omtalte variablene, hentet fra spørreundersøkelsen QPS-Nordic som ble publisert i 1997 av Lindstöm med flere. Skalaen inneholder tre spørsmål om hvor fornøyd den ansatte er med egen innsats i arbeidet når det kommer til kvalitet, mengde og evne til å løse problemer som dukker opp. Svaralternativene går fra «svært misfornøyd» til «svært fornøyd». Det ble først gjennomført en faktoranalyse hvor det en faktor ble

funnet. KMO viste en verdi på 0,68 og en forklart skalavariasjon på 64,81%. Reliabiliteten ble bekreftet akseptabel med en Cronbach`s alfa på 0,73. Det konkluderes ut ifra dette at sumskåren både er valid og reliabel. Etter analysene av validiteten og reliabiliteten ble det utformet en frekvenstabell med tilhørende deskriptive mål.

Kjønn og alder

Kjønn og alder er også to uavhengige variabler som ikke inngår i sumskårer. Disse to variablene består bare av et spørsmål hver. Respondentene ble bedt om å skrive inn sin alder og svare på om de kategoriserte seg som enten mann eller kvinne. Etersom begge variablene ikke inngår i sumskåre, finnes det ingen Cronbach`s alfa for kjønn og alder, heller ikke faktoranalyser.

Tabell 3 gir en oppsummering av alle de uavhengige variablene i oppgaven. For de variablene som inngår i sumskårer gir tabellen en oversikt over resultatene fra faktoranalysene ved å oppgi KMO-verdi og forklart varians. Tabellen gir også en oversikt over Cronbach`s alfa og antall spørsmål inkludert i sumskåren. De variablene som ikke inngår i noen sumskåre, er også presentert i tabellen, men uten verdier på reliabilitet- og validitetstestene.

Tabell 3: Uavhengige variabler

Variabel	Antall spørsmål	Sumskåre	Cronbach`s alfa	KMO	Forklart varians (%)
Arbeid/fritid-konflikt	4	Ja	0,72	0,71	54,29
Covid-19 effekt	1	Nei	-	-	-
Bruk av hjemmekontor	1	Nei	-	-	-
IKT er lett å bruke	1	Nei	-	-	-
Erfaringer med IKT	5	Ja	0,74	0,74	49,73
Autonomi intensitet	4	Ja	0,87	0,80	72,34
Autonomi arbeidsmåter	4	Ja	0,76	0,75	58,38
Sosial støtte	6	Ja	0,88	0,81	63,50
Støttende ledelse	5	Ja	0,88	0,82	67,95
Negativ atferd	11	Ja	0,92	0,94	55,92
Ensomhet	2	Ja	0,86	-	-
Mestringstro	3	Ja	0,73	0,68	64,81
Kjønn	1	Nei	-	-	-
Alder	1	Nei	-	-	-

3.5 Forskningsetikk

Respondentene i spørreundersøkelsen til Nordstat skal på forhånd blitt informert om formålet med studien og at dataene skulle brukes til forskning. I tillegg ble det lovet anonymitet gjennom en totrinns prosedyre der Nordstat hadde tilgang til deres identiteter for fremtidige oppfølgingsstudier, men ingen identifiserbar informasjon skulle deles med forskerne. Nordstat overholdt norske lover for databeskyttelse samt de viktigste forskningsstandarder og retningslinjer. NSD hadde ingen innvendinger til datainnsamlingen ettersom personvernet ble ivaretatt av Nordstat sine rutiner og bare anonymiserte data ble videreført til forskergruppen ved Handelshøgskolen på Universitetet i Stavanger.

4.0 RESULTAT

I dette kapitlet presenteres resultatene fra de statistiske analysene som er utført på den dataen som er innhentet gjennom spørreundersøkelsen. Hovedfunnene vil tolkes og diskuteres videre i analysekapitlet.

4.1 Frekvensfordeling

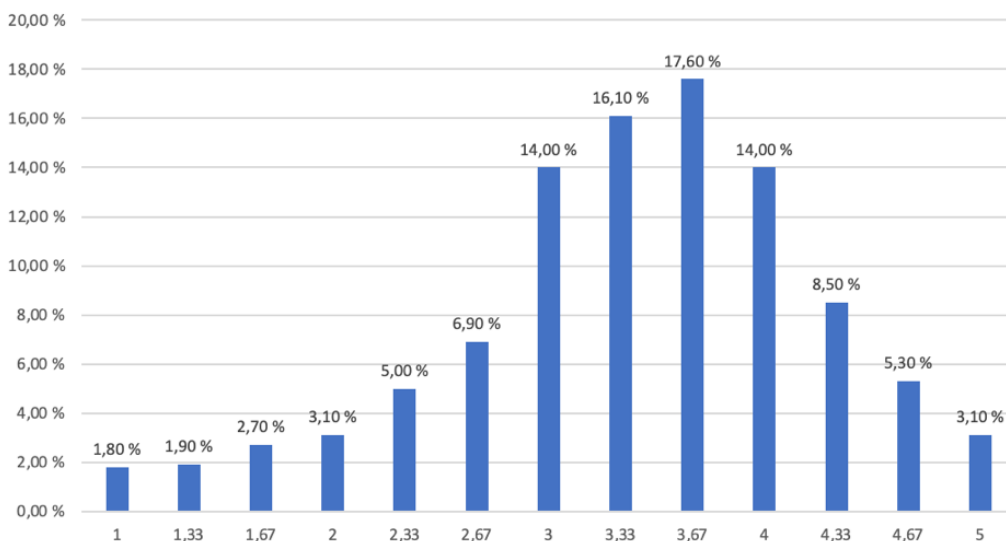
Først gjennomgås frekvensfordelingen og deskriptiv statistikk for hver variabel ved hjelp av tabeller og stolpediagram. Frekvensfordelingene oppgis i prosent og de deskriptive målene som inkluderes for hver variabel er gjennomsnitt og standardavvik. Avslutningsvis oppsummeres den deskriptive statistikken for alle variablene i en og samme tabell. I denne tabellen inkluderes også minimumsverdi og maksimumsverdi.

4.1.1 Sammenhengen mellom hjemmekontor og mål på motivasjon

Oppgaven undersøker hvordan motivasjon henger sammen med hjemmekontor ved å se på sammenhenger. Disse sammenhengene vil presenteres nærmere i korrelasjonsanalysen, som gjennomgås senere i resultatkapitlet. For å undersøke sammenhengen mellom hjemmekontor og motivasjon brukes variablene «engasjement» og «trivsel». Disse to variablene brukes altså som mål på motivasjon og frekvensfordelingen presenteres nå sammen med frekvensfordelingen på variabelen «arbeid/fritid-konflikt». Variabelen «Arbeid/fritid-konflikt» tas også med her, da dette ligger tett knyttet til bruk av hjemmekontor.

Figur 4 viser frekvensfordelingen på skalaen «engasjement». Ut ifra figuren er det høyest svarandel mellom svaralternativ 3 og 4. Den kumulative prosentandelen for dette området ligger på 61,7%, noe som indikerer at godt over halvparten svarte enten svaralternativ 3 eller 4. Gjennomsnittsverdien ligger på nøyaktig 3,38, med et tilhørende standardavvik på 0,86. Frekvensfordelingen på variabelen viser et positivt resultat, noe som tyder på at de fleste opplevde en følelse av engasjement i arbeidet som ble utført under koronapandemien.

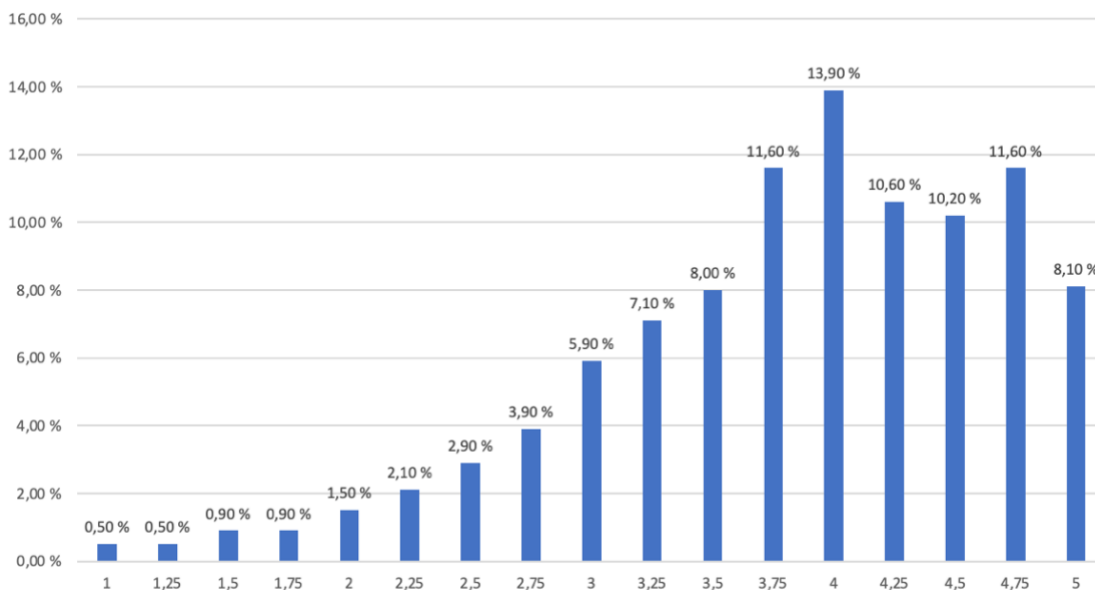
Engasjement



Figur 4: Frekvensfordeling «engasjement»

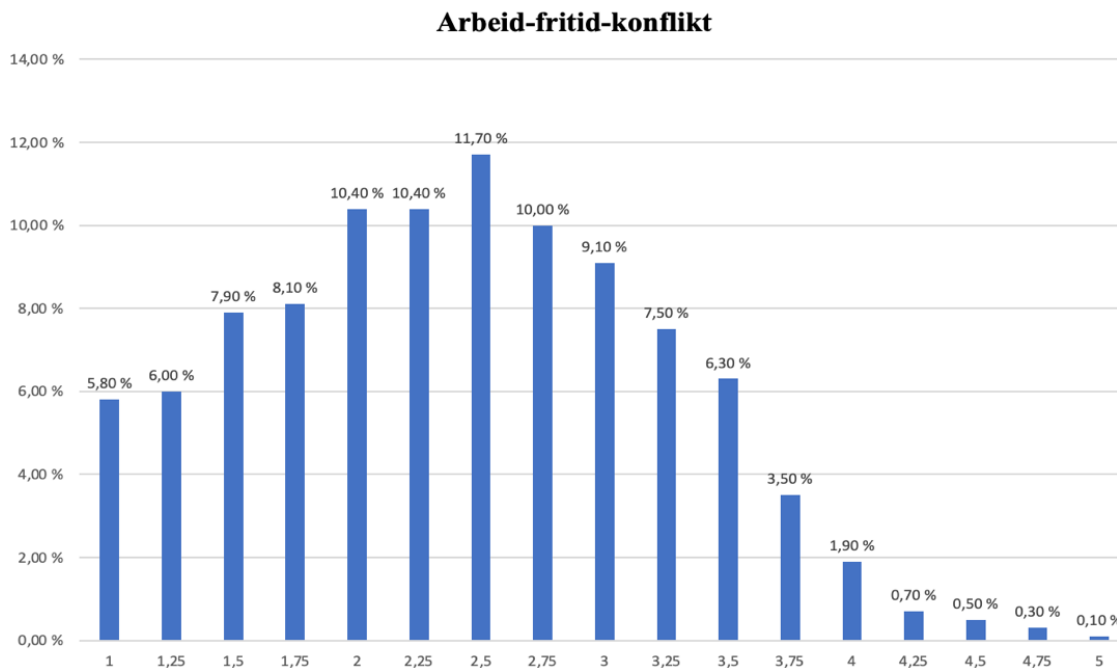
Frekvensfordelingen for skalaen «trivsel» vises i figur 5. Godt over flertallet ligger i øvre del av skalaen, med høyest svarprosent mellom 3,75 og 4,75. Hele 57,9% har avlagt svar i dette området. Gjennomsnittsverdien ligger på 3,84 med et standardavvik på 0,84. Frekvensfordelingen indikerer en et positivt resultat hvor det er bred enighet om at en opplevde trivsel under koronapandemien.

Trivsel



Figur 5: Frekvensfordeling «trivsel»

Figur 6 viser frekvensfordelingen på variabelen «arbeid/fritid-konflikt». Her ser vi at de aller fleste har svart mellom 1 og 3,5. «Arbeid-fritid-konflikt» har en gjennomsnittsverdi på 2,41 med et standardavvik på 0,82. Hele 79,4% har svart svaralternativ 3 som tilsvarer «hverken eller» eller lavere. Gjennomsnittsverdien er en verdi som ligger under svaralternativ 3, noe som indikerer at de ansatte hadde lite problemer med arbeid/fritid-situasjonen under koronapandemien. De opplevde i liten grad at skillet mellom arbeid og fritid ble visket ut.



Figur 6: Frekvensfordeling «arbeid/fritid-konflikt»

4.1.2 Covid-19, hjemmekontor og IKT

Frekvensfordelingen av enkeltspørsmålet som handler om i hvilken grad arbeidssituasjonen ble påvirket av pandemien, kalt «covid-19 effekt», og enkeltspørsmålet «bruk av hjemmekontor» er presentert i tabell 3. Hjemmekontor under koronapandemien økte behovet for bruk av IKT-verktøy. Enkeltspørsmålet «IKT er lett å bruke» er derfor også inkludert i denne frekvenstabellen. Tabell 4 oppsummerer frekvensfordelingen av disse tre enkeltspørsmålene, med spørsmålene loddrett i venstre kolonne, og frekvensene vannrett. De ulike svaralternativene er presentert fra 1 til 5 i tabellen, hvor 1 er lavest og 5 er høyest. Opprinnelig har de tre spørsmålene ulike formuleringer på svaralternativene, men her sammenfattes alle til «nøytrale» svaralternativer fra 1 til 5. Tabellen oppgir frekvensfordelingen i prosent.

Tabell 4: Frekvensfordeling «Covid-19 effekt», «bruk av hjemmekontor» og «IKT er lett å bruke»

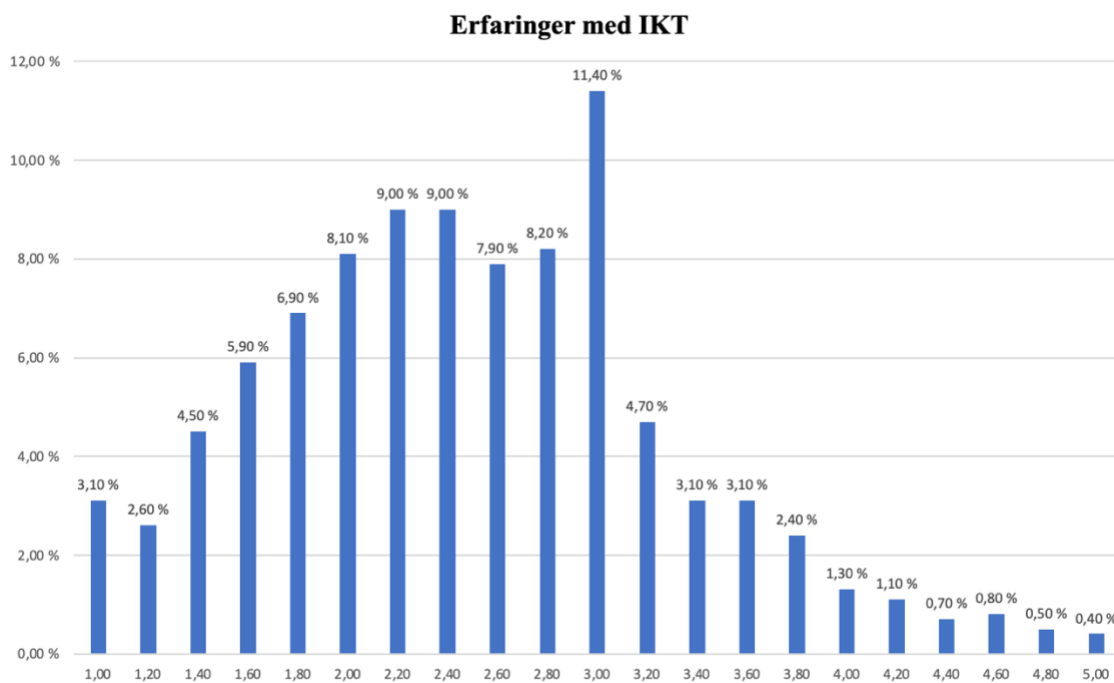
Frekvensfordeling						
	1	2	3	4	5	Total
Covid-19 effekt	7,9	15,2	21,6	34,3	21,0	100
Bruk av hjemmekontor	3,4	1,1	46,4	19,2	29,9	100
IKT er lett å bruke	1,0	6,1	13,4	36,3	37,7	94,5

Ut ifra tabellen er det tydelig at Covid-19 påvirket arbeidet. Til sammen 76,9% svarte at Covid-19 hadde påvirket de «av og til», «nokså ofte» eller «svært ofte eller alltid», noe som tilsvarer svaralternativ 3, 4 og 5 i tabellen. Gjennomsnittet ligger på 3,45 med et standardavvik på 1,20.

