

Ali Ahmed

En studie av sammenheng mellom tvungent hybridkontor og opplevelse av stress hos arbeidstaker

Masteroppgave i Styring og ledelse  
OsloMet- storbyuniversitetet  
Handelshøyskolen  
Fakultet for samfunnsvitenskap

## Forord

Denne oppgaven ble utarbeidet våren 2022 som del av min mastergrad innen styring og ledelse ved OsloMet.

Arbeidet med oppgaven har vært lærerikt og utfordrende selv om det til tider har vært vanskeligere å kombinere studiet og særlig masteroppgaven med fulltidsjobb enn først antatt. Men jeg sitter uansett igjen med en god del ny kunnskap som kommer godt med i min arbeidshverdag i mange år fremover.

Jeg har fått masse god hjelp av min veileder Karoline Kopperud som har holdt ut med en masterstudent som ikke hadde skrevet mer enn 7-8 sider med 3 måneder igjen til innlevering. Karoline har også vært veldig tilgjengelig og gitt gode og raske tilbakemeldinger underveis. Jeg ønsker derfor å rette en ekstra takk til deg for å ha delt av din kunnskap.

Jeg vil også takke min familie, særlig min kone som har vært en støtte under hele studiet og særlig under masteroppgaven. Jeg hadde aldri rukket å bli ferdig om ikke du tok mye mer ansvar for barna i den siste tiden før innleveringen.

Oslo, 9. mai 2022

Ali Ahmed

## Sammendrag

Formålet med denne studien var å forske på sammenhengen mellom tvungent hybridkontor og opplevd stress. Det ble i tillegg undersøkt om det var en sammenheng mellom tvungent hybridkontor og opplevd sosial tilhørighet. Studien var av 120 respondenter hvordan inntil 87 av disse ble brukt videre på enkelte av hypotesene, mens på andre hypoteser ble kun 34 brukt da det var kun de som hadde besvart alle variabler på begge utsendelsene. Det viste seg at jeg ikke kunne påvise noen signifikante sammenhenger, noe som trolig skyldes for lite utvalg. Men forskjellene i gjennomsnitt kunne likevel indikere noen forskjeller som var interessante. Studien tar for seg årsaker til teori og praksis, samt begrensninger og fremtidig forskning er diskutert avslutningsvis.

## Abstract

The purpose of this study was to research the relationship between compulsory hybrid office and perceived stress. It was also investigated whether there was a connection between compulsory hybrid office and perceived social affiliation. The study was of 120 respondents, 87 of these were used further on some of the hypotheses, while on other hypotheses only 34 were used as only those who had answered all variables on both dispatches was used. It turned out that I could not detect any significant correlations, which is probably due to too small sample. However, the differences on average could still indicate some differences that are interesting. The study addresses the causes of theory and practice, as well as limitations and future research are discussed in conclusion.

## Innhold

1 Innledning .....	7
1.1 Problemstilling og avgrensning.....	11
1.2 Disposisjon.....	11
2 Teori .....	12
2.1 Stress .....	12
2.2 Kotters endringsmodell .....	14
2.2.1 Skape en «kriseforståelse» .....	14
2.3 Selvbestemmelsesteorien .....	14
2.3.1 Grunnleggende behovsteori ( Basic needs theory – BNT ).....	16
2.3.2 Organisk integrasjonsteori ( Organismic integration theory – OIT ) .....	18
2.3.3 Kognitiv evalueringsteori ( Cognitive evaluation theory – CET ) .....	19
3 Metode.....	22
3.1 Litteratursøk .....	22
3.2 Valg av metode.....	22
3.3 Bakgrunnen for valg av metode .....	22
3.4 Utvalget.....	23
3.5 Innsamling av data .....	24
3.6 Spørreskjema og måleinstrumenter .....	27
3.6.1 Sosial tilhørighet.....	27
3.6.2 Stress .....	28
3.7 Kontrollvariabler.....	28
3.8 Analyse .....	28
3.8.1 Deskriptiv analyse.....	28
3.8.2 Hypotesetesting .....	28
3.9 Evaluering.....	29
3.10 Dataenes pålitelighet, gyldighet og etikk.....	29
3.10.1 Reliabilitet og validitet.....	29
3.10.2 Overførbarhet.....	30
3.10.3 Rollen som forsker.....	30
3.10.4 Etske problemstillinger .....	30
3.10.5 Andre forhold .....	31
4 Resultater .....	32
4.1 Respondentene .....	32
4.2 Deskriptiv analyse.....	33
4.3 Hypotesetesting .....	34

4.3.1 Hypotese 1.....	34
4.3.2 Hypotese 2.....	34
4.3.3 Hypotese 3.....	34
4.3.4 Hypotese 4.....	35
5 Diskusjon .....	36
5.1 Begrensninger .....	41
5.2 Fremtidig forskning .....	43
6. Konklusjon.....	44
Litteraturliste .....	45
Vedlegg 1 – Informasjonsskriv.....	48
Vedlegg 2: Spørreskjema.....	51

## 1 Innledning

I år 2000 var det ca. seks prosent av de sysselsatte i Norge som arbeidet helt eller delvis hjemmefra. De jobbet i gjennomsnitt ca. 8 timer hjemmefra ukentlig (Rønning, 2002). Hjemmekontor hadde allerede før pandemien vært en mulighet for mer enn 50 prosent av de sysselsatte. I SSBs Levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø i 2019 var det 53 prosent som svarte at de hadde mulighet til å jobbe helt eller hjemmefra. Det var også 3 prosent som faktisk jobbet hjemmefra hele dagen, alle dager (SSB, 2020). En rapport fra Eurofound og International Office som det er vist til i artikkelen til Charalampous et. al. (2019) viser at det har vært vekst i fjernarbeid i flere land i Europa. For eksempel i Frankrike svarte 12,4 prosent at de jobbet helt eller delvis hjemmefra i 2012. Tilsvarende tall for år 2007 var 7 prosent. I Sverige var det en økning fra på 15 prosentpoeng (fra 36 prosent til 51 prosent) mellom 2003 og 2014. Alle disse tallene er fra før koronapandemien brøt ut i Europa tidlig i 2020.

Da koronapandemien brøt ut i 2020 ble de fleste arbeidstakerne i Norge ganske raskt etter utbruddet beordret på hjemmekontor. I løpet av kort tid var ca. 37 prosent av alle arbeidstakerne i EU sendt på hjemmekontor (STAMI, 2021). I de nordiske landene var dette tallet på mellom 50 – 60 prosent. Noen flyttet til dedikerte kontorsoner i hjemmet, mens andre måtte ta i bruk kjøkkenbenken. Dette påbudet ble senere opphevet, og erstattet med anbefaling om hjemmekontor. Senere ble den helt opphevet, for så å bli gjeninnført, opphevet, erstattet osv. Periodene med påbud og anbefaling fra myndighetene om hjemmekontor har gjort det vanligere for mange flere arbeidstakere, i ulike yrker, å ha hjemmekontor i forhold til situasjonen før pandemien. Selv i den perioden hvor påbudet og anbefalingen fra myndighetene var opphevet oppga rundt 56 prosent av arbeidstakerne at de hadde muligheten til å jobbe hjemmefra enten som fast ordning eller ved behov i Arbeidslivsbarometeret 2020 (Ingelsrud et al., 2020). Når det gjelder hvor ofte arbeidstakerne ønsker å jobbe hjemmefra i 2022 svarer rundt 72% av arbeidstakerne med noe hjemmekontor at de ønsker å benytte denne muligheten minst en dag i uken, de fleste av dem ønsker rundt 2 dager i uken hvor de jobber hjemmefra og de færreste ønsker å jobbe hjemmefra hver dag (Ingelsrud, et al., 2022).

Den massive økningen i bruken av helt eller delvis hjemmekontor under og forhåpentligvis også etter pandemien har gjort hjemmekontorets konsekvenser som et høyaktuelt tema (Ingelsrud, et al., 2022). Hjemmekontor, eller det å kunne jobbe *når som helst og fra hvor som helst*, har både positive og negative sider, og forskning gir heller ikke entydige svar om hvordan dette påvirker arbeidet og arbeidstakerne (Charalampous et al., 2019). Forskning oppsummert i Charalampous et. al. (2019) viser for eksempel at hjemmekontor fører til økt

produktivitet og effektiv tidsbruk hos arbeidstakerne. Forskerne trekker blant annet frem studien til Raghuram et al. fra 2003 hvor Raghuram og kollegaene utforsket faktorer som var assosiert med de ansattes evne til å håndtere hjemmekontor-utfordringer. I dette studiet indikerte resultatene en positiv sammenheng mellom effektivitet, atferd og resultater.

I studien til Kelliher og Anderson (2009) undersøkte forskerne blant annet arbeidsintensivering som finner sted ved å ta i bruk fleksibel arbeidspraksis med tanke på kontorsted. Her fant forskerne en sammenheng mellom hjemmekontor for kunnskapsmedarbeidere og redusert forekomst av stress hos dem. Denne studien er også trukket frem av Charalampous et al. (2019).

Økt fleksibilitet trekkes også frem som en av fordelene med hjemmekontor i forskningsoppsummeringen til Charalampous et al. (2019), som igjen fører til bedre balanse mellom arbeid og fritid. Her vises det blant annet til studien til Boell et al. fra 2013 hvor forskerne gjennomførte en litteraturgjennomgang hvor de identifiserte 24 fordeler og utfordringer ved fjernarbeid. Blant annet trekkes dette studiet frem av Charalampous et al. som en av hovedgrunnene til at arbeidstakerne rapporterer økt jobbtilfredshet ved å jobbe hjemmefra.

Flere studier trekker også frem negative sider ved hjemmekontor i oppsummeringen til Charalampous et al. De trekker blant annet frem studien til Tietze og Nadin fra 2010 hvor forskerne utforsket hvordan en overgang fra kontorbasert arbeid til hjemmekontor påvirker de psykologiske kontraktene til de involverte ansatte. I studien fant de blant annet at en overgang fra kontorarbeid til hjemmekontor førte til at tilknytningen en arbeidstaker har til sin arbeidsgiver ble svekket.

Forskningen oppsummert i Charalampous et al. (2019) viser også til studier hvor det kan sees en sammenheng mellom hjemmekontor og lengre arbeidsdager. Her trekkes det blant annet frem studien til Grant et al. fra 2013 hvor forskerne utforsket virkningene av fjernarbeid på jobb/fritid, effektivitet og velvære. Forskerne fant her at fjernarbeid medførte noen negative virkninger på velvære grunnet overarbeid og mangel på restitusjon. Her fant forskerne også en sammenheng mellom fjernarbeid og jobb- fritidskonflikt, og at respondentenes rapportering om at de satt med en følelse av å «alltid» være på jobb.