Når det gjelder bruk av hjemmekontor under koronapandemien ligger gjennomsnittssvaret på 3,71 med et standardavvik på 1,02. Hele 46,4% svarte svaralternativ 3 som representerer «ingen endring», mens 49,1% svarte at de benyttet hjemmekontor «noe mer enn før» (svaralternativ 4), eller «mye mer enn før» (svaralternativ 5). Dette indikerer at bruken av hjemmekontor økte under koronapandemien.

De fleste opplyser at de opplevde IKT-verktøyene som lette å bruke. 74% har til sammen svart at de er «litt enig» eller «helt enig», noe som tilsvarer svaralternativ 4 og 5 i tabellen. Gjennomsnittsverdien ligger så høyt som 4,10, med et tilhørende standardavvik på 0,94. Det er vært å understreke at det kun er 94,5% som valgte å svare på dette spørsmålet.

IKT-verktøy ble også undersøkt med en sumskåre som forsøker å kartlegge hvilke erfaringer respondentene gjorde seg med IKT under koronapandemien. Frekvensfordelingen av skalaen «erfaringer med IKT» vises i figur 7. Det tydelig at flertallet befinner seg mellom 1,80 og 3,00, med desidert høyest frekvens på svaralternativ 3. Hele 60,50% avla svar i dette området. Gjennomsnittet ligger på 2,50 og standardavviket på 0,80. Siden gjennomsnittet ligger under midtpunktet på skalaen (hverken enig eller uenig), er flertallet mer på uenig-siden, noe som indikerer at de ikke er veldig tilfredse med IKT-verktøyene.



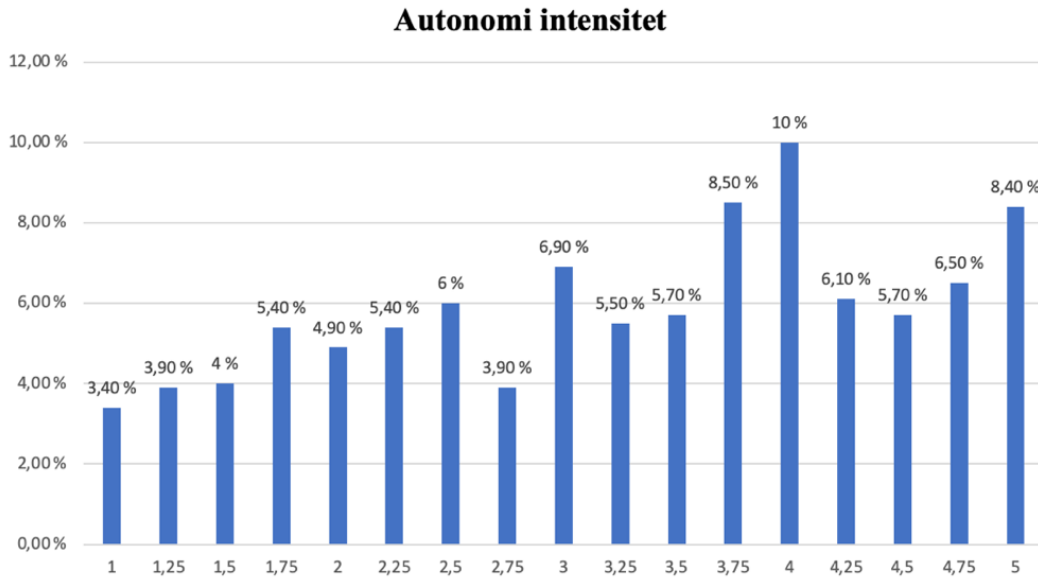
Figur 7: Frekvensfordeling «erfaringer med IKT»

4.1.3 Selvdetermineringsteorien

Oppgaven tar hovedsakelig utgangspunkt i selvdetermineringsteorien når motivasjon i arbeidslivssammenheng skal forklares. Denne teorien tar utgangspunkt i at de tre behovene autonomi, sosial tilknytning og kompetanse må tilfredsstilles for å oppnå en indre motivasjon. For å måle autonomi har vi brukt to mål, *autonomi intensitet* og *autonomi arbeidsmåter*. Vi har brukt *sosial støtte*, *støttende ledelse*, *negative handlinger* og *ensomhet* til å måle sosial tilknytning, og for å måle kompetanse har vi brukt målet *mestringstro*.

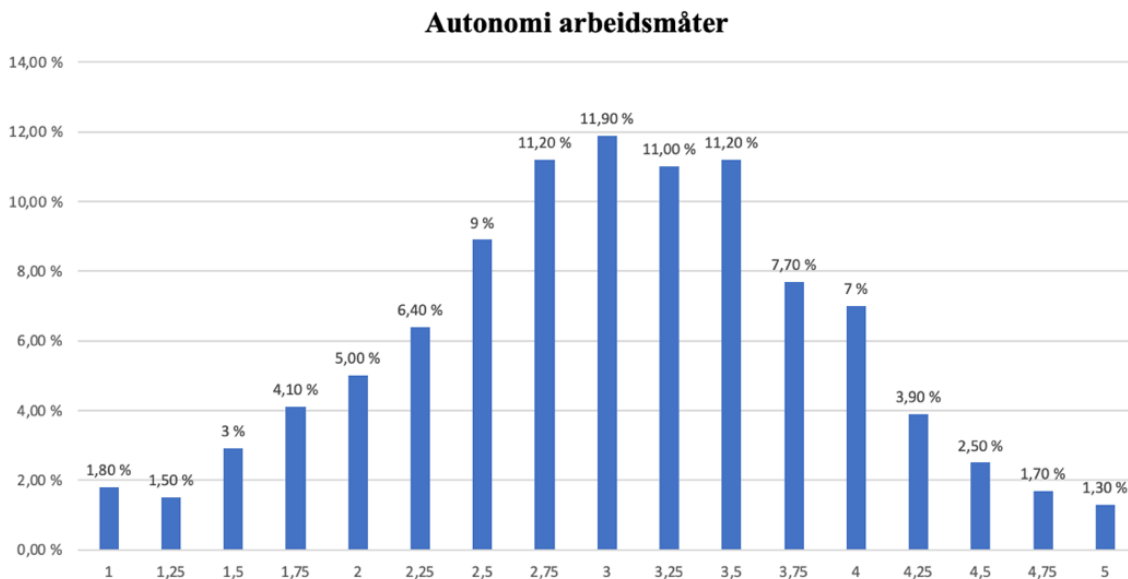
Figur 8 viser frekvensfordelingen for skalaen «autonomi intensitet». Figuren viser en relativt jevn fordeling på de ulike svaralternativene, noe som viser variasjon i hvor mye autonomi respondentene opplevde når det gjaldt pauser, arbeidstid og arbeidstempo. Litt over halvparten svarer svaralternativ 3 eller høyere, mens litt under halvparten ligger i nedre halvdel av skalaen. Gjennomsnittet ligger på 3,26 med et standardavvik på 1,18, noe som indikerer et positivt resultat

hvor det kan konkluderes med at respondentene opplevde en følelse av autonomi i forhold til arbeidstid og arbeidstempo når arbeidet ble utført hjemmefra.



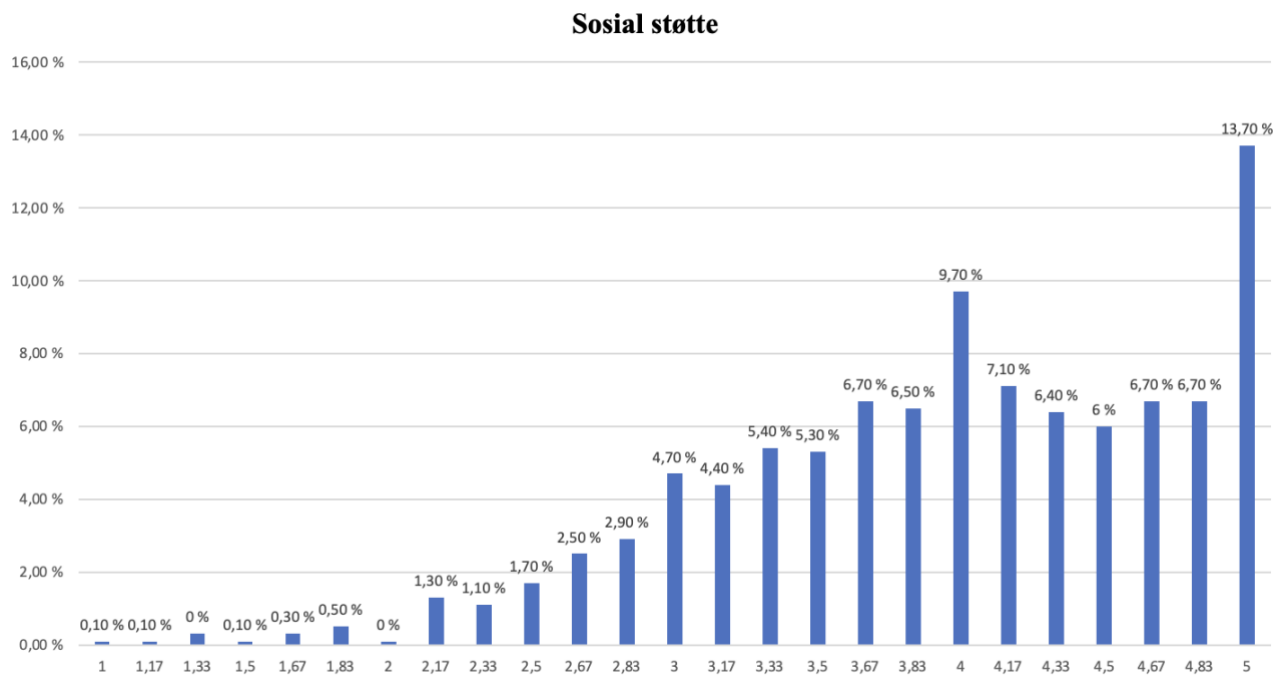
Figur 8: Frekvensfordeling «autonomi intensitet»

Figur 9 viser frekvensfordelingen for skalaen «autonomi arbeidsmåter». Den viser at de fleste har avgitt svar mellom 2,50 og 3,75, noe som utgjør 62%. Gjennomsnittsverdien ligger på 3,02 og standardavviket er 0,85. Autonomi knyttet til arbeidsmåter opplevdes dermed positivt under koronapandemien, ettersom en god del av svarandelen ligger i øverste del av diagrammet.



Figur 9: Frekvensfordeling «autonomi arbeidsmåter»

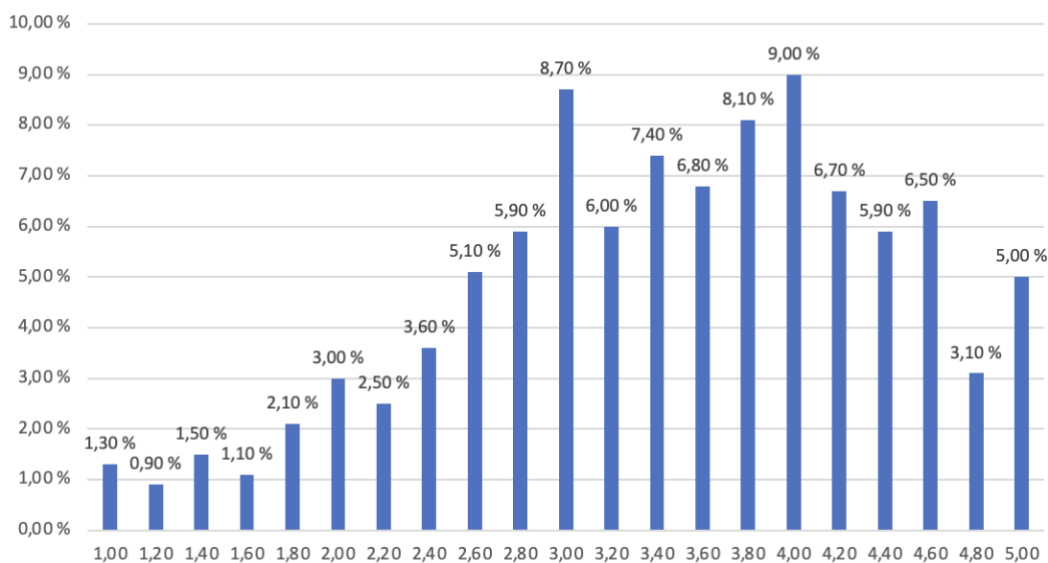
Frekvensfordelingen for skalaen «sosial støtte» vises i figur 10. Figuren viser bred enighet i opplevd sosial støtte under koronapandemien. Hele 89,3% har avlagt svar mellom svaralternativ 3 og 5, med høyest frekvens på svaralternativ 5 med en verdi på 13,7%. Gjennomsnittsverdien ligger på 3,95 med et standardavvik på 0,80. Dette indikerer et svært positivt resultat hvor sosial støtte fra andre medarbeidere opplevdes i stor grad selv om de ansatte samhandlet digitalt med hverandre.



Figur 10: Frekvensfordeling «sosial støtte»

Figur 11 viser frekvensfordelingen for skalaen «støttende ledelse». Fra figuren ser en at flertallet ligger i øvre del av diagrammet. 73,2 % har svart svaralternativ 3 eller høyere. I likhet med frekvensfordelingen på variabelen «sosial støtte» er det bred enighet i opplevd støtte på hjemmekontor. Frekvensfordelingen indikerer at lederne gav støtte og omsorg til medarbeiderne sine selv om de arbeidet hjemmefra. Gjennomsnittsverdien ligger på 3,45 og standardavviket på 0,94. Disse verdiene bekrefter det positive resultatet vi ser i figur 11.

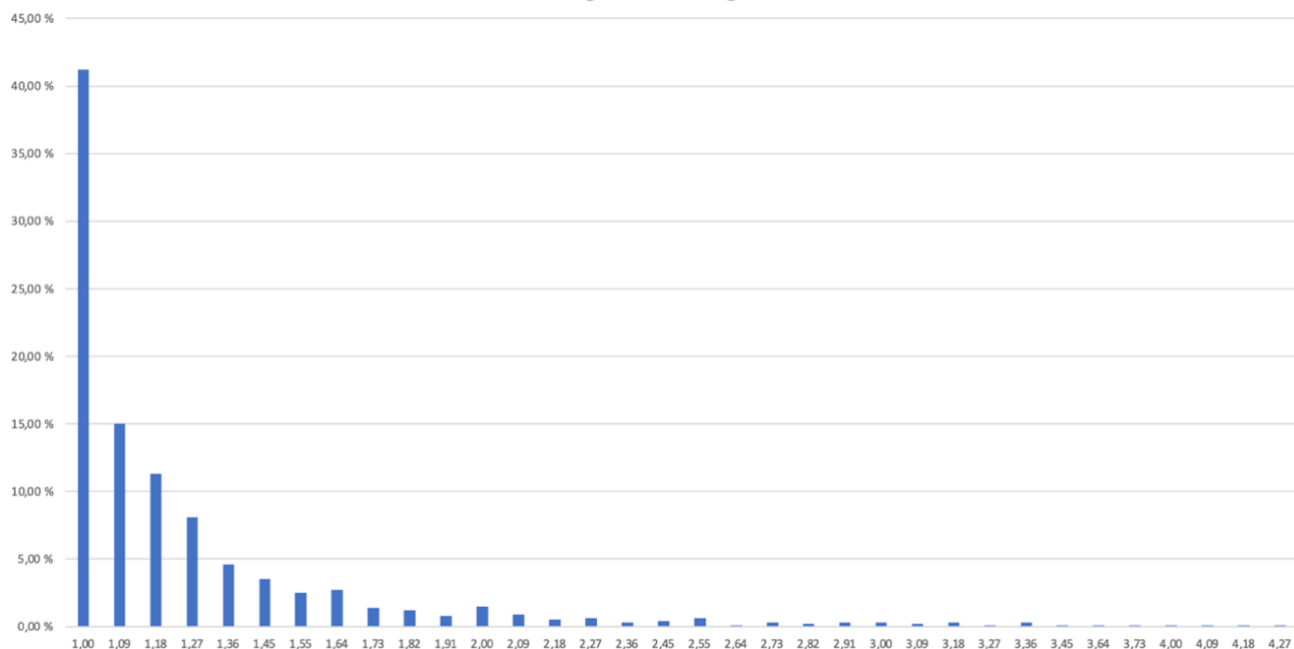
Støttende ledelse



Figur 11: Frekvensfordeling «støttende ledelse»

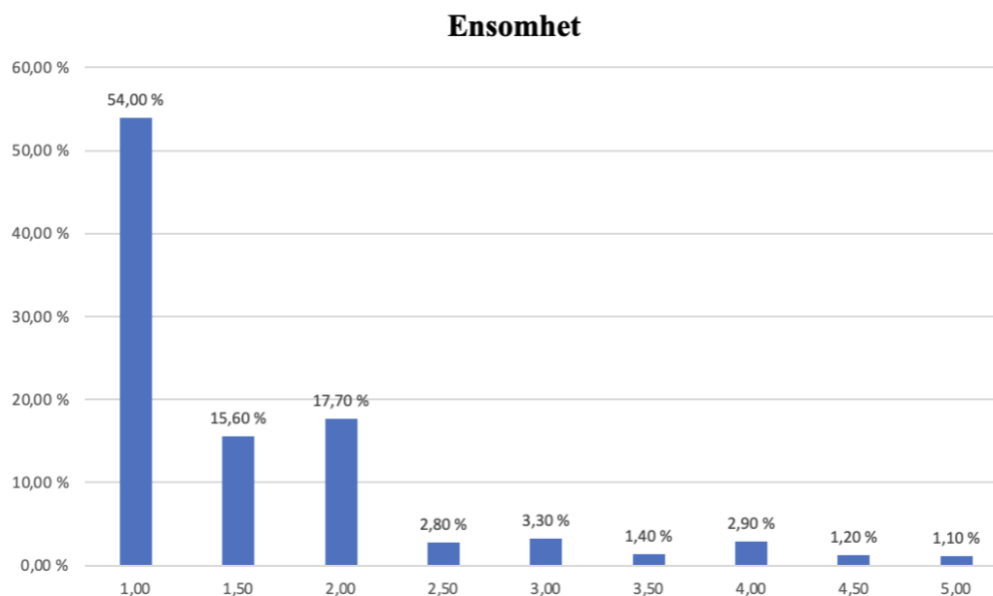
Figur 12 viser frekvensfordelingen på variabelen «negativ atferd». Den viser bred enighet om at de foregikk svært lite negativ atferd og mobbing på hjemmekontor under koronapandemien. Over 90% av svarene ligger under svaralternativ 2,00 og godt over 40% har svart svaralternativ 1. Gjennomsnittsverdien ligger på 1,25 med et tilhørende standardavvik på 0,47.

Negative handlinger



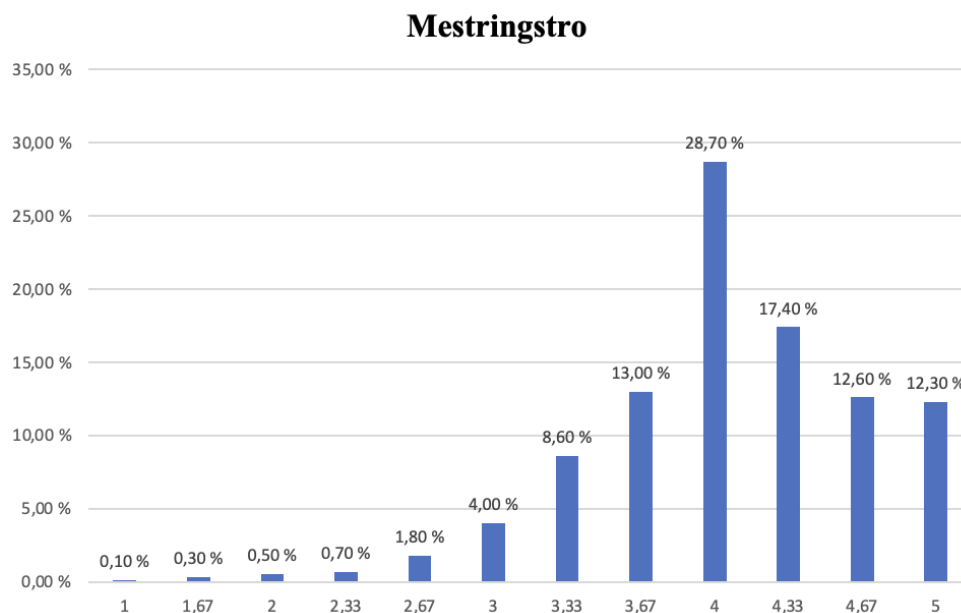
Figur 12: Frekvensfordeling «negativ atferd»

Frekvensfordelingen for skalaen «ensomhet» er fremstilt i figur 13. Figuren viser hele 54% på svaralternativ 1 og 33,3% har svart enten svaralternativ 2 eller 3. Verdiene på de andre svaralternativene er svært lave og nærmest ubetydelige. Gjennomsnittsverdien ligger på 1,57 og standardavviket på 0,87. Denne frekvensfordelingen viser stor enighet blant respondentene om at de ikke har opplevd ensomhet når de har arbeidet hjemmefra under koronapandemien. Det indikerer at de ikke har savnet selskap fra medarbeiderne eller følt seg isolert og alene.



Figur 13: Frekvensfordeling «ensomhet»

Frekvensfordelingen på skalaen «mestringstro» presenteres i figur 14. Her har majoriteten av respondentene avgitt et svar mellom 3 og 5. Kun 3,4% har avgitt et svar under dette. Gjennomsnittsverdien er 4,07 med et tilhørende standardavvik på 0,61. Dette viser at det er stor enighet i opplevd mestringstro under koronapandemien.



Figur 14: Frekvensfordeling «mestringstro»

4.1.4 Kjønn og alder

Alle respondentene i spørreundersøkelsen svarte på spørsmålet om kjønn og en sitter igjen med at 54,5 % av utvalget var menn og 45,5 % kvinner. Tabell 5 oppsummerer frekvensfordelingen på spørsmålet om kjønn, både i tall og prosent.

Tabell 5: Frekvensfordeling «kjønn»

Kjønn	Frekvens	Prosent
Mann	819	54,5
Kvinne	684	45,5
Total	1503	100,0

Utvalget i spørreundersøkelsen besto av respondenter fra 20 til 74 år, hvor gjennomsnittsalderen ligger på 45,66 år. Standardavviket indikerer at de enkelte svarene befinner seg i gjennomsnitt 13,84 fra gjennomsnittsverdien. Tabell 6 viser frekvensfordelingen av alder fordelt på ulike aldersintervaller, mens tabell 7 oppsummerer den deskriptive statistikken knyttet til variabelen «alder».

Tabell 6: Frekvensfordeling «alder»

Aldersgruppe	Frekvens	Prosent	Kumulativ prosent
20-25 år	128	8,5	8,5
26-30 år	110	7,3	15,8
31-35 år	192	12,8	28,6
36-40 år	186	12,4	41,0
41-45 år	101	6,7	47,7
46-50 år	175	11,6	59,3
51-55år	215	14,4	73,7
56-60 år	142	9,4	83,1
61-65 år	102	6,8	89,9
66-70 år	125	8,3	98,2
71-74 år	27	1,8	100
Total	1503	100	

Tabell 7: Deskriptiv statistikk for «alder»

Alder	
Statistisk mål	Verdi
Gjennomsnitt	45,66
Standardavvik	13,84
Minimum	20
Maksimum	74

4.1.5 Deskriptiv statistikk for alle variablene

Tabell 8 oppsummerer de deskriptive målene gjennomsnitt og standardavvik for alle variablene. Tabellen inkluderer også minimumsverdi og maksimumsverdi. Deskriptiv statistikk for variabelen «alder» er ikke inkludert i denne oppsummerende tabellen, ettersom dette ble presentert i en egen tabell tidligere. Variabelen «kjønn» er heller ikke inkludert i tabellen, da vi ser på det som hensiktsløst for oppgaven med en presentasjon av deskriptiv statistikk for om respondentene kategoriserer seg som mann eller kvinne.

Tabell 8: Deskriptiv statistikk for alle variablene

Variabel	Gjennomsnitt	Standardavvik	Minimum	Maksimum
Engasjement	3,38	0,86	1	5
Trivsel	3,84	0,84	1	5
Arbeid/fritid-konflikt	2,41	0,82	1	5
Covid-19 effekt	3,45	1,20	1	5
Bruk av hjemmekontor	3,71	1,02	1	5
IKT er lett å bruke	4,10	0,94	1	5
Erfaringer med IKT	2,50	0,80	1	5
Autonomi intensitet	3,26	1,18	1	5
Autonomi arbeidsmåter	3,02	0,85	1	5
Sosial støtte	3,95	0,80	1	5
Støttende ledelse	3,45	0,94	1	5
Negativ atferd	1,27	0,47	1	5
Ensomhet	1,57	0,87	1	5
Mestringstro	4,07	0,61	1	5

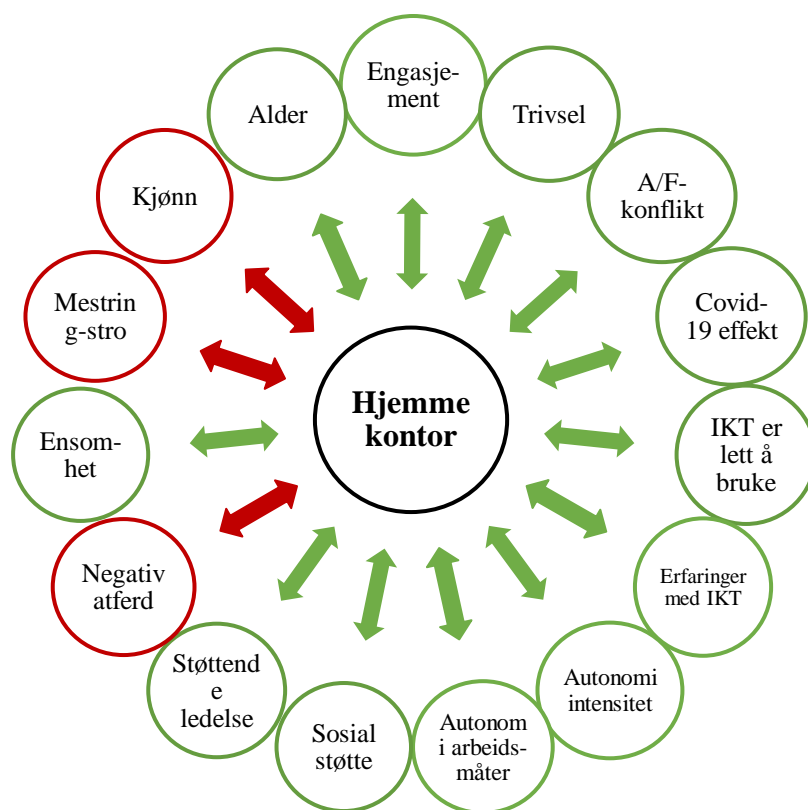
Ut fra tabellen har de fleste variablene en høy gjennomsnittsverdi. De fleste ligger mellom 3,00 og 4,00, noe som tilsier at respondentene i stor grad opplever positive erfaringer. Det er kun «erfaringer med IKT», «arbeid/fritid-konflikt», «negativ atferd» og «ensomhet» som har en gjennomsnittsverdi på under 3,00. For de tre variablene «arbeid/fritid-konflikt», «negativ atferd» og «ensomhet» betyr det lave gjennomsnittet at respondentene i liten grad har dårlige erfaringer med disse fenomenene. Dette er fordi spørsmålene er formulert på en negativ ladet måte. Svaralternativene går fra 1 til 5 og de laveste svaralternativene indikerer derfor at en er uenig med de negativt ladede påstandene som gis. For variabelen «erfaringer med IKT» er det motsatt. Her indikerer den lave skåren at svarpersonene ikke er særlig tilfredse med IKT-verktøyene som benyttes.

4.2 Korrelasjonsanalyse

Tabell 9 presenterer resultatene fra korrelasjonsanalysen i en korrelasjonsmatrise. Korrelasjonsmatrisen viser i hvor stor grad de ulike variablene henger sammen med hverandre.

4.2.1 Sammenhengen mellom de ulike variablene og hjemmekontor

Først skal vi se på hvordan de ulike variablene korrelerer med hjemmekontor. Figur 15 oppsummerer korrelasjonene mellom de ulike variablene og hjemmekontor, og viser om sammenhengen er positiv eller negativ. Positiv korrelasjon vises med grønn pil og negativ korrelasjon med rød pil. Ut ifra figuren foreligger det positiv korrelasjon mellom de fleste variablene og hjemmekontor. Unntakene er negativ atferd, mestringsstro og kjønn. For hver variabel vil sammenhengen med hjemmekontor nå beskrives nærmere.



Figur 15: Oppsummering av korrelasjonene mellom hjemmekontor og resterende variabler

Variablene «engasjement» og «trivsel», som brukes som mål på motivasjon, har begge grønne piler inn mot «hjemmekontor» i figur 15. Tabell 9 viser en positiv og signifikant korrelasjon

mellom «engasjement» og hjemmekontor, med en korrelasjonskoeffisient på 0,08. Dette er en nokså svak sammenheng, men den indikerer likevel at økt bruk av hjemmekontor øker engasjementet hos medarbeiderne. Tabell 9 viser også en positiv korrelasjon mellom «trivsel» og hjemmekontor. Korrelasjonskoeffisienten ligger på 0,02. Dette er den svakeste koeffisienten i korrelasjonsmatrisen og den anses ikke som signifikant. Vi kan derfor ikke konkludere med at økt bruk av hjemmekontor fører til økt trivsel. Videre viser korrelasjonsmatrisen en signifikant sammenheng mellom «Arbeid/fritid-konflikt» og hjemmekontor. Korrelasjonskoeffisienten har en positiv verdi på 0,21, noe som tilsier at økt bruk av hjemmekontor også vil øke konflikten mellom arbeid og fritid.

Korrelasjonen mellom «Covid-19 effekt» og hjemmekontor har en positiv verdi på 0,14. Denne sammenhengen anses som signifikant og indikerer at jo mer koronapandemien påvirker arbeidet, desto mer øker bruken av hjemmekontor. Det foreligger også en positiv og signifikant korrelasjon på 0,25 mellom «IKT er lett å bruke» og hjemmekontor. Dette tilsier at jo mer en arbeider hjemmefra, desto lettere vil det bli å bruke IKT-verktøyene. Variabelen «erfaringer med IKT» har også en positiv korrelasjon med hjemmekontor. Korrelasjonskoeffisienten ligger på 0,12 og sammenhengen anses som signifikant. Positive erfaringer med IKT-verktøyene vil øke når arbeidet utføres på hjemmekontor.

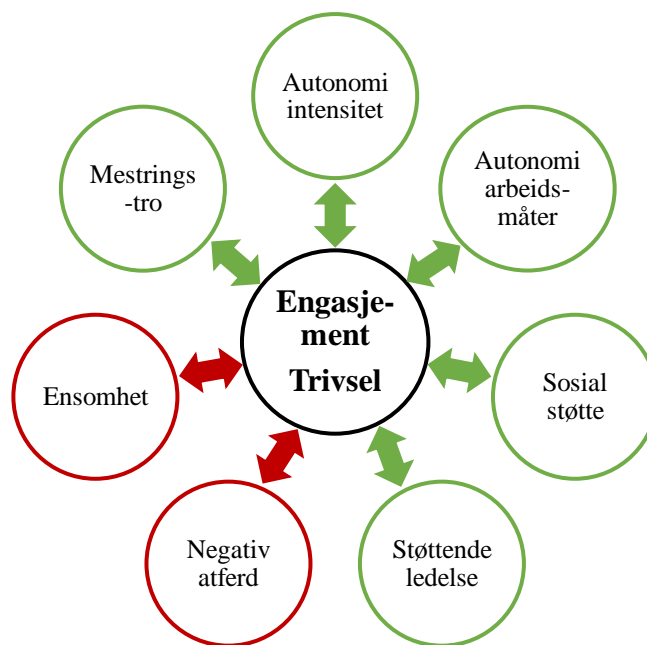
Dette avsnittet ser på hvilken sammenhengene de ulike variablene som brukes som mål på behovene autonomi, sosial tilknytning og kompetanse fra selvdetermineringsteorien har med hjemmekontor. Når det gjelder autonomi er både «autonomi intensitet» og «autonomi arbeidsmåter» sterkt positivt korrelert til hjemmekontor. «Autonomi intensitet» har en signifikant korrelasjonskoeffisient på 0,39. Dette er den høyeste verdien i korrelasjonsmatrisen og «autonomi intensitet» er derfor den variabelen med sterkest sammenheng med hjemmekontor. Dette indikerer at økt bruk av hjemmekontor vil gi større autonomi i forhold til arbeidstid og arbeidstempo. Sammenhengen mellom variabelen «Autonomi arbeidsmetoder» og hjemmekontor er også positiv med en signifikant korrelasjonskoeffisient på 0,25. Dette tyder på at økt bruk av hjemmekontor også fører til større autonomi når det gjelder arbeidsmåter. Både «sosial støtte» og «støttende ledelse» har en positiv korrelasjon med hjemmekontor. Sammenhengen mellom «sosial støtte» og hjemmekontor ligger på 0,07. Dette indikerer en relativt svak, men signifikant sammenheng.