I artikkelen til Charalampous et al. vises det også til forskning av McDonald et al. fra 2008 og Redman et al. fra 2009. Disse studiene trekkes frem som eksempler på at det er en negativ sammenheng mellom hjemmekontor og karrieremuligheter. I samme artikkel vises det også til

studiene til McCloskey og Ibaria fra 2003 og metaanalysen til Gajendran og Harrison fra 2007 hvor forskerne ikke fant noe negativ sammenheng mellom hjemmekontor og karrieremuligheter. Ifølge Gajendran og Harrison hadde var det indikasjoner på at det kunne være noen andre negative konsekvenser avhengig av antall timer i uken man jobbet hjemmefra og kompleksiteten til oppgavene.

Samlet sett gir studiene et inntrykk av at hjemmekontor har positive effekter, i alle fall til en viss grad (Charalampous et al., 2019). Men alle de nevnte studiene tar for seg medarbeidere som på undersøkelsestidspunktet var interessert i å jobbe hjemmefra og sier slik sett lite om konsekvenser av tvungent hjemmekontor. Men ut fra dette forstår man at det er et komplekst bilde og det kan være veldig bra enkelte ganger å ha hjemmekontor, men det er ikke sikkert det er like bra andre ganger. Om hjemmekontor har positiv effekt eller ikke, vil avhenge av en del andre faktorer også, som f.eks. individuelle forskjeller. For noen mennesker vil det passe bedre å jobbe hjemmefra enn for andre.

Etter koronapandemien forventes det derimot at flere selskaper, organisasjoner og offentlige virksomheter vil legge mer til rette for at flere arbeidstakere arbeider fra hjemmekontor. Det er faktisk flere virksomheter som allerede har besluttet hvordan de skal løse arbeidshverdagen etter pandemien. Men hva som er en god hjemmekontor-strategi er ikke veldig innlysende, da forskningen viser noe ulike virkninger av hjemmekontor og er basert på arbeidstagere som har fleksibelt og frivillig bruk av hjemmekontor. Videre er det svært lite forskning som tar utgangspunkt i nordiske forhold (STAMI, 2021).

«Vi sitter dermed igjen med et kunnskapsgrunnlag som gjør det utfordrende å si noe sikkert om hvordan arbeid hjemmefra kan påvirke arbeidsmiljø og helse» sier forskeren Lise Fløvik som leder enheten for kunnskapsoppsummeringer ved STAMI (2021). Virksomhetene risikerer derfor å fatte endringsbeslutninger på en tynn kunnskapsgrunn (STAMI, 2021).

I 2020 ble en av de aller første studiene av hjemmekontor under en pandemi publisert (Chong et al, 2020). Chong og kollegaene samlet inn daglige data fra 120 ansatte som var på hjemmekontor grunnet pandemien i Singapore. De fant ut at det å lære seg nye verktøy, nye arbeidsoppgaver og løse ting på nye måter førte til en økt grad av emosjonell utmattelse som igjen førte til at man ikke hadde den samme energien til å ta for seg arbeidsoppgavene, særlig de litt tyngre oppgavene, dagen etter. Denne emosjonelle utmattelsen var noe mindre hvis arbeidstakerne opplevde stor grad av organisasjonsstøtte for å løse de digitale utfordringene

og ikke var avhengig av andre for å løse sine arbeidsoppgaver. I artikkelen anbefalte Chong et al. videre forskning som nyanserte forholdet mellom frivillig og tvunget fjernarbeid.

Forskning om frivillig- og helt eller delvis tvungen form for hjemmekontor er også viktig fra et teoretisk perspektiv da vi vet hvor viktig autonomi er for folk og i en tvungen situasjon vil autonomi være frarøvet. Forskerne Lindsay McGregor og Neal Doshi (2020) undersøkte mer enn 20.000 arbeidstakere i perioden 2010 til 2015 verden rundt hvor de sammenlignet arbeidstakernes motivasjon. De delte arbeidstakerne inn i 3 grupper; 1) de som måtte jobbe fra kontoret, 2) de som måtte jobbe hjemmefra og 3) de som hadde muligheten til å velge om de ville jobbe delvis hjemmefra og kontoret. McGregor & Doshi fant at det var en vesentlig forskjell på motivasjonen mellom de som ikke hadde noen valg og måtte jobbe enten fra kontoret eller hjemmefra 100 % og de som faktisk fikk velge en mer fleksibel hybridordning. De som hadde valgmuligheten hadde også en vesentlig høyere motivasjon enn de som ikke hadde valgmuligheten (McGregor & Doshi, 2020). I en rapport om hjemmekontor fra STAMI (2021) vises det også til blant annet at varighet, omfang og om hjemmekontoret er frivillig eller ikke, kan påvirke medarbeidernes jobbtilfredshet og produktivitet.

Med dette som bakgrunn virket det for meg som at hjemmekontor kan føre til mye positivt, men det er avhengig av omfanget. Videre vil veldig mye avhenge av om medarbeiderne har valgfriheten til å selv å kunne velge hjemmekontor eller arbeid fra «kontoret». Hvis valgfriheten blir tatt bort kan det ifølge rapporten fra STAMI fort bli opplevd som en belastning for arbeidstakerne.

I denne oppgaven vil jeg se nærmere på dette med frivillig og tvungen form for hybridkontor. Med hybridkontor menes en miks av arbeid som skjer fra virksomhetens egne lokaler og arbeid som utføres fjernt fra lokalene, for eksempel fra hjemmet, hytta eller andre steder arbeidstakeren finner egnet. Med tvungent hybridkontor mener jeg at arbeidstakerne pålegges å jobbe enkelte av dagene å jobbe fra et annet sted enn virksomhetens egne lokaler og med frivillig hybridkontor menes at arbeidstakerne står fritt til å velge å jobbe fra et annet sted på enkelte av dagene. Med andre ord vil skille mellom frivillig og tvungent hybridkontor være basert på om ordningen er frivillig eller om det kreves av arbeidsgiveren (noe som gjør at den kan oppleves tvungent). Graden av tvang kunne også vært diskutert, men som jeg ikke vil komme innom i denne oppgaven. Da tenker jeg særlig på nyanseringen mellom et pålegg om hjemmekontor og for eksempel delvis tvang i form av reduksjon av antall fysiske arbeidsplasser for å tvinge arbeidstakerne til å jobbe hjemmefra.

Oppgavens tema er om hvordan stressopplevelse hos arbeidstakerne henger sammen med frivillig- og tvungen hybridordning.

### 1.1 Problemstilling og avgrensning

Etter å ha lest artikkelen til Chong et al. (2020) ble jeg interessert i å undersøke nærmere om hvordan valg av hybridordning henger sammen med opplevd stress hos arbeidstakerne.

Oppgavens problemstilling er følgende:

*Hvilke forskjeller er det i stressopplevelse hos ansatte som er på tvungen eller frivillig hybridordning, og om det er noen sammenheng mellom hybridordningen og hvordan den enkelte opplever tvungent hjemmekontor.*

### 1.2 Disposisjon

I dette kapitlet har jeg presentert konteksten for denne oppgaven og problemstillingen. I det neste kapitlet vil jeg presentere relevante teorier og hypoteser, før jeg i metodekapitlet redegjør for metoden for innsamling av datamaterialet. I kapitlet analyse vil innsamlede data analyseres før jeg i konklusjonskapitlet diskuterer slutningene som kan trekkes fra analysen.

## 2 Teori

Utgangspunktet for denne oppgaven var min interesse for å se hvordan følelsen av tvang ved valg av hybridkontor påvirker de ansatte, da særlig stressopplevelsen hos dem. Oppgaven vil som tidligere nevnt ta for seg tvungen hybridordning og dens virkning på stressopplevelsen hos de ansatte. I dette kapitlet vil jeg presentere det teoretiske rammeverket for oppgaven. Det er mange teorier som kan knyttes opp mot problematikken rundt hjemmekontor og dens sammenheng med forekomsten av stress hos arbeidstakerne. I denne oppgaven vil jeg konsentrere meg først og fremst om selvbestemmelsesteorien utviklet av Ryan og Deci (2000) men vil også komme innom Kotters (2012) endringsmodell da den også kan være interessant.

Før vi går nærmere inn på teoriene kan det være lurt å definere hva jeg mener med frivillig- og tvungent hybridkontor. Som nevnt innledningsvis mener jeg med hybridkontor en miks av arbeid som skjer fra virksomhetens egne lokaler og arbeid som utføres fjernt fra lokalene, for eksempel fra hjemmekontor. Med tvungent hybridkontor mener jeg at arbeidstakerne pålegges å jobbe enkelte av dagene å jobbe fra et annet sted enn virksomhetens egne lokaler og med frivillig hybridkontor menes at arbeidstakerne står fritt til å velge å jobbe fra et annet sted på enkelte av dagene. Med andre ord vil skille mellom frivillig og tvungent hybridkontor være basert på om ordningen er frivillig eller om det kreves av arbeidsgiveren (noe som gjør at den kan oppleves tvungent).

Før vi ser på selvbestemmelsesteorien og Kotters råd for vellykket endring må vi løfte blikket og se nærmere begrepet stress.

### 2.1 Stress

Stress betyr påkjenning eller belastning og er et meget vidt psykologisk og medisinsk begrep som ble introdusert av Hans Selye i 1936 (1946). Selye selv valgte å definere begrepet som «the non-specific response of the body to any demand for change». Han hadde i eksperimenter lagt merke til at dyr som ble utsatt for akutte, men forskjellige fysiske og emosjonelle stimuli (for eksempel ekstrem lys, støy, varme, kulde etc.) viste de samme forandringene (for eksempel magesår etc.). Han forsket videre på dette og fant at vedvarende stress gjorde at dyrene utviklet ulike sykdommer som lignet på de man fant hos menneskene (for eksempel hjerteinfarkt, hjerneslag osv.) (AIS, u.d.).

Stress er et subjektivt fenomen som kan ha både positive og negative virkninger avhengig av hvilken type stress det er, stressets styrke og varighet. Milde former for stress kan oppleves som stimulerende (for eksempel trening, utfordrende arbeid etc.) mens sterkere former for

stress og langvarig stress kan medføre negative fysiske og psykiske følger (for eksempel hjerteinfarkt og høyt blodtrykk) (Svartdal & Malt, 2021).