Sammenhengen mellom «støttende ledelse» og hjemmekontor er litt sterkere med en korrelasjonskoeffisient på 0,15. Dette viser at både støtte fra medarbeidere og ledere øker når arbeidet utføres hjemmefra. «Negativ atferd» og hjemmekontor har en rød pil mellom seg i figur 15. Denne røde pilen kommer av en negativ og signifikant korrelasjonskoeffisient på - 0,12, noe som indikerer en negativ sammenheng. Økt bruk av hjemmekontor vil derfor redusere negativ atferd i arbeidslivssammenheng. Korrelasjonsmatrisen viser derimot en positiv og signifikant korrelasjon mellom «ensomhet» og hjemmekontor med en verdi på 0,10. Dette indikerer at økt bruk av hjemmekontor vil øke følelsen av ensomhet. «Mestringstro» er av variablene med rød pil i figur 15. Sammenhengen mellom «mestringstro» og hjemmekontor er negativ med en korrelasjonskoeffisient på - 0,09. Dette er en svak, men likevel signifikant sammenheng. Sammenhengen tilsier at en får lavere mestringstro ved økt bruk av hjemmekontor.

Kjønn er også blant de variablene med rød pil i figur 15. Korrelasjonskoeffisienten er - 0,05, noe som viser en ubetydelig tendens mellom kjønn og hjemmekontor. Tallene indikerer at kvinner har litt mindre hjemmekontor enn menn, men sammenhengen anses som ikke signifikant. Sammenhengen mellom alder og hjemmekontor er positiv med en korrelasjonskoeffisient på 0,08, noe som vil si at økende alder gir økende hjemmekontor. Denne sammenhengen anses som signifikant.

4.2.2 Sammenhengen mellom «engasjement og trivsel» og «autonomi, sosial tilknytning og kompetanse»

Det er også interessant å se på sammenhengene mellom engasjement og trivsel på ene siden, og autonomi, sosial tilknytning og kompetanse på den andre siden. Figur 16 oppsummerer korrelasjonene mellom autonomi, sosial tilknytning og kompetanse med både engasjement og trivsel. Engasjement og trivsel er plassert i midten av figuren, med variablene «autonomi intensitet», «autonomi arbeidsmåter», «sosial støtte», «støttende ledelse», «negativ atferd», «ensomhet» og «mestringstro» rundt. Sammenhengene er illustrert med grønne piler for positiv korrelasjon og røde piler for negativ korrelasjon. Alle tilhørende korrelasjonskoeffisienter for dette avsnittet finnes i tabell 8 og er målt som signifikante.



Figur 16: Korrelasjonene mellom «engasjement og trivsel» og «autonomi, sosial tilknytning og kompetanse»

Korrelasjonen mellom «autonomi intensitet» og engasjement ligger på 0,16 mens korrelasjonen mellom «autonomi intensitet» og trivsel er på 0,18. Når det gjelder sammenhengen med «autonomi arbeidsmåter» og engasjement og trivsel er denne også positiv. For engasjement ligger den på 0,34 og for trivsel 0,28. Dette er en relativt sterk sammenheng og det indikerer at økt autonomi fører til økt engasjement og trivsel.

For å måle sosial tilknytning brukes variablene «sosial støtte», «støttende ledelse», «negativ atferd» og «ensomhet». Korrelasjonene mellom engasjement og trivsel på den ene siden og «sosial støtte» og «støttende ledelse» på andre siden er alle sterkt positive. Korrelasjonene mellom engasjement og trivsel på ene siden og «negativ atferd» og «ensomhet» på den andre siden, er derimot sterkt negative. Korrelasjonskoeffisienten for alle disse kan leses i tabell 9. Disse korrelasjonene indikerer at sosial støtte og støttende ledelse øker engasjement og trivsel, mens økt negativ atferd og ensomhet trolig fører til mindre engasjement og trivsel.

Kompetanse måles med variabelen «mestringstro». Mestringstro har en sterk positiv korrelasjon med engasjement på 0,35 og enda sterkere korrelasjon med trivsel på 0,42. Dette indikerer at opplevd mestringstro kan føre til økt engasjement og trivsel.

Tabell 9: Korrelasjonsmatrise

	HK	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2 IKT er lett å bruke	,25**														
3 Covid-19 effekt	,14**	,06*													
4 Autonomi intensitet	,39**	,23**	-,13**												
5 Autonomi arb.måter	,25**	,22**	-,06*	,60**											
6 Sosial støtte	,07**	,17**	,00	,21**	,35**										
7 Støttende ledelse	,15**	,20**	,00	,27**	,42**	,73**									
8 Mestringstro	-,09**	,12**	,01	,06*	,17**	,25**	,15**								
9 Erfaring IKT	,12**	,17**	-,13**	,15**	,08**	-,05	,00	-,04							
10 Engasjement	,08**	,18**	,08**	,16**	,34**	,37**	,39**	,35**	-,10**						
11 Trivsel	,02	,15**	-,07**	,18**	,28**	,40**	,36**	,42**	-,00	,47**					
12 A/F-konflikt	,21**	,02	,25**	,11**	,17**	-,15**	-,03	-,09**	-,02	,16**	-,14**				
13 Negativ atferd	-,12**	-,15**	,05*	-,17**	-,18**	-,44**	-,38**	-,18**	,01	-,22**	-,34**	,20**			
14 Ensomhet	,10**	-,05	,12**	-,01	-,10**	-,31**	-,21**	-,21**	-,07**	-,18**	-,33**	,17**	,42**		
15 Alder	,08**	-,08**	-,02	,20**	,08**	-,06*	-,05	,16**	-,04	,13**	,15**	,02	-,15**	-,11**	
16 Kjønn	-,05	,02	,10**	-,25**	-,25**	,01	-,05	-,05*	-,11**	-,01	-,08**	-,10**	-,02	,05	-,10**

Signifikans nivå: * $p < 0,05$ & ** $p < 0,01$

5.0 ANALYSE

Formålet med denne oppgaven er å finne ut om det foreligger noen sammenheng mellom arbeidsmotivasjon og bruk av hjemmekontor. Oppgaven tar utgangspunkt i situasjonen under koronapandemien og undersøker hvordan motivasjonen til den norske arbeidsstyrken ble påvirket ved økt bruk av hjemmekontor. Ved bruk av Norstat sine data fra 2021, representativt for norske arbeidstakere, har vi gjennomført en korrelasjonsanalyse for å undersøke sammenhengene mellom de ulike variablene. Dette kapitlet diskuterer resultatene i lys av de tre motivasjonsteoriene Maslows behovshierarki, Herzbergs tofaktorteori og selvdetermineringsteorien av Deci & Ryan, samt annen teori fra teorikapitlet. Først vil resultatene diskuteres opp mot de fire forskningsspørsmålene som ble presentert i innledningen:

1. *Hvilken sammenheng er det mellom hjemmekontor og engasjement og trivsel?*
2. *Hvilken sammenheng er det mellom hjemmekontor og arbeid/fritid-konflikt?*
3. *Hvordan opplevde ansatte autonomi, sosial tilknytning og kompetanse ved bruk av hjemmekontor under koronapandemien?*
4. *Hvilken sammenheng er det mellom engasjement og trivsel på den ene siden og autonomi, sosial tilknytning og kompetanse på den andre siden?*

Videre vil resultatene diskuteres opp mot oppgavens problemstilling: «*Hvordan ble motivasjonen til den norske arbeidsstyrken påvirket av økt bruk av hjemmekontor under koronapandemien?*». Deretter undersøkes det hvordan funnene våre stemmer overens med tidligere forskning på området. Det vil også bli gitt noen forslag til videre forskning og noen implikasjoner til arbeidslivet. Til slutt gis det en oversikt over studiens begrensninger.

5.1 Hvilken sammenheng er det mellom hjemmekontor og engasjement og trivsel?

Korrelasjonsanalysen viste en positiv og signifikant sammenheng mellom hjemmekontor og engasjement. Denne sammenhengen tyder på at økt bruk av hjemmekontor førte til mer engasjement hos de ansatte. Engasjerte ansatte er entusiastiske med en positiv og energisk

holdning til arbeidet, noe som vil virke positivt inn på organisasjonen som helhet. Korrelasjonsanalysen viste også en positiv sammenheng mellom hjemmekontor og trivsel, men denne sammenhenger er veldig svak og anses ikke som signifikant. Det er av den grunn mer usikkert om hjemmekontor faktisk øker trivselen hos de ansatte. Engasjement og trivsel er to begreper som henger tett sammen og dersom noe fører til økt engasjement, vil det trolig også føre til økt trivsel.

Spørreundersøkelsen ble utført i 2021 og det kan spekuleres i om de ansatte som oppga at de benyttet seg mer av hjemmekontor enn tidligere, oppga at de opplevde økt engasjement og trivsel fordi dette var noe som ikke hadde pågått over lang tid. Hvordan bruk av hjemmekontor virker inn på engasjementet og trivselen hos de ansatte på lengre sikt, er kanskje mer kompleks. Dataene fra denne studien konkluderer med at bruken av hjemmekontor under koronapandemien økte engasjementet og trivselen hos de ansatte som arbeidet hjemmefra. Hjemmekontor og digitalt arbeid vil være en stor del av fremtidens arbeidsliv, og det er derfor helt avgjørende at organisasjonene fortsetter med å legge til rette for og sikrer at medarbeiderne opplever både engasjement og trivsel når det arbeides hjemmefra. Etersom engasjement og trivsel brukes som mål på motivasjon i denne studien, kan vi si at det foreligger en tendens til at hjemmekontor virker positivt inn på arbeidsmotivasjonen.

5.2 Hvilken sammenheng er det mellom hjemmekontor og arbeid/fritid-konflikt?

Korrelasjonen mellom hjemmekontor og «arbeid/fritid-konflikt» ga et utslag på 0,21, noe som tilsier at ved økt bruk av hjemmekontor, vil det bli vanskeligere å skille mellom arbeid og fritid. Frekvensfordelingen på variabelen «arbeid/fritid-konflikt» viser at det foreligger noe konflikt mellom arbeid og fritid, men gjennomsnittsverdien på 2,41 ligger under svaralternativet «hverken eller». Dette indikerer at de ansatte opplevde noen dårlige erfaringer, men i liten grad hadde store problemer med dette.

Det er flere mulige årsaker til at økt bruk av hjemmekontor visker ut skillet mellom arbeid og fritid. For eksempel kan det være vanskeligere å opprettholde klare grenser mellom arbeid og

fritid når man jobber hjemmefra. Arbeidsoppgaver kan lett fortsette inn i fritiden når man ikke fysisk forlater arbeidsplassen. IKT-verktøyet man benytter i arbeidstiden, er lett tilgjengelig hele døgnet, og det vil derfor bli lettere å for eksempel logge seg på for å sjekke e-post eller gjøre ferdig noe du ikke fikk gjort i arbeidstiden. I tillegg kan forventningene fra arbeidsgivere og kolleger øke når man jobber hjemmefra, noe som også kan føre til økt arbeidsbelastning og dermed økt arbeid/fritid-konflikt. Det vil være viktig å finne en balanse og å være oppmerksom på å sette tydelige grenser mellom arbeid og fritid for å unngå å la arbeidet ta overhånd i hverdagen.

Korrelasjonsmatrisen (tabell 8) viser at variabelen «arbeid/fritid-konflikt» er positivt korrelert med «autonomi», «engasjement» og «trivsel». Dette indikerer at jo mer autonomi en har på jobb, jo mer konflikt vil en oppleve mellom arbeid og personlige forpliktelser. Det indikerer også at dersom en opplever engasjement og trivsel i arbeidet, vil dette lede til at konflikten mellom arbeid og fritid øker. Korrelasjonsmatrisen viser også at «arbeid/fritid-konflikt» er positivt korrelert med «ensomhet» og «negativ atferd». Dersom en opplever negativ atferd og ensomhet på jobb vil dette føre til økt konflikt mellom arbeid og fritid. «Arbeid/fritid-konflikt» er negativt korrelert med variablene «sosial støtte», «støttende ledelse» og «mestringstro». Mangel på støtte fra ledere og andre arbeidskollegaer, samt mangel på mestringstro vil føre til økt konflikt mellom arbeid og personlige forpliktelser.

5.3 Hvordan opplevde ansatte autonomi, sosial tilknytning og kompetanse ved bruk av hjemmekontor under koronapandemien?

Dette forskningsspørsmålet handler om i hvilken grad de ansatte opplevde autonomi, sosial tilknytning og kompetanse når de arbeidet hjemmefra under koronapandemien. Deci & Ryan, som står bak selvdetermineringsteorien, mener at behovene for autonomi, tilhørighet og kompetanse må være tilfredsstillt for at indre motivasjon skal oppstå.

5.3.1 Autonomi

Autonomi i arbeidslivet referer til graden av selvstyre en arbeidstaker har i utførelsen av sine oppgaver og beslutninger. Deci & Ryan (2017) mener at arbeidsoppgavene må være utformet på en måte som gir mest mulig frihet i fremgangsmåten. Hertzberg støtter dette ved å kategorisere

autonomi som en motivasjonsfaktor som bringer trivsel i den grad det er til stede, men nødvendigvis ikke mistrivsel i den grad det ikke er til stede (Sagberg, 2022). Autonomi ble testet på de to ulike variablene «autonomi intensitet» og «autonomi arbeidsmåter». Førstnevnte referer til graden av autonomi en arbeidstaker har når det gjelder arbeidstid og arbeidstempo. Korrelasjonsanalysen viste en positiv korrelasjon mellom denne variabelen og hjemmekontor. Variabelen «autonomi arbeidsmåter» referer til graden av autonomi en arbeidstaker har i utførelsen av arbeidsoppgaver. En arbeidstaker med høy grad av autonomi når det gjelder arbeidsmåter vil ha mer innflytelse og større kontroll over hvordan de utfører arbeidet sitt. Korrelasjonsanalysen viste også en positiv korrelasjon mellom denne variabelen og hjemmekontor. Dette tyder på at graden av autonomi, både når det gjelder arbeidstid, arbeidstempo og arbeidsmåter øker når en arbeider hjemmefra. Arbeidstakere som jobber hjemmefra vil ha større frihet til å organisere sin egen arbeidsdag og utføre oppgaver på sin egen måte, og respondentene i spørreundersøkelsen rapporterte om en høy grad av tilfredshet med denne fleksibiliteten. Ved bruk av hjemmekontor vil en få større frihet til å tilpasse arbeidsdagen etter egne behov og preferanser, for eksempel ved å tilpasse arbeidstiden til familielivet eller andre personlige aktiviteter. Å gi arbeidstakere stor grad av autonomi kan ha positive effekter på jobbtildfredshet, engasjement og kreativitet, men det er viktig å huske på at autonomi kan ha negative konsekvenser hvis den ikke balanseres med tilstrekkelig struktur og samarbeid i organisasjonen. Det er derfor viktig å finne balanse mellom å gi arbeidstakerne tilstrekkelig autonomi og fleksibilitet til å jobbe hjemmefra, samtidig som de opprettholder tilstrekkelig struktur og samarbeid for å sikre at arbeidet blir utført effektivt og i tråd med organisasjonens mål og strategier.

5.3.2 Sosial tilknytning

Sosial tilhørighet, som er en av de grunnleggende behovene i selvdetermineringsteorien, kan bli satt på prøve når man jobber hjemmefra. Sosial støtte både fra ledere og andre medarbeidere vil være ekstra viktig når en tilbringer mye tid alene, uten fysisk tilstedeværelse med kollegaer. Å jobbe hjemmefra kan føre til at det blir vanskeligere å opprettholde god kommunikasjon og bygge gode relasjoner. Svekket tilhørighet til organisasjonen blir ofte omtalt som en konsekvens av svekket sosial tilhørighet, noe som videre kan føre til en følelse av isolasjon og ensomhet. Det er derfor viktig at arbeidsgivere tar hensyn til behovet for sosial tilhørighet og legger til rette for sosiale interaksjoner og samarbeid mellom ansatte, selv om de jobber fra hjemmekontor.

Korrelasjonsanalysen gav noe uforventede resultater mellom hjemmekontor på ene siden og sosial støtte og støttende ledelse på andre siden. Den viste positive korrelasjoner, noe som tyder på økt støtte både fra ledelsen og andre medarbeidere ved økt bruk av hjemmekontor. Frekvensfordelingen og gjennomsnittsverdien på variabelen «sosial støtte», sammen med resultatene fra variabelen «støttende ledelse», bekrefter en god opplevelse av støtte og omsorg blant medarbeiderne, noe som kan bidra til å opprettholde trivsel og produktivitet når man jobber på hjemmekontor. Dette er et interessant funn, da vi forventet et motsatt resultat.

Frekvensfordelingen for variabelen «ensomhet» viste at noen ansatte rapporterte om økt følelse av ensomhet og isolasjon. Dette kan skyldes mangel på fysisk samvær med kolleger og en følelse av være adskilt fra arbeidsfellesskapet. Andelen som mente dette, var i mindretall og resultatene fra korrelasjonsanalysen viser en negativ sammenheng mellom ensomhet og hjemmekontor. Det var også noe uforventet at økt bruk av hjemmekontor skulle lede til mindre ensomhet. Undersøkelsen indikerte også at negative handlinger, som for eksempel utvikling av mistrivsel, stress og konflikter oppleves i mindre grad ved bruk av hjemmekontor. Det er forventet at det blir mindre konflikter og mobbing på hjemmekontor ettersom alle medarbeiderne sitter adskilt og det er mindre fysisk samhandling. Likevel er det viktig å understreke at mobbing og konflikter også kan oppstå ved digital samhandling, gjerne mer i skjul.

5.3.3 Kompetanse

Når en person føler at de mestrer en arbeidsoppgave eller aktivitet, kan de oppleve en følelse av styrke og selvtillit som kan motivere dem til å fortsette å lære og utvikle seg videre. Kompetanseatferd kan påvirkes av flere faktorer, inkludert tilgang på ressurser og støtte fra andre, erfaring og trening, og opplevelse av mestring og suksess. For å oppleve kompetanseatferd i en aktivitet, må en person også ha en følelse av at aktiviteten er meningsfull og relevant for deres interesser og verdier.

Selvdetermineringsteorien hevder at opplevelsen av å være kompetent og å mestre oppgaver er viktig for å oppleve indre motivasjon. I konteksten av hjemmekontor kan dette bety at ansatte som har tilstrekkelig støtte og ressurser til å utføre jobben hjemmefra, kan føle en økning i sin

opplevelse av kompetanse og mestring. Herzberg understreker også at dersom arbeidsoppgavene er utfordrende, interessante og varierte, vil dette være en motivasjonsfaktor (Sagberg, 2022). Variabelen «mestringstro» hadde en negativ sammenheng med hjemmekontor, korrelasjonen mellom disse viste -0.09. Dette betyr at mestringstroen synker ved økt bruk av hjemmekontor. Sammenhengen er svak, men anses som signifikant. Hjemmekontor kan være en stor overgang fra å jobbe på et kontor eller en arbeidsplass utenfor hjemmet, og det kan være utfordrende å opprettholde produktiviteten og motivasjonen når man ikke er omgitt av kolleger eller har en strukturert arbeidsdag. Korrelasjonsanalysen indikerer også at økt autonomi gir mer mestringstro, det samme gjelder sosial støtte. Når en opplever støtte fra ledelsen og andre medarbeidere vil troen på at en mestrer jobben øke. Det kan derfor være viktig å fokusere på å styrke sosial støtte og mestringstro hos ansatte som jobber hjemmefra, da dette kan sikre trivsel og produktivitet på lang sikt. Korrelasjonsanalysen viser at «arbeid/fritid-konflikt», «negativ atferd» og «ensomhet» er negativt korrelert med mestringstro. Dette tyder på at når en opplever økt mestringstro, vil opplevelsen av negativ atferd og ensomhet reduseres, det samme vil den opplevde konflikten mellom arbeid og fritid.

5.4 Hvilken sammenheng er det mellom engasjement og trivsel på den ene siden og autonomi, sosial tilknytning og kompetanse på den andre siden?

Variablene «engasjement» og «trivsel» brukes, som tidligere nevnt, som mål på motivasjon i denne oppgaven. Vi skal nå videreføre analysen fra forrige forskningsspørsmål over til neste forskningsspørsmål som forsøker å finne svar på om det foreligger noen sammenheng mellom engasjement og trivsel på ene siden og autonomi, sosial tilknytning og kompetanse på den andre siden. Vi skal ta opplevelsen de ansatte hadde av autonomi, sosial tilknytning og kompetanse ved bruk av hjemmekontor under koronapandemien et steg videre. Vi skal diskutere om de korrelasjonene som foreligger mellom Deci & Ryans tre grunnleggende behov og engasjement og trivsel, faktisk bekrefter at autonomi, sosial tilknytning og kompetanse fører til motivasjon i arbeidslivssammenheng.

5.4.1 Autonomi

Korrelasjonsanalysen viser at autonomi er sterkt, positivt korrelert både med engasjement og trivsel. Muligheten til kontroll over eget arbeid, både når det gjelder arbeidstid, arbeidstempo og arbeidsmåter, bidrar tydelig til økt engasjement rundt arbeidet og økt trivsel på arbeidsplassen. Selvdetermineringsteorien understreker at dersom organisasjonen har tilrettelagt for stor grad av autonomi vil arbeiderens produktive egenskaper komme frem. Følelsen av å være fri fra press og oppleve at arbeidsoppgavene er selvbestemt vil føre til indre motivasjon. Jo mer som bestemmes av andre, desto mer vil det ødelegge opplevelsen av autonomi, noe som vil svekke den indre motivasjonen. Dette understreker betydningen av å gi ansatte frihet og fleksibilitet til å ta beslutninger og kontrollere sin egen arbeidsprosess.

Det finnes likheter mellom den indre motivasjonen som Deci & Ryan skildrer i selvdetermineringsteorien og Maslows overskuddsmotiver. Det øverste nivået i Maslows hierarki er selvaktualisering og det innebærer å utvikle og realisere sine potensial i form av iboende evner og egenskaper. Når en gir medarbeiderne større grad av autonomi i arbeidet, kan dette utløse kapasitet til selvaktualisering, noe som vil utløse sterke motiverende krefter. Dette vil komme både enkeltpersonen og organisasjonen til gode. Det å oppleve ansvar for eget arbeid og kontroll over egen arbeidssituasjon er en motivasjonsfaktor i følge Herzbergs tofaktorteori. Opplevelsen av selvbestemmelse og autonomi vil derfor føre til trivsel i den grad det er tilstede, men ikke mistrivsel dersom det ikke er til stede.

5.4.2 Sosial tilknytning

Selvdetermineringsteorien understreker at opplevelsen av sosial tilhørighet er viktig for den indre motivasjonen. Positive relasjoner, anerkjennelse, tillit og respekt fra de andre på arbeidsplassen er viktig for å kjenne på tilhørighet til organisasjonen. Ut i fra korrelasjonsanalysen er både sosial støtte fra ledelse og andre medarbeidere sterkt, positivt korrelert med engasjement og trivsel, noe som bekrefter Deci & Ryans påstand om at sosial tilhørighet fører til økt motivasjon. Negativ atferd og ensomhet har en sterk negativ korrelasjon med både engasjement og trivsel. Negativ atferd som for eksempel konflikter, stress og mobbing tærer på arbeiderenes engasjement rundt arbeidsoppgavene og trivsel på arbeidsplassen. Det samme gjelder dersom en opplever seg ensom. Motivasjonen svekkes med andre ord av negativ atferd og opplevd ensomhet.

De sosiale behovene i Maslows teori, går igjen i både Herzbergs tofaktorteori og Deci & Ryans selvdetermineringsteori. Maslows sosiale behov, som er det høyeste nivået av underskuddsmotivene handler om det grunnleggende behovet for tilknytning til andre mennesker. I selvdetermineringsteorien ser vi denne koblingen ved at sosial tilhørighet er en viktig motivasjonsfaktor. Herzberg kategoriserer mellommenneskelige forhold som en hygienefaktor, noe som vil si at sosial tilhørighet skaper trivsel når det er til stede, men nødvendigvis ikke mistrivsel i den grad det ikke er til stede. Det vil være viktig ut ifra alle de tre nevnte motivasjonsteoriene å legge til rette for gode samarbeidsforhold og sosial kontakt på arbeidsplassen, da dette vil fremme både engasjement og trivsel hos de ansatte.

5.4.3 Kompetanse

Mestringstro har en sterk positiv korrelasjon med både engasjement og trivsel. Mestringstro handler om følelsen av å være dyktig og mestre arbeidsoppgavene på en tilfredsstillende måte. Det handler også om at arbeidsoppgavene er utfordrende nok og at en føler en har tilstrekkelig kompetanse for utførelsen. Denne opplevelsen av kompetanse og mestring vil ifølge selvdetermineringsteorien føre til økt trivsel og engasjement i arbeidet, noe som videre vil gi økt indre motivasjon.

Maslows behov for aktelse, er det fjerde nivået i hierarkiet og tilhører gruppen overskuddsmotiver. Dette nivået handler om den ansattes muligheter for personlig vekst og videreutvikling av kompetanse og personlige egenskaper. Dette handler også om ønsket om å prestere og nyte andres aktelse. Mestringstro vil derfor høre til innunder dette behovsnivået i Maslows teori. Herzbergs motiveringsfaktorer har som tidligere nevnt nær tilknytning til Maslows overskuddsmotiver. Når motivasjonsfaktorene mangler, fører det til en nøytral tilstand, men dersom de er til stede virker de fremmende på engasjement og trivsel. Utviklingsmuligheter er i følge Herzbergs teori en motiverende faktor, som vil øke motivasjonen.

Oppsummert viser dette at både autonomi, sosial støtte og mestringstro alle er viktige faktorer for opplevelsen av engasjement og trivsel på arbeidsplassen, noe som stemmer godt overens med

selvdetermineringsteorien, som hevder at når en person føler at de har kontroll over sin egen situasjon, har støtte fra andre og opplever mestring, vil de føle seg mer motivert i arbeidet sitt.

5.5 Hvordan ble motivasjonen til den norske arbeidsstyrken påvirket av økt bruk av hjemmekontor under koronapandemien?

Bruk av hjemmekontor har blitt stadig mer populært i løpet av de siste årene, og koronapandemien førte til at mange bedrifter måtte tilpasse seg denne arbeidsmodellen på kort varsel. Fremtidsutsiktene for bruk av hjemmekontor er svært positive, spesielt med tanke på den økende bruken av teknologi som gjør det mulig for ansatte å jobbe effektivt og produktivt hjemmefra. Det vil av denne grunn være kritisk med motiverte ansatte på hjemmekontor i fremtiden.

Sammenhengene vi har funnet mellom autonomi, sosial tilknytning og kompetanse på ene siden og engasjement og trivsel på den andre siden er alle positive, og bekrefter derfor at de tre faktorene fører til motivasjon i arbeidslivssammenheng. Oppgavens problemstilling forsøker å finne svar på hvordan motivasjonen ble påvirket ved økt bruk av hjemmekontor under pandemien, og for å forklare dette har vi forsøkt å se på hvordan de tre faktorene autonomi, sosial tilknytning og kompetanse henger sammen med bruken av hjemmekontor. Funnene viser at autonomi hadde en positiv sammenheng med hjemmekontor og at dette oppleves i stor grad når en arbeider hjemmefra. Sosial støtte fra ledelse og andre medarbeidere opplevdes også positivt på hjemmekontor. Negative atferd opplevdes også i mindre grad, men funnene viser økt ensomhet ved bruk av hjemmekontor. Opplevelsen av den sosiale tilknytningen på hjemmekontor er god på de fleste områder, med unntak av økt ensomhet. Den negative sammenhengen mellom mestringstro og hjemmekontor tyder på at behovet for kompetanse ikke tilfredsstilles i like stor grad når arbeidet utføres hjemmefra.

Det vi har funnet støtter det teoretiske grunnlaget og funnene følger i stor grad de tre motivasjonsteoriene, spesielt selvdetermineringsteorien. Ifølge denne teorien har den energien som strømmer ut av en indre motivasjon sine røtter i behovet for autonomi, sosial tilhørighet og kompetanse. Oppgavens data viser at behovet for autonomi og sosial tilhørighet tilfredsstilles ved bruk av hjemmekontor, mens behovet for kompetanse ikke oppfylles i like stor grad. Den indre

motivasjonen er den motivasjonsverdien som ligger innebygd i selve arbeidsutførelsen, og vil være mer stabil over tid ettersom den kommer innenfra og drives av «egen motor». Maslows behovshierarki viser at andre sider ved arbeidet enn lønn betyr noe og at arbeidet kan være kilde til selvspekt og egenutvikling. Dataene i denne studien viser at arbeiderne kommer seg opp til toppen av hierarkiet og overskuddsmotivene aktiveres. Herzbergs motivasjonsfaktorer handler om betingelsene rundt arbeidet, og dataene indikerer at disse i stor grad til stede, noe som øker trivselen hos de ansatte. Alt i alt, tyder dette på at behovene som de tre ulike motivasjonsteoriene krever for å oppnå motivasjon i arbeidslivssammenheng i stor grad er tilfredsstilt på hjemmekontor, med unntak av behovet for kompetanse. Ut ifra et behovsteoretisk perspektiv kan det konkluderes med at motivasjonen til den norske arbeidsstyrken ble positivt påvirket ved økt bruk av hjemmekontor under koronapandemien.

5.6 Stemmer dette med tidligere forskning?

Det kan være interessant å sammenligne og kontrastere funnene fra de analysene vi har utført på dataene fra Norstat sin spørreundersøkelse med tidligere forskning for å få en dypere forståelse av hvordan arbeidslivet har blitt påvirket av koronapandemien og hvordan det kan utvikle seg i fremtiden, spesielt med tanke på motivasjon. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at funnene kan være basert på forskjellige utvalg, metoder og analysestrategier, og at sammenligninger bør tas med en viss grad av forsiktighet.

Våre funn konkluderer med at autonomi, sosial tilknytning og kompetanse er viktige faktorer for motivasjon. Dette stemmer godt overens med tidligere forskning. Martela & Riekkilä (2018) fant i sin studie av hvordan folk fra forskjellige kulturer opplever mening i arbeidet sitt at både autonomi, sosial tilknytning og kompetanse var viktige faktorer. De fant i sin studie at alle de tre faktorene var viktige, men betydningen av de varierte mellom kulturer. Spesielt viktig var autonomi i vestlige land, og betydningen av autonomi hos norske arbeidstakere bekreftes i vår studie.

Generelt viser tidligere forskning at konsekvensene ved økt bruk av hjemmekontor under koronapandemien har hatt en blandet påvirkning på motivasjonen til de ansatte, noe som vises i den tidligere omtalte rapporten «hjemme-borte-uavgjort» (Aksnes, et al., 2022). De fant flere negative konsekvenser ved bruk av hjemmekontor på kort sikt. Det har vært mye fokus på de

negative konsekvensene. utfordringer med å opprettholde motivasjon og engasjement når de jobber på hjemmekontor. Dette kan skyldes sosial isolasjon, mangel på samarbeid og fellesskap med kolleger, samt utfordringer med å skille mellom arbeid og fritid når begge aktiviteter skjer i samme fysiske rom. Funne våre stemmer ikke med dette, da vi ser en overvekt av positive konsekvenser ved bruk av hjemmekontor. Det var spesielt uventet at vi fant en positiv sammenheng mellom sosial støtte og hjemmekontor, da mye av den tidligere forskningen peker på at hjemmekontor fører til svekket sosial støtte, og vanskeligheter med å opprettholde god kommunikasjon med kollegaer.

Flere av behovsteoriene er blitt kritisert opp gjennom årene for å ikke bli godt nok bekreftet gjennom empiriske studier. Denne studien bekrefter selvdetermineringsteorien, men også innslag fra Maslows behovshierarki og Herzbergs tofaktorteori, og kan være et bidrag på dette området.

5.7 Forslag til videre forskning

For videre forskning, kan det være nyttig å utforske hvordan arbeidsgivere kan støtte ansatte som jobber hjemmefra på en mer effektiv måte. Dette kan inkludere å se på hvordan teknologi og digitale verktøy kan brukes til å forbedre kommunikasjon og samarbeid mellom ansatte, samt hvordan arbeidsgivere kan bidra til å fremme ansattes helse og velvære mens de jobber hjemmefra. Vi fant i vår studie at både ensomhet og mestringsstro hadde en negativ sammenheng med hjemmekontor. Et forslag til videre forskning kan være hvordan en kan forebygge ensomhet når en arbeider hjemmefra, samt hvordan en kan bygge kompetanse og mestringsstro hos ansatte på hjemmekontor.