I 1965 presenterte Selye sin stressmodell (General Adaptation Syndrome) (1965), hvor han beskrev at stressopplevelsen utvikles som resultat av en prosess som kan deles opp i tre faser. Den første fasen kalte han alarmfasen. Dette er den umiddelbare reaksjonen på en belastning, hvor beskyttelsesmekanismene hos individet vil aktiveres. Her vil kroppen være skjerpet og på vakt, og både kroppen og hjernen vil forberede seg på handling. Fysisk sett vil man i denne fasen oppleve økt tilførsel av blant annet oksygen til muskler og hjerne som gir mer energi (kortsiktig) (Hargreaves, 2000). Denne fasen er relativt sett kortvarig og varer alt fra noen få minutter til 24 timer avhengig av stressutløsende stimuli (stressor) (Selye, 1946). Den andre fasen er motstandsfasen. Her vil kroppen prøve å tilpasse seg og håndtere denne belastningen og er normalt mye lengre enn alarmfasen. Fysisk vil den kroppslige reaksjonen være at blodårene til mindre viktige organer, som fordøyelsessystemet trekker seg sammen. Denne fasen kan vare i opptil flere år og vil som de andre fasene være forskjellig for hver av oss basert på vår fysiologi og livserfaring (Wilson, 2016). Den tredje fasen er utmattelse, der individets ressurser er oppbrukt og fører til en langvarig belastning fysisk og psykisk.

Ifølge Svartdal & Malt (2021) er det ikke den objektive «intensiteten» som er avgjørende for den subjektive opplevelsen av stress, men om individet evner og gis anledning til å reagere på en psykologisk sett konstruktiv måte på stressoren eller ikke. Forskningen på feltet har dokumentert mekanismer som kan påvirke stressreaksjonen som 1) måten stressopplevelsen tolkes på av den enkelte, 2) kunne forutsette og/kontrollere den stressende hendelsen, 3) «immunisering» - altså trening på den aktuelle situasjonen, 4) personens typiske forklaringer av hendelser i livet og 5) bevisst avslapning, trening og distraksjon.

Da respondentene i min undersøkelse har praktisert tvungen eller frivillig hybridkontor i nærmere 2 måneder på undersøkelsestidspunktet er de i alle fall forbi alarmfasen og det er grunn til å tro at respondentene i denne oppgaven er i den andre fasen. Det er også mulig at noen av dem er i den tredje fasen i Selyes stressmodell. Dette er også årsaken til at jeg ser på stressopplevelsen, og ikke utmattelse hos respondentene som kun tar for seg den siste fasen i Selyes stressmodell selv om det også her ville vært ulike grader av utmattelse å finne blant respondentene.

## 2.2 Kotters endringsmodell

Denne modellen er utviklet gjennom praktisk erfaring og forskning av John P. Kotter (2012). Modellen tar for seg hvordan ledelsen kan få til en vellykket endring i organisasjonen, med minst mulig motstand. Modellen til Kotter består av 8 trinn for en vellykket endring; 1) Skape en «kriseforståelse» - at endringen er nødvendig, 2) etablere allianse med aktører med makt til å gjøre endringene, 3) formulere en klar visjon og lage en strategi for å nå denne, 4) kommunisere visjon og strategi, 5) fjerne hindringer og gjøre folk i stand til å arbeide på nye måter, 6) skape tidlig suksess – synliggjøre framgang, 7) ikke ta seieren på forskudd men fokuser på det som gjenstår og 8) at endringen må forankres i ny organisasjonskultur. Kurt Lewin (1947) har en tilsvarende endringsmodell med 3 trinn, men den vil ikke bli behandlet i denne oppgaven da den innholdsmessig ikke tilføyer noe mer enn Kotters endringmodell i denne oppgaven. I denne oppgaven er det særlig det første trinnet til Kotters endringsmodell, skape en «kriseforståelse», som er interessant og vil bli nærmere behandlet nedenfor.

### 2.2.1 Skape en «kriseforståelse»

I denne fasen av modellen må det skapes en bevissthet i organisasjonen om at det er nødvendig med en endring. For å gjøre dette må man føre dialog og skape en forståelse for den faktiske situasjonen som krever en endring. Lederen må sørge for at medarbeiderne forstår at ting haster og at det er nødvendig å foreta en endring raskt. Hvis lederen ikke greier å formidle graden av nødvendighet som tilsier en rask endring, vil det forårsake senere utfordringer i prosessen. En krise vil som oftest bli sett på som en trigger for endringen og kan brukes som grunnlag (Kotter, 2012).

## 2.3 Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien (Self-Determination Theory – SDT) er en makroteori om menneskelig motivasjon utviklet av Edward L. Deci og Richard Ryan på 1970-tallet. Teorien har i ettertid også blitt tillagt flere underteorier (Ryan & Deci, 2000). En makroteori er definert som en teori som søker å dekke alle elementer i et fenomen eller emne (Oxford, u.d.). Teorien forklarer motivasjon som det å ha drivkraften til å utvise en bestemt atferd og baserer seg på noen grunnleggende antagelser om menneskets natur og de indre og ytre driverne av menneskets atferd. Personer som er drevet til å handle vil ifølge denne teorien bli betraktet som motiverte, og personer som ikke har den drivkraften eller inspirasjonen til å handle vil bli karakterisert som umotiverte (Ryan & Deci, 2000).

I teorien antas at alle individer har en naturlig konstruktiv tendens til å utvikle «selvet» og identifisere de faktorene som støtter og eventuelt hindrer iboende motivasjoner. Teorien tar

for seg ulike typer av menneskelig motivasjon, deriblant indre og ytre motivasjon. SDT fokuserer også på hvordan sosiale og kulturelle faktorer kan tilrettelegge eller undergrave folks følelse av vilje og initiativ, i tillegg til deres velvære og kvaliteten på deres prestasjoner. I følge SDT er en persons iboende motivasjon drevet av tre psykologiske behov, som er 1) autonomi, 2) kompetanse og 3) tilhørighet. Tilfredsstillelse av disse behovene vil fremme den beste formen for motivasjonen hos individet. Denne formen for motivasjon vil medføre forbedret ytelse, bedre utholdenhet og større kreativitet. Samtidig vil manglende støtte av disse tre psykologiske behovene føre til negative innvirkninger på individets velvære (Center for Self-Determination Theory, u.d.).

SDT er som tidligere nevnt egentlig en makroteori (også kalt meta-teori), en samlebetegnelse for fem under-teorier utviklet av Deci og Ryan (1985). Under-teoriene bidrar til og utfyller hverandre da de bygger på de samme grunnleggende verdiene alle sammen (Ryan & Deci, 2002). Tre av under-teoriene ser på fellestrekk ved menneskers motivasjon, mens to av under-teoriene tar for seg individuelle forskjeller hos menneskene. SDT er allmenn teori som brukes innen mange felt, men baserer seg i utgangspunktet på de tidligere nevnte psykologiske behovene hos alle mennesker (Deci og Ryan, 2000).

De fem under-teoriene som samlet utgjør makroteorien selvbestemmelsesteori er 1) Kognitiv evalueringsteori (Cognitive evaluation theory - CET), 2) Organisk integrasjonsteori (Organismic integration theory - OIT), 3) Kausalitetsorienteringsteori (Causality orientations theory - COT), 4) Grunnleggende behovsteori (Basic needs theory - BNT) og 5) Mål innholdsteori (Goal contents theory - GCT).

Kognitiv evalueringsteori tar for seg i hovedsak vårt indre motivasjon og hvordan det ytre miljøet vårt kan påvirke vår indre motivasjon. Ifølge Ryan & Deci vil motivasjonen vår variere i grad og type, i tillegg til mengde. Vår motivasjon vil variere i type basert på den drivkraften som ligger bak vår handling (Center for Self-Determination Theory, u.d.).

Organisk integrasjonsteori tar for seg i hovedsak den ytre motivasjonen vår og hvordan den kan variere avhengig av graden av hvor autonom eller kontrollert vår atferd er. Denne teorien tar for seg internalisering som av Deci & Ryan er beskrevet som en prosess hos oss hvor vi integrerer holdninger og transformerer eksterne reguleringer til selvregulert atferd (2000).

Kausalitetsorienteringsteorien identifiserer tre kausalitetsorienteringer: 1) autonomi, 2) kontroll og 3) upersonlig orientering. Teorien foreslår generaliserte effekter av orienteringene på både motivasjon og atferd. Grunnleggende behovsteori utdyper de grunnleggende

psykologiske behovene; 1) autonomi, 2) kompetanse og 3) tilhørighet og forholdet mellom disse behovene og vårt velvære. Mål innholdsteori differensierer mellom to typer menneskelige ambisjoner; indre og ytre. Indre ambisjoner er av typen personlig vekst, større samfunnsbidrag, bedre helse osv., mens ytre ambisjoner er av typen større rikdom, mer berømmelse osv. Ifølge denne teorien vil verdsettelse eller prioritering av indre ambisjoner i forhold til ytre assosieres med bedre velvære og optimal funksjon, mens ytre ambisjoner er assosiert med sykdom (Ryan & Deci, 2017).

I denne oppgaven vil jeg først se nærmere på Grunnleggende behovsteori (Basic needs theory – BNT) som tar for seg sammenhengen mellom tilfredsstillelse av våre grunnleggende behov og vår indre motivasjon. Manglende oppfyllelse av våre grunnleggende behov fører til manglende indre motivasjon og stress hos individet (Nerstad, 2021). Jeg vil også se nærmere på Organisk integrasjonsteori (Organismic integration theory - OIT) da manglende oppfyllelse av de grunnleggende behovene kan føre til at ansatte går fra autonom motivasjon til kontrollert motivasjon og kontrollert motivasjon er direkte knyttet til stress og utbrenthet (Kusurkar, et al., 2020). For denne oppgaven er også Kognitiv evalueringsteori (Cognitive evaluation theory - CET) en aktuell teori som jeg vil komme tilbake til litt senere i oppgaven.

### 2.3.1 Grunnleggende behovsteori ( Basic needs theory – BNT )

Under-teorien om grunnleggende behov (Basic needs theory – BNT) tar for seg sammenhengen mellom vår indre motivasjon og tilfredsstillelse av våre grunnleggende behov. Disse grunnleggende behovene er nødvendige for å mediere vår indre og ytre motivasjon og også eventuelt demotivering (Fraguela-Vale et. al., 2020). Ifølge denne teorien er det tre grunnleggende behov som må tilfredsstilles for at indre motivasjon, utvikling og stress hos mennesker skal bedres (Ryan og Deci, 2007). De tre grunnleggende behovene er 1) opplevd autonomi, 2) kompetanse og 3) sosial tilhørighet. Disse behovene er våre medfødte, universelle og essensielle behov som må være tilfredsstillt for at vi skal ha god helse og velvære.