5.8 Implikasjoner for arbeidslivet

Denne oppgaven har gitt oss verdifulle innsikter i hvordan arbeidstakere har tilpasset seg de utfordringene som oppstod som følge av pandemien. Basert på resultatene av undersøkelsen og analysen vi har gjort, kan vi gi noen anbefalinger for videre forskning og for arbeidstakere, ledere og arbeidsgivere.

For arbeidstakere kan det være viktig å sette tydelige grenser mellom arbeid og fritid når man jobber hjemmefra. Dette kan inkludere å opprette en fast arbeidstid og ha klare retningslinjer for når man skal logge av og på jobb. Det kan også være lurt å opprette en fast arbeidsplass og sørge for å ha tilstrekkelig utstyr og teknologi for å kunne jobbe effektivt hjemmefra. For ledere kan det være viktig å forstå behovene til ansatte som jobber hjemmefra og å tilpasse sin lederstil deretter. Dette kan inkludere å kommunisere klart og tydelig med ansatte, gi tilbakemeldinger og støtte, og sørge for at de ansatte har de ressursene og støttesystemene de trenger for å kunne jobbe effektivt hjemmefra. For arbeidsgivere kan det være nyttig å utvikle klare retningslinjer og strategier for å støtte ansatte som jobber hjemmefra på lang sikt. Dette kan inkludere å tilby fleksible arbeidstidsordninger, investere i teknologi og digitale verktøy for å støtte samarbeid og kommunikasjon mellom ansatte, og å tilby ansatte muligheter for faglig utvikling og opplæring for å styrke deres kompetanse og muligheter for karriereutvikling.

5.9 Begrensninger

Utvalg: Undersøkelsen ble gjennomført blant et utvalg av personer som var villige til å delta, og som kanskje ikke er representativt for hele befolkningen. Det kan være utfordringer med å generalisere funnene fra undersøkelsen til hele befolkningen.

Selvrapporing: Dataene i undersøkelsen ble samlet inn gjennom selvrapporing, og det kan være noen subjektivitet og feilrapportering i dataene. Dette kan være spesielt relevant når det gjelder spørsmål om arbeidstakeres produktivitet og engasjement.

Tidsbegrensninger: Undersøkelsen ble gjennomført i 2021, og det kan være utfordringer med å trekke konklusjoner om langsiktige effekter av hjemmekontor og pandemiens innvirkning på arbeidslivet.

Det er viktig å ta hensyn til disse begrensningene når man tolker resultatene fra undersøkelsen. Selv om funnene gir verdifull innsikt i arbeidstakeres og arbeidsgiveres erfaringer med hjemmekontor, er det viktig å være forsiktig med å generalisere funnene til hele befolkningen og å vurdere resultatene i lys av de begrensningene som er nevnt.

6.0 KONKLUSJON

Vi har tidligere drøftet resultatene fra de statistiske analysene vi utførte på dataen, og vil nå trekke ut essensen for å kunne gi en konklusjon på forskningsspørsmålene og den overordnede problemstillingen.

Vi fant at sammenhengen mellom hjemmekontor og engasjement var positiv og signifikant, noe som indikerer at økt bruk av hjemmekontor førte til mer engasjement hos de ansatte. Mens sammenhengen mellom hjemmekontor og trivsel var svak og ikke signifikant. Det er derfor mer usikkert om hjemmekontor faktisk øker trivselen. Engasjement og trivsel henger tett sammen, og økt engasjement vil sannsynligvis også føre til økt trivsel. Det er viktig at organisasjoner legger til rette for hjemmekontor og sikrer at medarbeiderne opplever engasjement og trivsel når de arbeider hjemmefra, da dette kan være en tendens til at hjemmekontor virker positivt inn på arbeidsmotivasjonen. Studien viste også en positiv korrelasjon mellom hjemmekontor og arbeid-fritid-konflikt. Økt bruk av hjemmekontor kan gjøre det vanskeligere å opprettholde grenser mellom arbeid og fritid, men kan også ha positive aspekter som fleksibilitet og reduksjon av reisetid.

Vi fant at de ansatte opplevde økt autonomi når de arbeidet hjemmefra, både når det gjelder arbeidstid, arbeidstempo og arbeidsmåter. Dette fører til økt tilfredshet med fleksibilitet og mulighet til å tilpasse arbeidsdagen etter egne behov og preferanser. Samtidig viste undersøkelsen at sosial tilknytning er viktig for å opprettholde trivsel og engasjement. Å finne en balanse mellom å gi tilstrekkelig autonomi og samtidig opprettholde tilstrekkelig struktur og samarbeid i organisasjonen er avgjørende for å sikre effektiv utførelse av arbeidet i tråd med organisasjonens mål og strategier. Autonomi og sosial tilknytning opplevdes positivt på hjemmekontor, men behovet for kompetanse oppfylles ikke i like stor grad. Motivasjonsteorier viser at behovet for autonomi, sosial tilhørighet og kompetanse er viktige faktorer for motivasjon på jobb, og dataene viser at disse behovene i stor grad tilfredsstilles på hjemmekontor, med unntak av behovet for kompetanse. Fra et behovsteoretisk perspektiv kan det konkluderes med at motivasjonen til den norske arbeidsstyrken ble positivt påvirket av økt bruk av hjemmekontor under koronapandemien.

Samlet sett konkluderes det med at økt bruk av hjemmekontor under koronapandemien hadde en positiv effekt på motivasjonen til den norske arbeidsstyrken, spesielt når det kommer til de to motivasjonsfremmende faktorene autonomi og sosial tilknytning.

Referanseliste

- Andersen, R.K. & Ødegård, A.M. (2021). *LO-tillitsvalgtpanel: hjemmekontor under Koronaepidemien* (Faktaflak mai 2021). Fafo.
<https://www.faf.no/images/pub/2021/Faktaflak-hjemmekontor.pdf>
- Aksnes, S. Y., Bernstrøm, V. H., Egeland, C., Hansen P.B., Ingelsrud, M. H., Pedersen, E., Underthun, A. & Witzenboeck, E. M. (2022). *Hjemme-Borte-Uavgjort: Hjemmekontor og annet fjernarbeid. Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser* (AFI-Rapport 04). Arbeidsforskningsinstituttet AFI & OsloMet.
<https://hdl.handle.net/11250/2992422>
- Andersen, G. R., Hegdal, B., Lysberg, K., Strømholm, T. & Søvik, S. R. (2020). *Mobbing og trakassering i arbeidslivet: Arbeidstilsynets erfaringer* (Kompass-tema nr.4). Arbeidstilsynet.
<https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2020/kompass-tema-nr.-4-2020-mobbing-og-trakassering-i-arbeidslivet.pdf>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008), Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209- 223.
<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Christoffersen, L., Johannessen, A. & Tuft, P.A. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4.utg.). Abstrakt forlag.
- Danilova, K.B., Iden, J. & Knudsen, D.R. (2021). Erfaringer fra hjemmekontoret. *Magma: Econas tidsskrift for økonomi og ledelse*, 24(3), 87-93.
<https://old.magma.no/erfaringer-fra-hjemmekontoret>
- DeVellis, R. F. (2003). *Scale development: Theory and Applications* (2. utg.). Sage Publications Inc.
- Dinibutun, S.R. (2012). Work Motivation: Theoretical Framework. *ResearchGate*.
https://www.researchgate.net/publication/338543082_Work_Motivation_Theoretical_Framework
- Drageset, S. & Ellingsen, S. (2009). Forståelse av kvantitativ helseforskning: en introduksjon og oversikt. *Nordisk Tidsskrift for Helseforskning*, 5(2), 100-113.
<https://doi.org/10.7557/14.244>
- Egerdal, Å. (2022). *HR-boka*. (2. utg.). Gyldendal.

- Fangen, K. (2022, 6. september). *Kvalitativ metode*. De nasjonale forskningsetiske komiteene. <https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/metoder/kvalitativ-metode/>
- Friborg, O. (2010). *Kvantitativ forskningsmetodologi i samfunns- og helsefag*. Fagbokforlaget.
- Frøslie, K, F. (2022, 27. januar). Korrelasjon. *Store norske leksikon*. <https://snl.no/korrelasjon>
- Gagne, M. og Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gran, L. (2021). *Hvem har ansvaret for arbeidsmiljøet på hjemmekontor?* TheVit. <https://www.thevit.no/hvem-har-ansvaret-for-arbeidsmiljoet-pa-hjemmekontor/>
- Grønmo, S. (2021a, 10.mai). Forskningsmetode – samfunnsvitenskap. *Store norske leksikon*. <https://snl.no/forskningsmetode - samfunnsvitenskap>
- Grønmo, S. (2023, 16. januar). Kvalitativ metode. *Store norske leksikon*. https://snl.no/kvalitativ_metode
- Grønmo, S. (2021b, 5. mars). Tversnittstudie. *Store norske leksikon*. <https://snl.no/tverrsnittsstudie>
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of 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)
- Hayes, A. (2023, 21. mars). *Descriptive Statistics: Definition, Overview, Types, Example*. Investopedia. https://www.investopedia.com/terms/d/descriptive_statistics.asp
- Hellevik, O. (2015, 18. mai). *Spørreundersøkelser*. De nasjonale forskningsetiske komiteer. <https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/metoder/sporreundersokelser/>
- Helsedirektoratet. (2022, 22. november). *Ensomhet*. Helse Norge. <https://www.helsenorge.no/psykisk-helse/ensomhet/>
- Husby, L.M, Krokan, A., Rolfsen, M., Rolstadås, A., Sand, G., Syse, H., Waag, T.I. & Øien, G.E.D. (2021). *Den digitale hverdagen*. John Grieg Forlag. <https://www.ntva.no/wp-content/uploads/sites/2/2021/10/Full-bok-Web-versjon.pdf>
- Jacobsen, D.I & Thorsvik, J. (2019). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Fagbokforlaget.
- Jaya, L. H. S., & Ariyanto, E. (2021). The Effect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance of PT Garuda Indonesia Cargo. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 311-316. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.1006>

- Kaiser, M. (2015, 27. april). *Kvantitativ metode*. De nasjonale forskningsetiske komiteene. <https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/metoder/kvantitativ-metode/>
- Kaufmann, A. & Kaufmann G. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Kuvaas, B. (2009). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser: Evidensbasert HRM*. (2.utg.). Fagbokforlaget.
- Lerdal, A. (2009). Metodekapittelet. *Sykepleien*, 4(3), 239-241. <https://sykepleien.no/forskning/2009/10/metodekapitlet>
- Løvaas, B. J. (2017). Hva fremmer motivasjon på arbeidsplassen? I E. Aadland, & H. Askeland (Red.), *Verdibevisst ledelse*. Cappelen Damm.
- Machado, P.P, Loureiro, L. M., & Esteves, F. (2021). A review of positive technology for mental well-being. *Frontiers in Psychology*.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International journal of business and management*, 5(12). [10.5539/ijbm.v5n12p89](https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n12p89)
- Martela, F., & Riekkki, T. J. J. (2018). Why does meaning in life predict mental health? The relationship between self-concordant goal striving, need satisfaction, and mental well-being. *Frontiers in Psychology*.
- McShane S. L. & Von Glinow M. A. (2021). *Organizational Behavior* (9. utg.). McGraw-Hill Education.
- Mikkelsen, A. (2021). Hva bør ledere og HR-medarbeidere vite om motivasjon? I T. Laudal (Red.), *Strategisk HRM 2: HMS, etikk og internasjonale perspektiver* (2. utg.). Cappelen Damm.
- Montes, J. L., Morales, V. G. & Moreno, A, R. (2021). Influence of support leadership and teamwork cohesion on organizational learning, innovation and performance: An empirical examination. *Technovation*, 1159-1172. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2004.05.002>
- Næringslivsforeningen i Tromsøregionen. (u.å.). *Hvordan lede ansatte fra hjemmekontoret?* <https://www.nftr.no/post/hvordan-lede-ansatte-fra-hjemmekontoret>
- Næringslivets Hovedorganisasjon. (2018). *Verden og oss: Næringslivets perspektivmelding 2018*. https://www.nho.no/SysSiteAssets/publikasjoner/naringslivets-perspektivmelding/pdf-er/nho_perspektivmeldingen_hele_web_lowres.pdf

- Olsson, H. & Sörensen, S. (2003). *Forskningsprosessen: kvalitative og kvantitative perspektiver*. Gyldendal.
- Osemeké, M. & Adegboyega, S. (2017). Critical and Comparison between Maslow, Herzberg and McClelland's Theory of Needs. *Funai Journal of Accounting*, 1(1), 161-173.
<https://www.fujabf.org/wp-content/uploads/2018/01/Critical-Review-and-Comparism-between-Maslow-Herzberg-and-McClellands-Theory-of-Needs.pdf>
- Pallant, J. (u.å.). *SPSS survival manual*. Open University Press.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
https://www.researchgate.net/publication/11946306_SelfDetermination_Theory_and_the_Facilitation_of_Intrinsic_Motivation_Social_Development_and_Well-Being
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.
- Sagberg, I. (2022, 14. mars). Herzbergs motivasjonsteori. *Store norske leksikon*.
https://snl.no/Herzbergs_motivasjonsteori
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. I A. B. Bakker & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
<https://link.springer.com/article/10.1023/A:1015630930326>
- Ten Brummelhuis, L. L., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2014). Daily ups and downs in job satisfaction: Understanding the role of reactivity across the workday. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 1-11.
- Utvær, B. K. (2015). Meningsfull fag- og yrkesopplæring – betydningen av aspirasjoner, motivasjon og ulike former for støtte. I K. Hansen, T. L. Hoel & G. Haaland (Red.), *Tett på yrkesopplæring: Yrkesrelevant, tilpasset og samfunnstjenlig?* (s. 178–196). Fagbokforlaget.
- Van Laethem, M., Beckers, D. G. J., Kompier, M.A.J., Kecklund, G., & Van den Bossche, S. N. J. (2013). Well-being in life and well-being at work: Which comes first? Evidence from a longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 324-336.
- Verzemnieks, L. (2019, 5. desember). *Maslow's hierarchy of remote worker needs*. Circleci.
<https://circleci.com/maslow-s-hierarchy-of-remote-worker-needs/>

Visser, M., Lössbroek, J. & Van der Lippe, T. (2020). The Use of HR Policies and Job Satisfaction of Older Workers. *European Journal of Ageing*, 17(1), 29-38.
<https://academic.oup.com/workar/article/7/4/303/6002191>

Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2021). Antecedents and consequences of work engagement: A multilevel nomological net. I J. P. Mayer & B. Schneider (Red.), *Employee Engagement in a Changing World of Work* (s. 37-51). Edward Elgar Publishing.