Autonomi beskriver graden av selvbestemmelse når det gjelder våre interesser, preferanser og ønsker (Einarsen og Skogstad 2011, s. 106). Autonomi representerer menneskets iboende ønske om å ha ansvar for egne handlinger og er forbundet med det å føle seg fri, ha følelsen av å kunne velge å utføre en aktivitet eller ikke og følelsen av uavhengighet (Deci & Ryan, 2000). Dette er evnen til å føle kontroll over sin egen oppførsel og skjebne, og innebærer selvinitiering og selvregulering av egen adferd. Dette er i motsetning til å bli styrt av ytre

belønninger og press utenfra. Dette betyr overhodet ikke å være uavhengig av andre, men det er individets følelse av generell psykologisk frihet, kontroll og valgfrihet til å ta informerte valg basert på sine egne verdier. Vedkommende vil da også føle et større ansvar for valgene en foretar. Med behov for autonomi refereres det ifølge Ryan et. al., (1995) til selvstyrte handlinger som er både initiert og regulert av «selvet». Det er følelsen av å anse seg selv som kilde og initiativtaker til en bestemt atferd. Jo mer autonom et menneske oppfatter sine handlinger, desto mer indre motivert vil den være til å utføre handlingen. Denne følelsen av autonomi vil forsterkes når også andre mennesker anerkjenner vedkommendes følelser. Ytre press i arbeidslivet og at valgfriheten fratas den enkelte kan begrense graden av opplevd autonomi. Håndfaste belønninger kan også bidra til å redusere følelsen av autonomi. Det er også en stor fare for at ytre belønning for allerede iboende motivert atferd, vil undergrave autonomien og trekke oppmerksomheten bort fra den (Lopez-Garrido, 2021). Situasjonen vil forverres ytterligere hvis atferden gjentas ettersom atferden til stadig vil bli mer kontrollert av ytre belønninger istedenfor autonomi. Dette vil føre til at den indre motivasjonen vil reduseres for hver gang og mennesket vil begynne å føle både en annen kilde til motivasjon og få mindre selvtillit (Lopez-Garrido, 2021).

Det følger av tidligere forskning at større grad av autonomi, fører til økt trivsel og økt engasjement hos den enkelte (Deci et al., 1981). Autonomi er den aller viktigste av de tre psykologiske behovene nevnt ovenfor, derav også navnet selvbestemmelsesteori (Ryan & Deci, 2000). Det finnes flere måter å oppfordre til mer selvbestemmelse og autonomi, men det å pålegge noen en viss handling er å frata vedkommende denne selvbestemmelsen og autonomien.

Kompetanse beskriver om den enkelte har tilstrekkelige kvalifikasjoner og egenskaper til å mestre vedkommendes utfordringene, samt oppleve at vedkommende utvikler seg og lærer noe nytt (Einarsen og Skogstad 2011, s. 108). Kompetanse beskriver også den enkeltes tillit til å kunne utføre sine oppgaver uavhengig av om de er satt av en selv eller andre. Når en person føler seg kompetent, vil vedkommende føle seg i stand til å effektivt kunne samhandle med miljøet sitt, og ha de ferdighetene som trengs for å lykkes med å oppnå målene sine. En kompetent person vil ha en følelse av å kunne mestre sine utfordringer og oppgaver (Lopez-Garrido, 2021). Ryan & Deci (2000) argumenterer for at det er viktig med kvalifikasjoner for den enkelte, men også selvtillit er viktig. Den enkelte vil trenge et best mulig nivå av oppgaver og utfordringer, som gir vedkommende en følelse av kompetanse. Vedkommende vil også få en følelse av kompetanse (og den vil kunne styrkes) når vedkommende får positive

tilbakemeldinger fra andre (Lopez-Garrido, 2021). Med andre ord skal det være av en viss kompleksitet i oppgavene til individet. Oppgavene skal ikke være så lette at det blir kjedelig og lite utfordrende. Oppgavene bør heller ikke være helt uopnåelige eller for utfordrende da dette vil redusere vedkommendes følelse av å inneha kompetanse og selvtillit. Det samme vil skje hvis vedkommende får negative tilbakemeldinger på utførelsen og resultatet av oppgavene (Lopez-Garrido, 2021).

Tilhørighet er graden av tilknytning til andre mennesker, tilhørighet blant andre mennesker og i hvilken grad man føler seg som en verdsatt del av miljøet rundt seg (Calvo et al., 2010). Tilhørighet er også å ha en følelse av at andre bryr seg om en, og at man føler seg tilknyttet andre mennesker rundt seg om det måtte være familie, venner, kolleger, lærere eller andre. Individet må føle at den tilhører det miljøet vedkommende er satt i. Manglende tilhørighet til miljøet gjør det vanskeligere for mennesker å uttrykke seg og føle seg trygge til å uttrykke seg (Wormnes & Manger, 2005). Uten tilknytning vil selvbestemmelse være vanskelig å oppnå da den enkelte vil mangle både nødvendig hjelp og støtte i miljøet. Følelse av tilhørighet vil forsterkes ytterligere når mennesket føler seg respektert og ivaretatt som en del av et inkluderende miljø. I motsatt fall vil følelsen av tilhørighet bli undergravd av konkurranse med andre og kritikk fra andre i miljøet (Lopez-Garrido, 2021).

Ifølge Deci & Ryan (2000) skal større autonomi, bedre kompetanse og bedre sosial tilhørighet gi høyere grad av motivasjon, bedre utvikling og bedre velvære hos den enkelte. På samme måte vil lavere autonomi, manglende kompetanse og manglende sosial tilhørighet gi lavere motivasjon, dårligere utvikling og dårligere velvære. Endringer i oppfyllelsen av disse behovene, særlig manglende tilfredsstillelse av behovene, gjør at vi mennesker vil reagere, men våre reaksjoner vil ikke være lik da noen vil bli påvirket mer enn andre.

Av det som er av interesse for denne oppgaven er særlig autonomi. Økt autonomi fører til at man i mindre grad lar seg påvirke av miljøet og føle seg kontrollert av omgivelsene sine. Videre vil vitalitet og energi forsterkes av at de grunnleggende psykologiske behovene, herunder behovet for autonomi, er tilfredsstilt (Deci & Ryan, 2008). I motsatt fall må manglende oppfyllelse av de psykologiske behovene kunne føre til manglende arbeidsglede og stress (Nerstad, 2021).

### 2.3.2 Organisk integrasjonsteori ( Organismic integration theory – OIT )

Under-teorien om Organisk integrasjonsteori (Organismic integration theory - OIT ) er også interessant for denne oppgaven. Dette er en integreringsteori innenfor SDT som viser hvordan

ytre motivasjon kan omdannes til selvbestemt motivasjon ved å gå igjennom internaliseringsprosesser. I SDT er det et viktig skille knyttet til indre eller ytre press til å oppføre seg eller tenke på en bestemt måte, mens autonom motivasjon består av både indre og ytre motivasjon hvor mennesket har indentifisert seg med selve verdien som igjen fører til den oppførselen eller tenkemåten (Deci & Ryan, 1990).

Kusurkar et al. (2020), ser også i sine studier en sammenheng mellom de tre grunnleggende psykologiske behovene, følt frustrasjon og utbrenthet. Ifølge Kusurkar et al. kan følt frustrasjon knyttet til de tre grunnleggende psykologiske behovene føre til at mennesket går fra autonom motivasjon (indre motivert) til kontrollert motivasjon (ytre motivert). Kontrollert motivasjon er videre knyttet til stress og utbrenthet ifølge Kusurkar et al.

### 2.3.3 Kognitiv evalueringsteori ( Cognitive evaluation theory – CET )

Kognitiv evalueringsteori (Cognitive evaluation theory – CET) er en av de mest sentrale teoriene under SDT og handler om hvordan den indre motivasjon hos mennesker påvirkes av sosial samhandling og omgivelsene. Her rettes oppmerksomheten mot å finne faktorer som kan forklare forskjellene i motivasjonen hos den enkelte (Ryan & Deci, 2000), og særlig hvordan disse faktorene forsterker eller svekker vår indre motivasjon. Utgangspunktet for teorien er at mennesker ønsker å utforske ting, mestre utfordringer og best mulig tilpasse oss våre omgivelser. Ryan og Deci (2000) nevner blant annet at belønning, frister og påtvungne mål kan svekke den indre motivasjonen hos den enkelte. I denne teorien er man av den oppfatning at ytre motivasjon må ikke nødvendigvis svekke den indre motivasjonen, men dette kan være tilfellet særlig hvis den enkeltes autonomi svekkes (Deci & Ryan, 1985).

Ut fra de nevnte teoriene vil manglende oppfyllelse av autonomi, ved at man som i denne oppgaven fratras selvbestemmelsen over hvor man skal jobbe fra ved at man blir tvunget til å jobbe delvis hjemmefra, bør gi utslag i opplevd stress blant de ansatte. Det kan også argumenteres for, til en viss grad, manglende følelse av tilhørighet for den delen av de ansatte som blir tvunget til å jobbe delvis hjemmefra. Samlet sett har vi da et teoretisk utgangspunkt som skulle tilsi at ansatte med tvungent hybridkontor bør rapportere større grad av stress enn sine kolleger som har frivillig hybridkontor. Bakgrunnen for det er at de i større grad vil være fratatt autonomi ved å bli fratatt valgmuligheten til å kunne velge hvilke dager de ønsker å jobbe hjemmefra og hvilke dager de skal jobbe fra kontorlokalene.

Hypotese 1: Ansatte med tvungent hybridkontor rapporterer større opplevelse av stress enn de med frivillig hybridkontor.

Et av de tre grunnleggende behovene i BNT er følelsen av tilhørighet. Tilhørighet er følelsen av å bli inkludert i miljøet, bry seg om andre og lysten til at noen bryr seg om en (Calvo et al. 2010). Vi mennesker har et ønske om å ha andre mennesker rundt oss som vi kan utveksle erfaringer med. Vi søker tilknytning til andre mennesker, gjerne de som er i samme situasjon som oss selv. I denne oppgaven vil det innebære at medarbeidere som er satt på tvungent hjemmekontor opplever i større grad en reduksjon i denne muligheten til å ha andre mennesker rundt seg da de jobber hjemmefra uten å ha noen kolleger rundt seg.

Med dette som bakgrunn er det grunn til å tro at den sosiale tilhørigheten og tilknytningen til andre kolleger er noe lavere blant de som blir satt på tvungent hybridkontor sammenlignet med deres kolleger som praktiserer en frivillig hybridordning.

Hypotese 2: De ansatte som sitter på frivillig hybridkontor har økt opplevelse av sosial tilhørighet enn de som sitter på tvungent hybridkontor.

Basert på den presenterte teorien bør det å bli sendt på hjemmekontor alle sammen, noe som skjedde før den andre spørreundersøkelsen (T2), for den gruppen som hadde en frivillig hybridordning være en større fratakelse av autonomi enn den gruppen som allerede praktiserte en tvungen hybridordning. For de som hadde tvungent hybridkontor ved T1 hadde allerede, til en viss grad i alle fall, blitt fratatt deres autonomi ved å bli sendt på tvungent hybridkontor.

Med tanke på de sammenhengene som er presentert ovenfor bør en endring i autonomi hos gruppen med frivillig hybridkontor gi utslag i en endring i deres rapporterte stressopplevelse, noe som bør være noe høyere ved T2 enn ved T1.

Det kan også tenkes at det kan være en økning i opplevd stress ved T2 hos den gruppen som hadde tvungent hybridkontor ved T1. Dette kan skyldes at det var gått noe lengre tid og det var knyttet usikkerhet til evt. tilbakekomst tilbake til kontoret. Men endringen ved T2 hos de med frivillig hybridkontor ved T1 tenker jeg likevel bør være større enn de som hadde tvungent hybridkontor ved T1. En annen faktor her som kan påvirke stressopplevelsen hos de ansatte er «kriseforståelsen» iht. Kotters endringsmodell. Denne kriseforståelsen kan føre til en endring av resultatet da den forståelsen for endringen vil kanskje være mer tilstede for en pandemi med pålegg fra myndighetene, enn for fasadeoppgradering. Men denne kriseforståelsen vil være likevel være den samme hos begge gruppene, både de som hadde tvungent hybridkontor først og de som hadde frivillig hybridkontor.

Hypotese 3: De som satt på frivillig hybridkontor ved T1 rapporterer større økning i opplevd stress ved T2 når alle er på tvungent hjemmekontor, enn de som hadde tvungent hybridkontor ved T1.

Som tidligere nevnt er et av de tre grunnleggende behovene i BNT sosial tilhørighet. Tilhørighet er følelsen av å bli inkludert, å bry seg om andre og lyst til at noen andre bryr seg om en (Calvo et al. 2010). Vi mennesker ønsker som sagt å ha andre mennesker rundt oss som vi kan utveksle erfaringer med. Når de som hadde frivillig hybridkontor ved T1 blir sendt på tvungent hjemmekontor ved T2 er det grunn til å tro at de også rapporterer en større nedgang i deres opplevde sosiale tilhørighet enn de som allerede var på tvungent hybridkontor. Dette med bakgrunn i at da de går fra å ha mennesker rundt seg fysisk til å kun ha dem digitalt. De som allerede hadde en tvungen hybridordning hadde allerede fra før minst 2 dager i uken hvor de ikke hadde noen mennesker rundt seg.

Hypotese 4: De som satt på frivillig hybridkontor ved T1 rapporterer større negativ endring i opplevd sosial tilhørighet ved T2 enn de som hadde tvungent hybridkontor ved T1.

## 3 Metode

### 3.1 Litteratursøk

Med bakgrunn i valgt problemstilling søkte jeg etter relevant fysisk og digital litteratur.

Litteratursøkene ble i hovedsak gjort i Oria men jeg søkte også på Google og Google Scholar for å finne relevante artikler. Jeg benyttet meg også aktivt av referanselistene i ulike rapporter for å finne relevante artikler i forhold til min valgte problemstilling.

Ut fra litteratursøkene så jeg at det er ingen forskning på hvordan tvang ved valg av hybridkontorordning påvirker den psykiske helsen og særlig opplevd stress som jeg ønsket å undersøke med denne oppgaven. Jeg fant riktignok noen masteroppgaver, særlig fra de 2 siste årene under pandemien, som tok for seg problemstillinger knyttet til hjemmekontor, men ingen som tok for seg akkurat den problemstillingen jeg hadde valgt.

### 3.2 Valg av metode

Ordet metode har sin opprinnelse fra det greske ordet *methodos*, som betyr å følge en bestemt vei mot et fastsatt mål. Metodelæren handler i all hovedsak om hvordan vi skal gå frem for å bekrefte eller avkrefte våre prediksjoner ved bruk av analyse. Og når man snakker om samfunnsvitenskapelig metode handler den i all hovedsak om å få fram informasjon om de sosiale virkelighetene. Forskningen gjennomføres ved at man først samler inn data før man analyserer dem og til slutt tolker analysene for å trekke slutninger.

Å bruke en metode innebærer å gå systematisk til verks for å undersøke om det er noen sammenheng mellom teori og empiri. Selve forskningsprosessen kan deles inn i fire faser hvor den første er forberedelser til forskningen, den andre datainnsamling, den tredje analyse av innsamlede data og rapportering og den siste presentasjon av resultatene. Overordnet er det to metoder man kan bruke i forskningen; kvalitativ- og kvantitativ metode. I kvalitativ metode forholder man seg til data i form av tekst (som samles inn for eksempel ved intervjuer), mens det i kvantitativ metode er dataene i form av tallmateriale (som samles inn for eksempel ved spørreundersøkelse) (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2020).

### 3.3 Bakgrunnen for valg av metode

Med bakgrunn i oppgavens tema og problemstilling har jeg valgt å benytte kvantitativ metode i denne oppgaven da jeg anser den som mest hensiktsmessig for å belyse om det er noen sammenheng mellom variablene.

Videre benytter jeg hypotetisk-deduktiv metode i denne oppgaven. Det vitenskapelige utgangspunktet for hypotetisk-deduktiv tilnærming er realisme innen vitenskapsteorien. I

hypotetisk-deduktiv metode tar forskeren en hypotese eller teori og tester den ved å utlede fra den en eller flere observerbare prediksjoner (hypoteser) som er tilgjengelige for empirisk testing. Hvis disse prediksjonene bekreftes av dataene som brukt, blir resultatet tatt som en bekreftende forekomst av den aktuelle teorien. Hvis prediksjonene ikke stemmer overens med dataene, teller dette faktum som en avvisende forekomst av teorien (Haig, 2018).

Hypotetisk-deduktiv metode forutsetter som tidligere nevnt et vitenskapsteoretisk ståsted som kalles vitenskapelig realisme. De fleste versjoner av vitenskapelig realisme er basert på to grunnleggende antagelser; 1) at vi som mennesker er del av en verden vi kan anse som «virkelig» og 2) at vi, ved å bruke passende vitenskapelige metoder, kan frembringe kunnskap om både observerbare og ikke-observerbare fenomener fra denne verden (Haig, 2018). Vi antar altså at teoriene og begrepene vi bruker er en representasjon av virkeligheten når vi bruker hypotetisk-deduktiv metode.

Jeg anser det derfor som nyttig å bruke en hypotetisk-deduktiv metode hvor jeg tar utgangspunkt i teorien, utleder en eller flere hypoteser og foretar en empirisk testing av hypotesene. På denne måten vil mine antagelser kunne bekreftes eller avkreftes basert på innsamlede data.

Da jeg ønsket å undersøke sammenhenger mellom flere ulike variabler og jeg ønsket å invitere et større antall respondenter til å delta i undersøkelsen for å kunne si noe om hva som gjelder mange var det for meg naturlig å bruke kvantitativ metode, herunder spørreundersøkelse (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2020). Spørreundersøkelsen gjør det overkommelig å hente inn større mengder data og analysere dem, og er også relativt lite belastende for respondentene (Skog, 2004). Siden jeg også på det tidspunktet var ansatt i organisasjonen hvor respondentene var rekruttert, ville en kvantitativ undersøkelse også føre til at jeg fikk en naturlig distansering til respondentene.

Da mitt utvalg ikke er et representativt utvalg vil det være vanskelig å generalisere funnene, men undersøkelsen vil uansett kunne gi en pekepinn på sammenhengene i alle fall for denne organisasjonen og kanskje også gi oss indikasjon for andre tilsvarende organisasjoner.

### 3.4 Utvalget

En del av samfunnsforskningen går ut på å bestemme seg for hvem som skal få delta på undersøkelsen og eventuelt hvem som skal utelates. Da jeg var klar over at det hos min, på det tidspunktet, arbeidsgiver ble praktisert en ordning hvor halvparten av de ansatte hadde

tvungent hybridkontor i en periode bestemte jeg meg for å gjennomføre undersøkelsen hos min arbeidsgiver. Årsaken var rett og slett at tilsvarende situasjon ville vært vanskelig å skape et annet sted. Dataene i denne oppgaven ble derfor samlet inn fra min tidligere arbeidsgiver, en arbeidstakerorganisasjon.

I denne organisasjonen skulle de praktisere en ordningen med delvis tvungent hybridkontor for deler av ansatte grunnet oppgradering av fasade. Oppgraderingen av fasaden skulle pågå i ca. 6 måneder og resulterte i at ca. halvparten av ansatte ble sendt på tvungent hybridkontor 3 dager i uken, mens den andre halvdel kunne velge frivillig hybridkontor i inntil 3 dager i uken. Det var et fåtall ansatte (totalt 10 personer) som hadde en noe annerledes ordning, enten skulle de ha tvungent eller frivillig hybridkontor i hele perioden. Den gruppen som hadde tvungent hybridkontor, skulle heller ikke sitte på sitt vanlige kontor de dagene de hadde «kontordag» grunnet støv og støy. De dagene de skulle ha «kontordag» satt de med andre i samme situasjon i leide lokaler. De som hadde frivillig hybridkontor kunne fortsette som vanlig på sine vanlige kontorplasser.

Undersøkelsen ble sendt ut på e-post til alle arbeidstakerne i organisasjonen iht. liste jeg mottok fra HR-avdelingen i organisasjonen. Dette resulterte i at undersøkelsen ble sendt til 163 personer. Utvelgelseskriteriene for respondenter var alle faste eller midlertidige ansatte som hadde denne organisasjonen som sin arbeidsplass uavhengig av stillingsbrøk. Av de som valgte å besvare alle variablene på undersøkelsen var det fordelingen mellom kvinner og menn, henholdsvis 76,5 prosent og 23,5 prosent.

### 3.5 Innsamling av data

Innsamling av data handler om å samle inn data fra individer som har erfaring med fenomenet det forskes på. Disse dataene blir i en kvantitativ metode samlet inn i form av tall (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2020). I denne oppgaven ønsket jeg å samle inn data om erfaringer fra folk som hadde en form for tvungent hybridkontor på undersøkelsestidspunktet og sammenligne med deres kolleger som ikke hadde en slik ordning.