Vedlegg 1 – Faktoranalyse, reliabilitetstest, frekvensfordeling

Engasjement

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,683
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1569,253
	df	3
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,169	72,287	72,287	2,169	72,287	72,287
2	,520	17,321	89,608			
3	,312	10,392	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
Jeg er entusiastisk når det gjelder jobben min - Trivsel og arbeidsglede	,893
Jeg får mye energi på jobben - Trivsel og arbeidsglede	,848
Jeg er oppslukt av arbeidet mitt - Trivsel og arbeidsglede	,807

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Jeg får mye energi på jobben - Trivsel og arbeidsglede	6,97	3,222	,644	,742
Jeg er entusiastisk når det gjelder jobben min - Trivsel og arbeidsglede	6,40	3,253	,730	,657
Jeg er oppslukt av arbeidet mitt - Trivsel og arbeidsglede	6,93	3,351	,590	,799

Frekvensfordeling

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	27	1,8	1,8	1,8
1,33	29	1,9	1,9	3,7
1,67	40	2,7	2,7	6,4
2,00	47	3,1	3,1	9,5
2,33	75	5,0	5,0	14,5
2,67	104	6,9	6,9	21,4
3,00	210	14,0	14,0	35,4
3,33	242	16,1	16,1	51,5
3,67	264	17,6	17,6	69,1
4,00	211	14,0	14,0	83,1
4,33	128	8,5	8,5	91,6
4,67	79	5,3	5,3	96,9
5,00	47	3,1	3,1	100,0
Total	1503	100,0	100,0	

Trivsel

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,791
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2616,456
	df	6
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,736	68,399	68,399	2,736	68,399	68,399
2	,611	15,277	83,676			
3	,372	9,300	92,977			
4	,281	7,023	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
Gleder du deg til å gå på jobben? - Trivsel og arbeidsglede	,888
Hvor fornøyd er du med ditt nåværende arbeid? - Trivsel og arbeidsglede	,871
Når du tenker på hvordan du har det for tida, er du stort sett fornøyd med tilværelsen eller er du stort sett misfornøyd? - Trivsel og arbeidsglede	,774
Hvor viktig vil du si at ditt arbeid er for deg nå for tiden?	,768

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Hvor fornøyd er du med ditt nåværende arbeid? - Trivsel og arbeidsglede	11,33	6,745	,744	,774
Når du tenker på hvordan du har det for tida, er du stort sett fornøyd med tilværelsen eller er du stort sett misfornøyd? - Trivsel og arbeidsglede	11,58	7,243	,604	,831
Gleder du deg til å gå på jobben? - Trivsel og arbeidsglede	11,55	6,045	,773	,756
Hvor viktig vil du si at ditt arbeid er for deg nå for tiden?	11,59	6,745	,604	,835

Frekvensfordeling

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	7	,5	,5	,5
1,25	7	,5	,5	,9
1,50	14	,9	,9	1,9
1,75	14	,9	,9	2,8
2,00	22	1,5	1,5	4,3
2,25	31	2,1	2,1	6,3
2,50	43	2,9	2,9	9,2
2,75	58	3,9	3,9	13,0
3,00	88	5,9	5,9	18,9
3,25	106	7,1	7,1	25,9
3,50	120	8,0	8,0	33,9
3,75	174	11,6	11,6	45,5
4,00	209	13,9	13,9	59,4
4,25	160	10,6	10,6	70,1
4,50	154	10,2	10,2	80,3
4,75	175	11,6	11,6	91,9
5,00	121	8,1	8,1	100,0
Total	1503	100,0	100,0	

Arbeid/fritid-konflikt

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,708
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1191,101
	df	6
	Sig.	<,001

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,172	54,292	54,292	2,172	54,292	54,292
2	,815	20,385	74,677			
3	,542	13,555	88,231			
4	,471	11,769	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv? -	,795
Hvor ofte blir du kontaktet hjemme per telefon av noen fra arbeidsplassen din utenom arbeidstid, om noe knyttet til arbeidet ditt?	,753
Hvor ofte leser og svarer du på arbeidsrelatert e-post utenom arbeidstid?	,744
Hender det at krav fra familien eller ektefelle/partner forstyrrer utførelsen av arbeidet ditt?	,648

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,715	,717	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv?	7,00	6,292	,571	,345	,610
Hender det at krav fra familien eller ektefelle/partner forstyrrer utførelsen av arbeidet ditt?	7,74	7,693	,411	,214	,703
Hvor ofte blir du kontaktet hjemme per telefon av noen fra arbeidsplassen din utenom arbeidstid, om noe knyttet til arbeidet ditt?	7,35	6,582	,533	,311	,635
Hvor ofte leser og svarer du på arbeidsrelatert e-post utenom arbeidstid?	6,87	5,728	,515	,288	,653

Frekvensfordeling

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	87	5,8	5,8	5,8
1,25	90	6,0	6,0	11,8
1,50	118	7,9	7,9	19,6
1,75	122	8,1	8,1	27,7
2,00	157	10,4	10,4	38,2
2,25	156	10,4	10,4	48,6
2,50	176	11,7	11,7	60,3
2,75	150	10,0	10,0	70,3
3,00	137	9,1	9,1	79,4
3,25	112	7,5	7,5	86,8
3,50	94	6,3	6,3	93,1
3,75	52	3,5	3,5	96,5
4,00	28	1,9	1,9	98,4
4,25	10	,7	,7	99,1
4,50	7	,5	,5	99,5
4,75	5	,3	,3	99,9
5,00	2	,1	,1	100,0
Total	1503	100,0	100,0	

Covid-19 effekt

Hvor ofte har arbeidet ditt det siste året blitt påvirket av COVID-19?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Svært sjelden eller aldri	118	7,9	7,9	7,9
	Nokså sjelden	229	15,2	15,2	23,1
	Av og til	325	21,6	21,6	44,7
	Nokså ofte	516	34,3	34,3	79,0
	Svært ofte eller alltid	315	21,0	21,0	100,0
Total		1503	100,0	100,0	

Bruk av hjemmekontor

Har koronarestriksjonene for din del ført til at du jobber hjemmefra - Hvilke krav stiller jobben din til deg?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mye mindre enn før	51	3,4	3,4	3,4
	Mindre enn før	17	1,1	1,1	4,5
	Ingen endring	697	46,4	46,4	50,9
	Noe mer enn før	288	19,2	19,2	70,1
	Mye mer enn før	450	29,9	29,9	100,0
Total		1503	100,0	100,0	

IKT er lett å bruke

De digitale kommunikasjons-verktøyene jeg har brukt er lette å bruke

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Helt uenig	15	1,0	1,1	1,1
	Litt uenig	92	6,1	6,5	7,5
	Verken enig eller uenig	202	13,4	14,2	21,8
	Litt enig	545	36,3	38,4	60,1
	Helt enig	566	37,7	39,9	100,0
	Total		1420	94,5	100,0
Missing	System	83	5,5		
Total		1503	100,0		

Erfaringer med IKT-verktøy

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,744
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1566,952
	df	10
	Sig.	,000

Total Variance Explained (high score = positive)

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,487	49,732	49,732	2,487	49,732	49,732
2	,842	16,842	66,575			
3	,758	15,165	81,740			
4	,464	9,279	91,018			
5	,449	8,982	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
Sliten av å bruke It-verktøy for kom	,774
Jeg ønsker å erstatte ansikt-til-ansikt-møter med digitale møter så ofte som mulig, også etter at koronatiltakene er	,764
Savner fysiske møter	,717
Vanskelig å ta ordet i digitale møter	,631
Jeg synes det er lettere å ta initiativ til digitale møter enn til ansikt-til-ansikt-møter	,626

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,743	,744	5

Item-Total Statistics (high score = positive)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Sliten av å bruke It-verktøy for kom	9,9000	10,176	,594	,383	,663
Vanskelig å ta ordet i digitale møter	9,7444	10,966	,437	,242	,727
Savner fysiske møter	10,5634	11,568	,515	,319	,697
Jeg synes det er lettere å ta initiativ til digitale møter enn til ansikt-til-ansikt-møter.	9,6690	11,943	,434	,227	,723
Jeg ønsker å erstatte ansikt-til-ansikt-møter med digitale møter så ofte som mulig, også etter at koronatiltakene er avsluttet	10,0331	10,289	,566	,370	,675

Frekvensfordeling (high score = positive)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	46	3,1	3,2	3,2
	1,20	39	2,6	2,7	6,0
	1,40	68	4,5	4,8	10,8
	1,60	89	5,9	6,3	17,0
	1,80	103	6,9	7,3	24,3
	2,00	121	8,1	8,5	32,8
	2,20	136	9,0	9,6	42,4
	2,40	135	9,0	9,5	51,9
	2,60	119	7,9	8,4	60,3
	2,80	123	8,2	8,7	68,9
	3,00	171	11,4	12,0	81,0
	3,20	70	4,7	4,9	85,9
	3,40	47	3,1	3,3	89,2
	3,60	47	3,1	3,3	92,5
	3,80	36	2,4	2,5	95,1
	4,00	19	1,3	1,3	96,4
	4,20	16	1,1	1,1	97,5
	4,40	10	,7	,7	98,2
	4,60	12	,8	,8	99,1
	4,80	7	,5	,5	99,6
5,00	6	,4	,4	100,0	
	Total	1420	94,5	100,0	
Missing	System	83	5,5		
Total		1503	100,0		

Autonomi intensitet

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,802
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3296,205
	df	6
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,894	72,343	72,343	2,894	72,343	72,343
2	,513	12,819	85,162			
3	,412	10,293	95,455			
4	,182	4,545	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
Kan du selv bestemme lengden på pausene dine? - Hva og hvor mye kan du selv bestemme i arbeidet ditt?	,908
Kan du selv bestemme når du skal ta pauser? - Hva og hvor mye kan du selv bestemme i arbeidet ditt?	,900
Kan du selv bestemme arbeidstiden din (for eksempel fleksitid)? - Hva og hvor mye kan du selv bestemme i arbeidet ditt?	,810
Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo? - Hva og hvor mye kan du selv bestemme i arbeidet ditt?	,776

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	4

Frekvensfordeling

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	51	3,4	3,4
	1,25	59	3,9	7,3
	1,50	60	4,0	11,3
	1,75	81	5,4	16,7
	2,00	73	4,9	21,6
	2,25	81	5,4	26,9
	2,50	90	6,0	32,9
	2,75	58	3,9	36,8
	3,00	103	6,9	43,6
	3,25	82	5,5	49,1
	3,50	85	5,7	54,8
	3,75	128	8,5	63,3
	4,00	151	10,0	73,3
	4,25	92	6,1	79,4
	4,50	86	5,7	85,2
	4,75	97	6,5	91,6
	5,00	126	8,4	100,0
Total	1503	100,0	100,0	

Autonomi arbeidsmåter

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,753
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1437,857
	df	6
	Sig.	<,001

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,335	58,381	58,381	2,335	58,381	58,381
2	,642	16,049	74,430			
3	,587	14,686	89,116			
4	,435	10,884	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid? - Hva og hvor mye kan du selv bestemme i arbeidet ditt?	,791
Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer du skal samarbeide med? - Hva og hvor mye kan du selv bestemme i arbeidet ditt?	,783
Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg? - Hva og hvor mye kan du selv bestemme i arbeidet ditt?	,756
Hvis det finnes flere forskjellige måter å utføre arbeidet ditt på, kan du selv velge hvilken framgangsmåte du skal bruke? - Hva og hvor mye kan du selv bestemme i arbeidet ditt?	,725

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Hvis det finnes flere forskjellige måter å utføre arbeidet ditt på, kan du selv velge hvilken framgangsmåte du skal bruke? - Hva og hvor mye kan du selv bestemme i arbeidet ditt?	8,46	7,273	,513	,729
Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg? - Hva og hvor mye kan du selv bestemme i arbeidet ditt?	9,40	7,046	,553	,707
Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer du skal samarbeide med? - Hva og hvor mye kan du selv bestemme i arbeidet ditt?	9,59	6,774	,580	,693
Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid? - Hva og hvor mye kan du selv bestemme i arbeidet ditt?	8,84	7,302	,594	,688

Frekvensfordeling

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	27	1,8	1,8	1,8
1,25	23	1,5	1,5	3,3
1,50	44	2,9	2,9	6,3
1,75	61	4,1	4,1	10,3
2,00	75	5,0	5,0	15,3
2,25	96	6,4	6,4	21,7
2,50	134	8,9	8,9	30,6
2,75	169	11,2	11,2	41,8
3,00	179	11,9	11,9	53,8
3,25	166	11,0	11,0	64,8
3,50	168	11,2	11,2	76,0
3,75	116	7,7	7,7	83,7
4,00	105	7,0	7,0	90,7
4,25	58	3,9	3,9	94,5
4,50	37	2,5	2,5	97,0
4,75	26	1,7	1,7	98,7
5,00	19	1,3	1,3	100,0
Total	1503	100,0	100,0	

Sosial støtte

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,811
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5364,901
	df	15
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,810	63,495	63,495	3,810	63,495	63,495
2	,854	14,239	77,733			
3	,581	9,690	87,423			
4	,326	5,441	92,864			
5	,239	3,989	96,853			
6	,189	3,147	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste leder? - Hvordan fungerer samarbeid i ditt team?	,856
Om du trenger det, er din nærmeste leder villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet? - Hvordan fungerer samarbeid i ditt team?	,850
Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste leder? - Hvordan fungerer samarbeid i ditt team?	,813
Om du trenger det, er dine arbeidskolleger villige til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet? - Hvordan fungerer samarbeid i ditt team?	,778
Blir dine arbeidsresultater verdsatt av dine arbeidskolleger? - Hvordan fungerer samarbeid i ditt team?	,759
Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger? - Hvordan fungerer samarbeid i ditt team?	,717

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger? - Hvordan fungerer samarbeid i ditt team?	19,67	17,404	,597	,879
Om du trenger det, er dine arbeidskolleger villige til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet? - Hvordan fungerer samarbeid i ditt team?	19,58	17,349	,674	,868
Blir dine arbeidsresultater verdsatt av dine arbeidskolleger? - Hvordan fungerer samarbeid i ditt team?	19,81	17,045	,651	,871
Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste leder? - Hvordan fungerer samarbeid i ditt team?	19,93	15,159	,775	,850
Om du trenger det, er din nærmeste leder villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet? - Hvordan fungerer samarbeid i ditt team?	19,71	15,661	,769	,852
Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste leder? - Hvordan fungerer samarbeid i ditt team?	19,84	15,686	,718	,861

Frekvensfordeling

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	,1	,1	,1
	1,17	1	,1	,1	,2
	1,33	4	,3	,3	,5
	1,50	2	,1	,1	,6
	1,67	4	,3	,3	,9
	1,83	8	,5	,5	1,4
	2,00	1	,1	,1	1,5
	2,17	19	1,3	1,3	2,7
	2,33	16	1,1	1,1	3,8
	2,50	26	1,7	1,7	5,5
	2,67	38	2,5	2,5	8,1
	2,83	43	2,9	2,9	10,9
	3,00	71	4,7	4,7	15,6
	3,17	66	4,4	4,4	20,0
	3,33	81	5,4	5,4	25,4
	3,50	79	5,3	5,3	30,7
	3,67	100	6,7	6,7	37,3
	3,83	98	6,5	6,5	43,8
	4,00	146	9,7	9,7	53,6
	4,17	106	7,1	7,1	60,6
	4,33	96	6,4	6,4	67,0
	4,50	90	6,0	6,0	73,0
	4,67	100	6,7	6,7	79,6
	4,83	100	6,7	6,7	86,3
	5,00	206	13,7	13,7	100,0
	Total		1503	100,0	100,0

Støttende ledelse

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,824
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4159,781
	df	10
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,398	67,953	67,953	3,398	67,953	67,953
2	,701	14,015	81,968			
3	,365	7,290	89,258			
4	,283	5,661	94,919			
5	,254	5,081	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
Oppmuntrer din nærmeste leder deg til å si fra når du har en annen mening? - Her ber vi deg svare på spørsmål om forholdet mellom deg selv og din leder.	,855
Hjelper din nærmeste leder deg med å utvikle dine ferdigheter? - Her ber vi deg svare på spørsmål om forholdet mellom deg selv og din leder.	,833
Oppmuntrer din nærmeste leder deg til å delta i viktige avgjørelser? - Her ber vi deg svare på spørsmål om forholdet mellom deg selv og din leder.	,816
Behandler din nærmeste leder de ansatte rettferdig og upartisk? - Her ber vi deg svare på spørsmål om forholdet mellom deg selv og din leder.	,815
Fordeler din nærmeste leder arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk? - Her ber vi deg svare på spørsmål om forholdet mellom deg selv og din leder.	,801

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,882	,882	5

Frekvensfordeling

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	19	1,3	1,3	1,3
1,20	13	,9	,9	2,1
1,40	22	1,5	1,5	3,6
1,60	16	1,1	1,1	4,7
1,80	31	2,1	2,1	6,7
2,00	45	3,0	3,0	9,7
2,20	38	2,5	2,5	12,2
2,40	54	3,6	3,6	15,8
2,60	77	5,1	5,1	21,0
2,80	89	5,9	5,9	26,9
3,00	131	8,7	8,7	35,6
3,20	90	6,0	6,0	41,6
3,40	111	7,4	7,4	49,0
3,60	102	6,8	6,8	55,8
3,80	122	8,1	8,1	63,9
4,00	135	9,0	9,0	72,9
4,20	101	6,7	6,7	79,6
4,40	89	5,9	5,9	85,5

Negativ atferd

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,935
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	9244,972
	df	55
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,151	55,920	55,920	6,151	55,920	55,920
2	,856	7,783	63,703			
3	,779	7,081	70,783			
4	,586	5,329	76,112			
5	,510	4,634	80,746			
6	,462	4,196	84,942			
7	,408	3,708	88,649			
8	,369	3,356	92,005			
9	,348	3,164	95,169			
10	,283	2,568	97,737			
11	,249	2,263	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix

Hvor ofte har du blitt utsatt for uønskede handlinger eller negative sanksjoner på arbeidsplassen de siste 6 månedene?

	Component 1
Vedvarende kritikk av din jobb eller arbeidsinnsats	,805
Neglisjering av dine meninger og vurderinger	,783
Upassende morsomheter på din bekostning fra personer som du kommer dårlig overens med	,780
Fiendtlighet eller taushet som svar på spørsmål eller forsøk på samtale	,779
At man har kritisert deg som person (for eksempel dine vaner eller bakgrunn), dine holdninger eller ditt privatliv	,774
Gjentatte påminnelser om tabber eller feil du har	,767
At det er blitt spredt sladder eller rykter om deg	,751
Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon slik at jobben ble vanskeliggjort	,716
Blitt utsatt for overdreven erting og fleiping	,706
Blitt utskjelt eller utsatt for spontane raseriutbrudd	,684
Blitt oversett eller utestengt fra det sosiale fellesskap	,665

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Blitt oversett eller utestengt fra det sosiale fellesskap –	12,63	21,742	,602	,916
At man har kritisert deg som person	12,69	21,596	,714	,909
Blitt utskjelt eller utsatt for spontane raseriutbrudd	12,72	22,248	,617	,914
Gjentatte påminnelser om tabber eller feil du har gjort	12,68	21,659	,700	,910
Fiendtlighet eller taushet som svar på spørsmål eller forsøk på samtale	12,72	21,659	,723	,909
Vedvarende kritikk av din jobb eller arbeidsinnsats	12,78	22,071	,750	,908
Neglisjering av dine meninger og vurderinger	12,58	21,003	,727	,909
Upassende morsomheter på din bekostning fra personer som du kommer dårlig overens med	12,75	21,840	,714	,909
Blitt utsatt for overdreven erting og fleiping	12,82	22,898	,634	,913
Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon slik at jobben ble vanskeliggjort	12,64	21,563	,655	,913
At det er blitt spredt sladder eller rykter om deg	12,79	22,455	,690	,911

Frekvensfordeling

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	619	41,2	41,2
	1,09	226	15,0	56,2
	1,18	170	11,3	67,5
	1,27	121	8,1	75,6
	1,36	69	4,6	80,2
	1,45	53	3,5	83,7
	1,55	37	2,5	86,2
	1,64	40	2,7	88,8
	1,73	21	1,4	90,2
	1,82	18	1,2	91,4
	1,91	12	,8	92,2
	2,00	23	1,5	93,7
	2,09	13	,9	94,6
	2,18	7	,5	95,1
	2,27	9	,6	95,7
	2,36	5	,3	96,0
	2,45	6	,4	96,4
	2,55	9	,6	97,0
	2,64	2	,1	97,1
	2,73	4	,3	97,4
	2,82	3	,2	97,6
	2,91	5	,3	97,9
	3,00	5	,3	98,3
	3,09	3	,2	98,5
	3,18	5	,3	98,8
	3,27	1	,1	98,9
	3,36	4	,3	99,1
	3,45	2	,1	99,3
	3,55	2	,1	99,4
	3,64	2	,1	99,5
	3,73	2	,1	99,7
	4,00	1	,1	99,7
	4,09	1	,1	99,8
	4,18	2	,1	99,9
	4,27	1	,1	100,0
Total	1503	100,0	100,0	

Ensomhet

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
At du savner selskap med andre?	1,52	,804	,755	.
At du opplever deg isolert fra andre?	1,62	,918	,755	.

Frekvensfordeling

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	811	54,0	54,0	54,0
1,50	235	15,6	15,6	69,6
2,00	266	17,7	17,7	87,3
2,50	42	2,8	2,8	90,1
3,00	50	3,3	3,3	93,4
3,50	21	1,4	1,4	94,8
4,00	44	2,9	2,9	97,7
4,50	18	1,2	1,2	98,9
5,00	16	1,1	1,1	100,0
Total	1503	100,0	100,0	

Mestringstro

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,681
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	926,265
	df	3
	Sig.	<,001

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,944	64,811	64,811	1,944	64,811	64,811
2	,563	18,763	83,574			
3	,493	16,426	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
Hvor fornøyd er du med kvaliteten på arbeidet du utfører? - Trivsel og arbeidsglede	,818
Hvor fornøyd er du med mengden arbeid du får gjort? - Trivsel og arbeidsglede	,812
Hvor fornøyd er du med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet? - Trivsel og arbeidsglede	,785

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,726	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Hvor fornøyd er du med kvaliteten på arbeidet du utfører? - Trivsel og arbeidsglede	8,08	1,767	,569	,616
Hvor fornøyd er du med mengden arbeid du får gjort? - Trivsel og arbeidsglede	8,29	1,552	,559	,630
Hvor fornøyd er du med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet? - Trivsel og arbeidsglede	8,06	1,834	,523	,669

Frekvensfordeling

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	,1	,1	,1
1,67	4	,3	,3	,3
2,00	7	,5	,5	,8
2,33	11	,7	,7	1,5
2,67	27	1,8	1,8	3,3
3,00	60	4,0	4,0	7,3
3,33	129	8,6	8,6	15,9
3,67	196	13,0	13,0	28,9
4,00	431	28,7	28,7	57,6
4,33	262	17,4	17,4	75,0
4,67	190	12,6	12,6	87,7
5,00	185	12,3	12,3	100,0
Total	1503	100,0	100,0	

Kjønn

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mann	819	54,5	54,5	54,5
	Kvinne	684	45,5	45,5	100,0
	Total	1503	100,0	100,0	

Alder

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	15	1,0	1,0	1,0
	21	11	,7	,7	1,7
	22	15	1,0	1,0	2,7
	23	24	1,6	1,6	4,3
	24	44	2,9	2,9	7,3
	25	19	1,3	1,3	8,5
	26	14	,9	,9	9,4
	27	14	,9	,9	10,4
	28	18	1,2	1,2	11,6
	29	30	2,0	2,0	13,6
	30	34	2,3	2,3	15,8
	31	37	2,5	2,5	18,3
	32	46	3,1	3,1	21,4
	33	34	2,3	2,3	23,6
	34	37	2,5	2,5	26,1
	35	38	2,5	2,5	28,6
	36	46	3,1	3,1	31,7
	37	36	2,4	2,4	34,1
	38	42	2,8	2,8	36,9
	39	41	2,7	2,7	39,6
	40	21	1,4	1,4	41,0
	41	19	1,3	1,3	42,2
	42	24	1,6	1,6	43,8
	43	17	1,1	1,1	45,0
	44	19	1,3	1,3	46,2
	45	22	1,5	1,5	47,7
	46	26	1,7	1,7	49,4
	47	32	2,1	2,1	51,6
	48	28	1,9	1,9	53,4
	49	36	2,4	2,4	55,8
	50	53	3,5	3,5	59,3
	51	41	2,7	2,7	62,1
	52	55	3,7	3,7	65,7
	53	52	3,5	3,5	69,2
54	40	2,7	2,7	71,9	
55	27	1,8	1,8	73,7	
56	29	1,9	1,9	75,6	
57	32	2,1	2,1	77,7	

58	25	1,7	1,7	79,4
59	23	1,5	1,5	80,9
60	33	2,2	2,2	83,1
61	26	1,7	1,7	84,8
62	30	2,0	2,0	86,8
63	17	1,1	1,1	88,0
64	19	1,3	1,3	89,2
65	10	,7	,7	89,9
66	14	,9	,9	90,8
67	40	2,7	2,7	93,5
68	29	1,9	1,9	95,4
69	30	2,0	2,0	97,4
70	12	,8	,8	98,2
71	12	,8	,8	99,0
72	9	,6	,6	99,6
73	2	,1	,1	99,7
74	4	,3	,3	100,0
Total	1503	100,0	100,0	

Vedlegg 2 - Spørreundersøkelsen av Nordstat Norge

JOBBKRAV

	<i>Hvilke krav stiller jobben din til deg?</i>	Svært sjelden / aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte / alltid
1 Q1	Er arbeidsbelastningen din ujevn slik at arbeidet hopper seg opp?	1	2	3	4	5
2 Q2	Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?	1	2	3	4	5
3 Q3	Har du for mye å gjøre?	1	2	3	4	5
4 Q4	Krever arbeidet ditt raske avgjørelser?	1	2	3	4	5
5 Q5	Krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet?	1	2	3	4	5
6 Q6	Krever ditt arbeid kompliserte avgjørelser?	1	2	3	4	5
7 Q7	Er arbeidsoppgavene dine for vanskelige for deg?	1	2	3	4	5
8 Q8	Utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å gjøre?	1	2	3	4	5
9 Q9	Krever jobben din at du lærer deg nye kunnskaper og nye ferdigheter?	1	2	3	4	5
10 Q10	Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt?	1	2	3	4	5
11 N4	Er arbeidet ditt belastende ut fra et følelsemessig synspunkt?	1	2	3	4	5
12 N5	Stilles du i arbeidet ditt overfor hendelser som påvirker deg personlig?	1	2	3	4	5
13 N6	Fører arbeidet ditt til følelsesladde situasjoner?	1	2	3	4	5
14	Hvor ofte har arbeidet ditt det siste året blitt påvirket av COVID-19	1	2	3	4	5
		Mye mindre enn før	Mindre enn før	Ingen endring	Noe mer enn før	Mye mer enn før
15 G1	Har koronarestriksjonene for din del ført til at du jobber hjemmefra	1	2	3	4	5
16 G2	Har koronarestriksjonene ført til at du i din jobb bruker digitale kommunikasjonsverktøy mere enn tidligere (f.eks. Skype, Teams, Zoom og tilsvarende tjenester)	1	2	3	4	5

BRUK AV DIGITALE VERKTØY TIL KOMMUNIKASJON

	<i>I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende påstander om bruk av elektroniske kommunikasjonsverktøy? Hopp over denne blokken hvis du aldri bruker slike verktøy.</i>	Helt uenig	Litt uenig	Verken enig eller uenig	Litt enig	Helt enig
17 G3	De digitale kommunikasjonsverktøyene jeg har brukt er lette å bruke	1	2	3	4	5
18 G4	Jeg blir mer sliten av å kommunisere i digitale møter enn ansikt-til-ansikt	1	2	3	4	5
19 G5	Jeg synes det er vanskeligere å ta ordet i digitale møter enn i ansikt-til-ansikt-møter	1	2	3	4	5
20 G6	Jeg synes det er lettere å ta initiativ til digitale møter enn til ansikt-til-ansikt-møter.	1	2	3	4	5
21 G7	Selv om vi har digitale møter, savner jeg ansikt-til-ansikt-samtaler med kollegaer	1	2	3	4	5
22 G8	Jeg ønsker å erstatte ansikt-til-ansikt-møter med digitale møter så ofte som mulig, også etter at koronatiltakene er avsluttet	1	2	3	4	5

ARBEID OG FRITID

	<i>Hvor ofte synes du at arbeidet ditt påvirker fritiden din og omvendt?</i>	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid
29 Q65	Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv?	1	2	3	4	5
30 Q66	Hender det at krav fra familien eller ektefelle/partner forstyrrer utførelsen av arbeidet ditt?	1	2	3	4	5
31 Lk1	Hvor ofte blir du kontaktet hjemme per telefon av noen fra arbeidsplassen din utenom arbeidstid, om noe knyttet til arbeidet ditt?	1	2	3	4	5
32 Lk2	Hvor ofte leser og svarer du på arbeidsrelatert e-post utenom arbeidstid?	1	2	3	4	5

KONTROLL I ARBEIDET

	<i>Hva og hvor mye kan du selv bestemme i arbeidet ditt?</i>	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid
33 Q17	Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?	1	2	3	4	5
34 Q18	Kan du selv bestemme når du skal ta pauser?	1	2	3	4	5
35 Q19	Kan du selv bestemme lengden på pausene dine?	1	2	3	4	5
36 Q20	Kan du selv bestemme arbeidstiden din (for eksempel fleksitid)?	1	2	3	4	5
37 Q21	Hvis det finnes flere forskjellige måter å utføre arbeidet ditt på, kan du selv velge hvilken framgangsmåte du skal bruke?	1	2	3	4	5
38 Q22	Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?	1	2	3	4	5
39 Q23	Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer du skal samarbeide med?	1	2	3	4	5
40 Q24	Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?	1	2	3	4	5

SOSIALT SAMSPILL

	<i>Hvordan fungerer samarbeid i ditt team?</i>	Svært sjelden / aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte / alltid
41 Q31	Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger?	1	2	3	4	5
42 Q32	Om du trenger det, er dine arbeidskolleger villige til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?	1	2	3	4	5
43 Q33	Blir dine arbeidsresultater verdsatt av dine arbeidskolleger?	1	2	3	4	5
44 Q34	Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste leder?	1	2	3	4	5

45 Q35	Om du trenger det, er din nærmeste leder villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?	1	2	3	4	5
46 Q36	Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste leder?	1	2	3	4	5

LEDELSE – DEL 2

	<i>Her ber vi deg svare på spørsmål om forholdet mellom deg selv og din leder.</i>	Svært sjelden / aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte / alltid
54 Q37	Oppmuntrer din nærmeste leder deg til å delta i viktige avgjørelser?	1	2	3	4	5
55 Q38	Oppmuntrer din nærmeste leder deg til å si fra når du har en annen mening?	1	2	3	4	5
56 Q39	Hjelper din nærmeste leder deg med å utvikle dine ferdigheter?	1	2	3	4	5
57 Q40	Fordeler din nærmeste leder arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk?	1	2	3	4	5
58 Q41	Behandler din nærmeste leder de ansatte rettferdig og upartisk?	1	2	3	4	5

TILFREDSHET

	<i>Trivsel og arbeidsglede</i>	Svært misfornøyd	Nokså misfornøyd	Både / og	Nokså fornøyd	Svært fornøyd
93 Q74	Hvor fornøyd er du med ditt nåværende arbeid?	1	2	3	4	5
94 Me 66	Hvor fornøyd er du med kvaliteten på arbeidet du utfører?	1	2	3	4	5
95 Me 67	Hvor fornøyd er du med mengden arbeid du får gjort?	1	2	3	4	5
96 Me 68	Hvor fornøyd er du med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet	1	2	3	4	5
97 Q75	Når du tenker på hvordan du har det for tida, er du stort sett fornøyd med tilværelsen eller er du stort sett misfornøyd?	1	2	3	4	5
		Ikke viktig	Litt viktig	Ganske viktig	Viktig	Svært viktig
98 Sb	Hvor viktig vil du si at ditt arbeid er for deg nå for tiden	1	2	3	4	5
		Svært	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller

		sjelden eller aldri				alltid
99S b	Gleder du deg til å gå på jobben?	1	2	3	4	5
100 Sb	Hender det at du blir sliten av jobben?	1	2	3	4	5
101 N7	Har du vansker med å slappe av etter endt arbeidsdag	1	2	3	4	5
		Helt uenig	Nokså uenig	Verken enig eller uenig	Nokså enig	Helt enig
102 we1 /MS 1	Jeg får mye energi på jobben	1	2	3	4	5
103 we2	Jeg er entusiastisk når det gjelder jobben min	1	2	3	4	5
104 we3	Jeg er oppslukt av arbeidet mitt	1	2	3	4	5
105 MS 2	Jeg er full av arbeidslyst	1	2	3	4	5
106 MS 5	Jeg er en livlig person	1	2	3	4	5
107 Lk	Jeg føler tilhørighet til virksomheten jeg jobber i	1	2	3	4	5

NEGATIV ATFERD PÅ ARBEIDSPLASSEN

Hvor ofte har du blitt utsatt for uønskede handlinger eller negative situasjoner på arbeidsplassen **de siste 6 måneder?** (NAQ-11)

		Aldri	Av og til	månedlig	Ukentlig	Daglig
133 E1/Pls 2	Blitt oversett eller utestengt fra det sosiale fellesskap	1	2	3	4	5
134 E2	At man har kritisert deg som person (for eksempel dine vaner eller bakgrunn), dine holdninger eller ditt privatliv	1	2	3	4	5
135 E3	Blitt utskjelt eller utsatt for spontane raseriutbrudd	1	2	3	4	5
136 E4	Gjentatte påminnelser om tabber eller feil du har gjort	1	2	3	4	5
137 E5	Fiendtlighet eller taushet som svar på spørsmål eller forsøk på samtale	1	2	3	4	5
138 E6	Vedvarende kritikk av din jobb eller arbeidsinnsats	1	2	3	4	5
139 E7	Neglisjering av dine meninger og vurderinger	1	2	3	4	5

140 E8	Upassende morsomheter på din bekostning fra personer som du kommer dårlig overens med	1	2	3	4	5
141 E9	Blitt utsatt for overdreven erting og fleiping	1	2	3	4	5
142 E10	Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon slik at jobben ble vanskeliggjort	1	2	3	4	5
143 E11	At det er blitt spredt sladder eller rykter om deg	1	2	3	4	5
144 Pls 1	At du savner selskap med andre?	1	2	3	4	5
145 Pls 3	At du opplever deg isolert fra andre?	1	2	3	4	5

Fra de eksisterende bakgrunnsdataene i panelet er følgende brukt:

- kjønn (mann/kvinne)
- alder i faktiske år eller fødselsår