I denne undersøkelsen valgte jeg å samle inn data gjennom en panelundersøkelse hvor dataene for de samme enhetene ble samlet på to ulike tidspunkter. Planen var å sende den samme undersøkelse til respondentene på begge tidspunktene. Dette skulle gjøre meg bedre i stand til å si noe om sammenhengen mellom hybridkontor-løsning og opplevelse av stress blant arbeidstakerne. Den andre utsendelsen ble endret (noe kortet ned) da alle ble sendt på tvungen hjemmekontor etter pålegg/anbefaling fra myndighetene på grunn av COVID-19, men de

variablene som er benyttet i denne oppgaven ble ikke endret. Det som derimot ble endret var at jeg i den første utsendelsen også hadde noen spørsmål knyttet til et tenkt scenario hvor deres nåværende situasjon ble gjort permanent. Denne delen ble fjernet ved andre utsendelse.

Allerede før jeg hadde bestemt meg for problemstillingen tok jeg kontakt med toppledelsen i organisasjonen hvor undersøkelsen skulle gjennomføres. Jeg var ganske tidlig ute med å diskutere prosjektet med HR-sjefen og min egen avdelings- og seksjonsleder i organisasjonen da jeg anså problemstillingen min mest interessant for HR-avdeling, med tanke på å tilrettelegge hybridordning for de ansatte i organisasjonen, og for min egen seksjon arbeidsliv og juss som arbeider med råd og veiledning til tillitsvalgte og medlemmer. Allerede våren 2021, lenge før jeg hadde en klar problemstilling diskuterte jeg muligheten til å gjennomføre en undersøkelse om dette temaet med HR-sjefen da vi tilfeldigvis satt ved samme bord under lunsj. Jeg hadde kommet noe lenger og visste noe mer om hva jeg ønsket å skrive om i august/september 2021 og tok da kontakt på nytt med HR-sjefen hvor jeg la frem en delvis prosjektbeskrivelse. Vi avtalte likevel at jeg skulle sende en formell henvendelse når jeg hadde kommet litt lenger slik at hun kunne diskutere med ledergruppen før en formell godkjenning. Ved å gjøre det på denne måten fikk jeg også god forankring for gjennomføringen av undersøkelsen hos ledelsen.

Formell aksept fra HR-sjefen hentet jeg inn ca. 4 uker før den første utsendelsen.

Organisasjonen ble også informert om at de endelige resultatene etter prosjektets avslutning ville bli rapportert tilbake til dem men på gruppenivå. De fikk også beskjed om jeg ikke ville rapportere noe på avdeling eller individ-nivå grunnet anonymiteten som skulle bli lovet til respondentene. Videre ble de informert om at rapporteringen vil være fullstendig anonymisert og kan (hvis vi var heldige) danne eventuelt grunnlag for tiltak i organisasjonen for å bedre legge til rette for hybridkontor.

For å motivere til høy svarprosent ønsket jeg å få HR-sjefen til å sende ut en e-post til alle ansatte før den første utsendelsen. Men hun oppfordret meg til å gjøre det selv, samt forklare bakgrunnen for undersøkelsen. Jeg sendte derfor noen dager før den første utsendelsen en e-post til samtlige medarbeidere i organisasjonen hvor jeg fortalte om min masteroppgave og hvor interessant denne typen kunnskap kan være for organisasjonen i dens arbeid mot arbeidstakere, ikke minst for dem selv. Denne informasjonen le jeg også ut på Microsoft Teams, som organisasjonen brukte delvis som intranett.

Siden dette var midt under pandemien ble det som tidligere nevnt noen endringer før den andre undersøkelsen da alle ble sendt på hjemmekontor. Dette ble gjort da myndighetene ga et pålegg/anbefaling til alle arbeidsgivere om å legge til rette for at de ansatte kunne jobbe hjemmefra så langt det var praktisk mulig. Jeg valgte først å utsette den andre utsendelsen med noen dager i håp om en retur til normalsituasjon ved neste pressekonferanse fra myndighetene, men da myndighetene ikke endret dette pålegget i sin første pressekonferanse etter planlagt utsendelse nr. 2 ble undersøkelsen sendt ut med noen justeringer (slik nevnt ovenfor). Justeringene som ble foretatt var at denne undersøkelsen ble i større grad vinklet mot hvordan arbeidstakerne hadde det på daværende tidspunkt og tenkt scenario-situasjon ble fjernet.

En av fordelene ved å sende ut samme undersøkelse flere ganger, er reduksjon av tilfeldige målefeil som kan forekomme. Samtidig er det en risiko ved denne typen undersøkelser at eventuelt frafall kan bli stort, og at antallet respondenter som besvarer undersøkelsen flere ganger kan derfor bli få. Men jeg håpet jeg totalt sett fikk tilstrekkelig med respondenter til å kunne utlede nyttig informasjon fra undersøkelsen.

Første utsendelse ble sendt ut 12. november 2021 med én ukes frist. Her var fristen noe kortere enn først planlagt da jeg ønsket å få svarene noen dager før de eventuelt skulle bytte fra tvungen til frivillig og omvendt. Arbeidstakerne hadde da praktisert enten tvungen eller frivillig hybridordning i litt over 2 måneder. Den andre utsendelsen ble sendt ut 20. januar 2022 med to ukers svarfrist da jeg på det tidspunktet var klar over at det ikke skulle skje endringer i kontorsituasjonen på minst 2 uker grunnet pålegg fra myndighetene. På dette tidspunktet hadde alle praktisert tvungent hjemmekontor i litt over 1 måned. Årsaken til disse utsendelsesdatoene var opprinnelig at det grunnet fasadearbeider på deres faste arbeidsplass skulle ca. halvparten av de ansatte i denne organisasjonen ha en form for tvunget hybridkontor på tidspunktet for den første utsendelsen, mens den andre halvdel skulle ha en form for tvunget hybridkontor på tidspunktet for den andre utsendelsen. Ved å sende samme undersøkelse to ganger ønsket jeg å redusere tilfeldige målefeil og se hvilken sammenheng det er mellom den uavhengige variabelen (frivillig/tvungen hybridkontor) og den avhengige variabelen (stressopplevelse) med noe større sikkerhet (Skog, 2004). Men som tidligere nevnt ble det ikke slik, da alle endte på hjemmekontor ved den andre utsendelsen pga. COVID-19 pålegg.

For å sikre høy validitet ønsket jeg å utelukke enkelte feilkilder. Da jeg allerede før undersøkelsen visste at 10 av arbeidstakerne ville ha samme løsning på begge tidspunktene

for utsendelse av undersøkelsen, var den opprinnelige tanken å ikke inkludere deres besvarelser i analysen. Men da alle ble sendt på hjemmekontor ved den andre undersøkelsen kunne de av medarbeiderne som opprinnelig skulle ha tvungent hybridkontor på begge tidspunkter tilordnes den gruppen som hadde tvungen hybridkontor ved den første utsendelsen. Tilsvarende kunne den gruppen som opprinnelig skulle ha frivillig hybridordning på begge tidspunkter tilordnes den gruppen som hadde frivillig hybridkontor ved den første utsendelsen.

På den første utsendelsen fikk jeg 87 svar, altså en svarprosent på 53,4 prosent. Av dem var det kun 77 komplette svar, der alle variablene var besvart. Fordelingen blant de to gruppene jeg var interessert i, altså de med tvungent hybridkontor og de med frivillig hybridkontor, blant de komplette svarene var henholdsvis 31 og 40. På den andre utsendelsen fikk jeg 47 svar, en svarprosent på 28,8 %. Av dem var det kun 43 komplette svar og fordelingen blant de komplette svarene mellom de med tvungent hybridkontor først og de med frivillig hybridkontor først var henholdsvis 22 og 21. Ved matching av data fant jeg ut at det var totalt 34 respondenter som hadde besvart alle variablene på begge undersøkelsene.

### 3.6 Spørreskjema og måleinstrumenter

Et spørreskjema skal ha oppgitte svaralternativer. Det gjør det lettere for forskeren å se likheter og variasjoner, generalisere resultater fra utvalg til populasjon, samle data fra mange individer på kort tid. Dette gjør det også lettere å kunne analysere og undersøke sammenhenger mellom fenomener. Et spørreskjema med oppgitte svaralternativer gjør det også enklere for respondentene å svare på spørsmålene og ta stilling til påstandene (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2020).

Jeg informerte i informasjonsskrivet at det ville ta ca. 15 minutter å besvare spørreskjemaet. I spørreskjemaet var det noen innledende spørsmål først før det kom påstander knyttet til forskningsvariablene hvor respondentene ble bedt om å ta stilling til alle påstandene/spørsmålene på en 5-punkt Likert-skala hvor 1 er svært uenig mens 5 er svært enig. I analysen ble gjennomsnittsverdien på de enkelte variablene benyttet.

#### 3.6.1 Sosial tilhørighet

I hvilken grad arbeidstakeren føler en sosial tilhørighet ble målt med 6 påstander som er hentet fra Broeck m.fl. (Broeck et al., 2010). Eksempler på påstand brukt i den forbindelse er om arbeidstakeren i løpet av den siste tiden har «egentlig ikke følt at kollegaene mine og jeg har mye til felles» og «følt at noen av mine kollegaer er nære venner av meg». Cronbachs alfa for svarene for sosial tilhørighet var 0,80 ved T1 og 0,86 ved T2.

### 3.6.2 Stress

Arbeidstakernes opplevelse av stress ble målt basert på 10 spørsmål for stress utviklet av Cohen et al., (1983). Eksempler på spørsmål er hvor ofte har arbeidstakeren i løpet av den siste tiden «følt at ting har gått din vei på jobben?» og «følt at du var «på topp» på jobben?». Cronbachs alfa for svarene for stress var 0,61 ved T1 og 0,57 ved T2.

### 3.7 Kontrollvariabler

I spørreundersøkelsen inkluderte jeg også noen kontrollvariabler som var med både i den første og den andre spørreundersøkelsen. Variablene som ble inkludert i spørreundersøkelsene som kontrollvariabler var kjønn, alder, utdanning og antall år respondentene hadde jobbet i denne organisasjonen. Dette er kontrollvariabler som kan tenkes brukt for å teste forklaringskraften til den uavhengige variabelen som i dette tilfelle er den valgte hybridordningen. Kjønn som kontrollvariabel er blant annet interessant da kvinner erfarer i større grad enn menn å bli utbrent (Maslach et al., 2001). Stress, herunder utmattelse som er den tredje nivået i Selyes stressmodell presentert i kapittel 2.1, er en av dimensjonene som fører til utbrenthet. Denne variabelen ble målt med en dummyvariabel med 0 for kvinne og 1 for menn. På samme måte kan alder og antall års organisasjonserfaring antas ha sammenheng med utbrenthet og stress, særlig hos de yngre arbeidstakerne (Leier et al., 2014). Alder og antall års organisasjonserfaring ble målt med forholdstall. Den yngste respondenten var 28 år og den eldste 69 år mens den med kortest organisasjonserfaring var under 1 år (da vi ba dem runde opp), og den med lengst organisasjonserfaring hadde jobbet i denne organisasjonen i 36 år. Grunnen til at jeg brukte utdanning som kontrollvariabel var at det er en sammenheng mellom utdanningsnivå og skjult arbeid (Bush et al., 2013). Skjult arbeid kan tenkes å ha en sammenheng med stress. Utdanningsnivå ble målt med ordinalskala med fem trinn; 1) Ungdomskole, 2) Videregående skole, 3) Bachelor (eller fullført grunnfag og mellomfag), 4) Mastergrad (eller hovedfag) og 5) Doktorgrad/Ph.D.

### 3.8 Analyse

#### 3.8.1 Deskriptiv analyse

Jeg brukte SPSS for å analysere datamaterialet i denne undersøkelsen. Gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjonskoeffisienter er presentert i en egen tabell (1).

#### 3.8.2 Hypotesetesting

I denne oppgaven var jeg særlig interessert i å sammenligne de respondentene som hadde tvungent hybridkontor med de som hadde frivillig hybridkontor. For å kunne si noe om man kan generalisere variansen i resultatene til populasjonen må vi sjekke at variansen ikke

skyldes tilfeldigheter. Dette kan gjøres ved å foreta en signifikanstest. Ved å foreta en signifikanstest kan vi beregne den statistiske usikkerheten for de forskjellene vi observerer blant dataene mellom de to gruppene. Det er vanlig å operere med fem prosents signifikansnivå (0,05). Vi forkaster nullhypotesen, om at det ikke er noe forskjell mellom de to gruppene i fem prosent av tilfellene. Med andre ord aksepterer vi inntil 5% sannsynlighet for å forkaste en nullhypotese som er korrekt. Hvis sannsynligheten er mer enn 5% beholder vi nullhypotesen (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2020). Denne hypotesetestingen kan gjøres ved å foreta en ANOVA-test. ANOVA-test er en passende analyseform for mine hypoteser da det lar meg teste forklart varians mellom gruppene og uforklart varians innenfor gruppene (Tufte, 2021).

### 3.9 Evaluering

Ved kvalitative undersøkelser er det viktig at forskeren beskriver alle beslutninger og valg som tas, slik at det er mulig for leseren å følge med på og vurdere påliteligheten av undersøkelsen i ettertid. I kvantitative undersøkelser er begrepene reliabilitet (pålitelighet), validitet (troverdighet) og overførbarhet viktig (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2020). Disse begrepene blir behandlet nedenfor.

### 3.10 Dataenes pålitelighet, gyldighet og etikk

#### 3.10.1 Reliabilitet og validitet

Reliabilitet betyr pålitelig og knytter seg til hvor nøyaktig undersøkelsens data er, hvilke data som brukes, måten de samles inn på og hvordan de bearbeides. Reliabilitet er et grunnleggende spørsmål i all forskning. En måte å styrke reliabiliteten på er ved å gi leseren detaljert beskrivelse av fremgangsmåten ved forskningen samt dokumentere data, metoder og avgjørelser som danner grunnlaget (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2020).

I analysen av svarene ble det benyttet kombinasjonsmål hvor det også ble foretatt en reliabilitetskontroll med Cronbachs alfa, noe som sikrer høyere validitet da mulige tilfeldige målefeil i enkeltspørsmål ikke blir utslagsgivende (Tufte, 2018). Cronbachs alfa kontrollerer om det er intern samvariasjon eller ikke mellom svarene i hvert spørsmålsbatteri. Cronbachs alfa skal være et tall mellom 0 og 1, jo høyere desto sterkere intern sammenheng mellom svarene. Dette tallet skal helst være over 0,70 (Ringdal, 2018).

Som tidligere nevnt var Cronbachs alfa for sosial tilhørighet på 0,80 ved T1 og 0,86 ved T2, noe som er bra da dette tallet skal helst være over 0,70. For stressnivå derimot var Cronbachs alfa 0,61 ved T1 og 0,57 ved T2, noe som ikke er tilfredsstillende.

Validitet eller troverdighet går ut på å finne sammenhengen mellom innsamlede data og fenomenet som ønskes undersøkt (Johannessen et al., 2020). Omfattende forskning viser at skalaer med oddetall, slik det er brukt i denne oppgaven med 5 trinn (evt. 7 trinn), gir høy reliabilitet og validitet (Tuftes, 2018). Som tidligere nevnt har jeg brukt validerte spørreskjemaer på sosial tilhørighet (Broeck et al., 2010) og stress (Cohen et al., 1983) noe som styrker validiteten til undersøkelsen.

### 3.10.2 Overførbarhet

Overførbarhet går ut på om resultatet kan overføres til liknende fenomener og generaliseres. I de tilfellene man har et representativt utvalg kan man foreta en slik generalisering av funnene opp mot populasjonen. I denne oppgaven har jeg et begrenset utvalg som ikke er representativ, noe som gjør at resultatene ikke kan generaliseres (Johannessen et al., 2020).

### 3.10.3 Rollen som forsker

Refleksivitet er en forskerposisjon, som innebærer at forskeren evner å se betydningen av sin egen rolle i forhold til deltakerne, datamaterialet, teoretiske perspektivene og den forforståelsen en bringer med seg inn i oppgaven (De nasjonale Forskningsetiske Komiteene, 2019).

I mitt tilfelle var jeg ansatt i denne organisasjonen på det tidspunktet undersøkelsene ble utført, noe som kan gi noen fordeler og ulemper. Jeg var selv en del av ordningen med hybridkontor og var i den gruppen som hadde tvungent hybridkontor ved T1. Slik kunnskap og forforståelse er ikke negativt så lenge jeg selv er bevisst og drøfter betydningen av den (Tjora, 2021). Dette er uansett en kvantitativ undersøkelse, hvor jeg kan få en viss distansering til respondentene da den sendes ut til dem som spørreundersøkelse. I tillegg har jeg byttet jobb noen måneder før innlevering av denne oppgaven, noe som også bidrar til ytterligere distansering.

### 3.10.4 Etske problemstillinger

Etikk dreier seg om prinsipper, regler og retningslinjer for vurderinger som forskningen er underlagt. Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) har vedtatt forskningsetiske retningslinjer forskerne må forholde seg til. Disse retningslinjene kan inndeles i tre typer; 1) informantens rett til selvbestemmelse og autonomi, 2) forskerens plikt til å respektere informantens privatliv og 3) forskerens ansvar for å unngå skade (Johannessen et al., 2020).

Som tidligere nevnt ble det sendt ut et informasjonsskriv sammen med undersøkelsen til informantene hvor de ble informert om at det var frivillig å delta, at det ikke vil være mulig å identifisere enkeltpersoner. De fikk også informasjon om hvordan personvern vil bli ivaretatt. Det ble sendt inn meldeskjema til norsk senter for behandling av forskningsdata (NSD) 27.10.2021 for å få undersøkelsen godkjent hos dem. Da det var relativt kort tid til at medarbeidere med tvungen hybridordning skulle over til frivillig og omvendt ba jeg om en relativt rask behandling av saken. Jeg purret NSD 05.11.2021 pr. telefon, men fikk beskjed om at saksbehandleren var på en konferanse. Jeg la likevel en beskjed til saksbehandleren hvor jeg forklarte situasjonen. Mandag 08.11.2021 ble meldeskjemaet vurdert og godkjent fra NSD. Referansenummeret hos NSD er 948687.

I undersøkelsen har jeg ikke benyttet navn, men bakgrunnsopplysninger som alder og kjønn som gjør at informantene kan identifiseres. E-postadressen ble også oppbevart for å matche den andre utsendelsen med den første slik at jeg kunne identifisere at jeg sammenlignet data fra den andre utsendelsen med data fra den første utsendelsen for samme person. Personvern er blant annet ivaretatt ved at det kun er jeg og min veileder som har hatt tilgang til dataene.

I informasjonsskrivet ble deltakerne også informert om at dataene vil bli anonymisert og ikke rapportert på individnivå til organisasjonen. Dette vil også bli ivaretatt og organisasjonen er som tidligere nevnt allerede før undersøkelsen informert om at rapporteringen ikke vil skje på individ-nivå men heller ikke avdelingsnivå.

#### 3.10.5 Andre forhold

Spørreundersøkelsen bestod av 4 fakta-spørsmål, 2 spørsmålsbatterier med totalt 16 spørsmål og ett spørsmål som går på følt tvang ifm. hybridkontor. Det totale antall spørsmål ble slik sett 21.

Det er tilstrekkelig med 20-30 observasjoner (kanskje enda færre) i hver gruppe (Tufte, 2018). Men det satte noen begrensninger når det kommer til hvilken type analyser som kunne gjennomføres med såpass få respondenter i hver gruppe.

## 4 Resultater

Målet for denne oppgaven er å kaste lys over sammenhengen mellom bruken av tvang fra ledelsen ved hybridordning og opplevelsen av stress hos medarbeiderne. Formålet er å finne ut og forstå om det er negative konsekvenser forbundet med slik tvang.

Nedenfor vil jeg presentere mine funn fra den utførte forskningen.

### 4.1 Respondentene

Først vil jeg kort presentere generell statistikk om de som svarte på undersøkelsen.

Undersøkelsen ble, som tidligere nevnt, sendt ut til respondentene to ganger og statistikken nedenfor gjelder respondenter som besvarte alle variabler på begge undersøkelsene.

Kvinnene er overrepresentert blant respondentene, da kvinnene utgjorde 76,5 prosent av respondentene var kvinner men de utgjorde kun 65,6 prosent av mottakerne av undersøkelsen.

På samme måte var menn underrepresentert, da menn utgjorde kun 23,5 prosent av respondentene, mens de utgjorde 34,4 prosent av mottakerne av undersøkelsen.

Gjennomsnittsalderen blant respondentene var på 50,9 år. Den yngste respondenten er 28 år, mens den eldste er 69 år. Medianen ligger på 53 år, noe som betyr at det er flere respondenter over gjennomsnittsalderen enn under.

Når det gjelder utdanning oppgir 8,8 prosent at de har fullført videregående, 20,6 prosent oppgir at de har fullført utdanning på bachelornivå, 67,6 prosent oppgir at de har fullført utdanning masternivå, mens 2,9 prosent oppgir å ha en doktorgrad/Ph.D. Det er dermed flest respondenter med fullført utdanning på mastergradsnivå som utgjør mer enn halvparten av respondentene.

Det ble også spurt om respondentenes erfaring fra denne organisasjonen (ansiennitet).

Respondentene har i gjennomsnitt 11,2 års erfaring hos denne arbeidsgiveren, mens medianen ligger på 9 år. Det innebærer at de fleste av respondentene har jobbet der mindre enn gjennomsnittet på 11,2 år, men at gjennomsnittet dras oppover av de få som har jobbet lenge i denne organisasjonen. Spennet i antall års organisasjonserfaring er fra 1 år til 36 år. Typetallet er 1 år da 14,7 prosent av respondentene har jobbet i denne organisasjonen i kun 1 år eller mindre (de fikk beskjed om å runde opp). Mens spennet i antall års organisasjonserfaring hos de 14,7 prosent av ansatte som har jobbet lengst er fra 21 år til 36 år.

## 4.2 Deskriptiv analyse

Jeg har foretatt en korrelasjonsanalyse av resultatene og inkludert gjennomsnitt og standardavvik (SD). Resultatene er rapportert i tabell 1 nedenfor. Korrelasjonene er oppgitt diagonalt, og signifikansen for korrelasjonene er merket ved hjelp av stjerner.

I denne oppgaven ble korrelasjonene mellom variablene undersøkt ved hjelp av *Pearsons r* (produktmomentkorrelasjonskoeffisient). Signifikansnivået på 0.05 og 0.01 nivå er angitt med henholdsvis én eller to stjerner.

Man kan se at det er en positiv korrelasjon mellom alder og ansiennitet noe som bare bekrefter det som er forventet da de fleste med høy ansiennitet vil også være godt voksne. Det er mulig å være 60 år med 1 år ansiennitet, mens det sier seg selv at det ikke er mulig å ha 20 års ansiennitet og være 30 år. Det er også positiv korrelasjon mellom hybridordning og ansiennitet, noe som egentlig ikke er så interessant da den sier bare noe om at de fleste med frivillig hybridkontor har høy ansiennitet.

Det som er interessant, men for så vidt ikke overraskende, er at det er en positiv korrelasjon mellom sosial tilhørighet ved T1 og T2. Det samme er tilfellet for stress ved T1 og T2. Jeg har dermed fått en bekreftelse på at de variablene korrelerer positivt med hverandre. Det er derimot ingen signifikant korrelasjon mellom hybridordning og sosial tilhørighet ved T1 eller T2, og heller ingen korrelasjon mellom hybridordning og stress ved T1 eller T2.

For variablene alder og ansiennitet er standardavvikene høyere enn for de andre variablene. Det innebærer at respondentenes svar avviker mer fra gjennomsnittet enn hos de andre variablene (Johannessen et. al., 2021). Dette skyldes nok fordi disse to variablene er skalaer som strekker seg fra henholdsvis 28 til 69 år og 1 til 36 år, mens de andre variablene er enten nominale (1-2) eller ordinale (1-5).

Tabell 1: Deskriptiv analyse

Variabel	Gj. snitt	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Hybridordning <sup>a</sup>	1,47	0,51									
2. Kjønn <sup>b</sup>	0,24	0,43	-.33								
3. Alder	50,88	10,53	.23	.06							
4. Utdanning <sup>c</sup>	3,65	0,69	-.20	.19	.04						
5. Ansiennitet	11,18	8,83	.37*	-.08	.58**	-.12					
6. Sosial tilhørighet (T1)	3,88	0,75	.14	-.00	-.00	-.21	.13	(.80)			

7. Stress (T1)	2,72	0,40	-.28	.09	-.03	.28	-.06	-.28	(.61)
8. Sosial tilhørighet (T2)	3,64	0,72	.10	-.24	-.12	-.30	.03	.75**	-.29 (.86)
9. Stress (T2)	2,67	0,43	-.27	-.04	-.04	.31	.12	-.00	.68** -.13 (.57)

*Merk: N=34. Cronbachs alfa er rapportert på diagonalen for skalaen. Hybridordning<sup>a</sup>; Tvungen hybridkontor ved T1 = 1, Frivillig hybridkontor ved T1 = 2. Kjønn<sup>b</sup>: Kvinne = 1, Mann = 2. Utdanning<sup>c</sup>; Ungdomsskole = 1, Videregående skole = 2, Bachelor (eller fullført grunnfag og mellomfag) = 3, Mastergrad (eller hovedfag) = 4, Doktorgrad/Ph.D =5*

*\*p < .05 – korrelasjonen er signifikant på et 0.05 nivå*

*\*\*p < .01 – korrelasjonen er signifikant på et 0.01 nivå*

### 4.3 Hypotesetesting

#### 4.3.1 Hypotese 1

Hypotese 1 fremsatt i denne oppgaven er at ansatte med tvungen hybridkontor rapporterer større grad av stress enn ansatte med frivillig hybridkontor ved T1. Denne hypotesen ble testet ved hjelp av en énveis-ANOVA.

Gruppen med tvungen hybridordning rapporterte i gjennomsnitt en stressopplevelse på 2,84, mens gruppen med frivillig hybridordning rapporterte i gjennomsnitt en stressopplevelse på 2,75. Signifikansen er på .38. Resultatene av énveis-ANOVA indikerer at det ikke er en signifikant forskjell mellom ansatte med tvungen hybridkontor og deres rapportering av mer stress enn ansatte med frivillig hybridkontor  $F(1, 78) = 0.78, p > .05$ .

#### 4.3.2 Hypotese 2

For å undersøke om de som hadde frivillig hybridkontor hadde en økt opplevelse av sosial tilhørighet enn de med tvungen hybridkontor-ordning (hypotese 2) gjennomførte jeg en énveis-ANOVA...Gruppen med tvungen hybridordning rapporterte i gjennomsnitt sosial tilhørighet på 3,62, mens gruppen med frivillig hybridordning rapporterer i gjennomsnitt 3,90. Signifikansen er på .08. Resultatene av énveis-ANOVA indikerer at det ikke er en signifikant forskjell mellom ansatte med frivillig hybridkontor og deres rapportering av økt opplevd sosial tilhørighet enn de med tvungen hybridkontor  $F(1, 78) = 3,17, p > .05$ .

#### 4.3.3 Hypotese 3

Hypotese 3 fremsatt i denne oppgaven er at ansatte med frivillig hybridkontor ved T1 rapporterer større endring i stressopplevelse ved T2 (når alle er sendt på tvungen hjemmekontor), enn de som hadde tvungen hybridkontor ved T1. Første steg i å teste denne

hypotesen var å utføre en énveis-ANOVA for å få indikasjoner på om det er signifikant forskjell på stressopplevelsen mellom de som hadde tvungen- og frivillig hybridkontor ved henholdsvis T1 og T2.

Gruppen med tvungen hybridordning rapporterte i gjennomsnitt en stressopplevelse på 2,83 ved T1 og 2,78 ved T2. Tilsvarende rapporterte gruppen med frivillig hybridkontor en stressopplevelse på 2,61 ved T1 og 2,55 ved T2. Signifikansen er på .11 for T1 og .12 for T2.

Resultatene indikerer at hverken de med tvungen hybridordning eller de med frivillig hybridordning opplevde en signifikant forskjell i stressnivået ved T1  $F(1, 34) = 2,67, p > .05$  og T2  $F(1, 34) = 2,52, p > .05$ . Derfor ble det ikke utført ytterligere analyser for å teste denne hypotesen da endringen i stressnivå fra T1 til T2 ikke var signifikant for noen av gruppene.

#### 4.3.4 Hypotese 4

Hypotese 4 i denne oppgaven er at ansatte med frivillig hybridkontor ved T1 rapporterte større nedgang i sosial tilhørighet ved T2 (når alle er sendt på tvungent hjemmekontor), enn de som hadde tvungen hybridkontor ved T1. Første steg i å teste denne hypotesen var å utføre en énveis-ANOVA for å få indikasjoner på om det er signifikant forskjell på sosial tilhørighet mellom de som hadde tvungen- og frivillig hybridkontor ved henholdsvis T1 og T2. Denne hypotesen ble også testet ved hjelp av en énveis-ANOVA.

Gruppen med tvungen hybridordning rapporterte i gjennomsnitt sosial tilhørighet på 3,78 ved T1 og 3,57 ved T2. Tilsvarende rapporterte gruppen med frivillig hybridkontor sosial tilhørighet på 3,99 ved T1 og 3,71 ved T2. Signifikansen er på .42 for T1 og .59 for T2.

Resultatene av énveis-ANOVA indikerer at det ikke er en signifikant forskjell i sosial tilhørighet hverken ved T1  $F(1, 34) = .76, p > .05$  eller T2  $F(1, 34) = .59, p > .05$ . Dermed gir det ikke mening å sammenligne endringen mellom gruppene.

## 5 Diskusjon

Formålet med denne studien var å undersøke om det er forskjeller mellom medarbeidere som hadde en tvungen versus frivillig hybridkontorløsning når det gjelder opplevelse av stress hos arbeidstakerne. Med dette ønsket jeg å bidra til økt kunnskap om et dagsaktuelt tema som det ikke er forsket mye på tidligere da hybridkontorløsninger er mer aktuelle i dag enn det de var før pandemien. Arbeidsgivere trenger mer kunnskap om hvordan tvang ved valg av hybridkontorløsning vil kunne påvirke medarbeiderne. Hvis arbeidsgiverne har denne kunnskapen vil de kunne skape bedre arbeidsmiljø og forhåpentligvis unngå å treffe avgjørelser om hybridkontorordninger som kan gi en økt opplevelse av stress. Og hvis arbeidsgiverne likevel treffer en slik beslutning, at de er klar over eventuelle konsekvenser som de kanskje kan prøve å motvirke ved andre tiltak.

Da korona-pandemien brøt ut i 2020 førte det til store endringer i bruken av og aksept for hjemmekontor. Arbeidsgivere har uttrykt et ønske om økt grad av arbeid hjemmefra også etter pandemien (STAMI, 2021). En av løsningene som har vært benyttet, etter at pålegg og anbefaling om hjemmekontor fra myndighetene er opphevet og ting har mer eller mindre normalisert seg, er hybridordning hvor de ansatte jobber enkelte dager fra den fysiske arbeidsplassen sin, mens de andre dager jobber fra hjemmekontor. Og det virker som ordninger med utbredt bruk av hjemmekontor og hybridkontor ikke kommer til å forsvinne umiddelbart etter pandemien (Ingelsrud, et al., 2022). Med denne oppgaven ønsket jeg å kaste lys over sammenhengen mellom tvungen hybridordning og stressopplevelse blant arbeidstakerne.

I dette kapittelet vil jeg ta for meg de empiriske funnene og se dem i lys av teorien for så å diskutere forskningsspørsmålene for å se om de stemmer og eventuelt hva som kan være årsaken til at de stemmer og eventuelt ikke stemmer.

Oppgavens hypotese 1 var at ansatte med tvungent hybridkontor rapporterer større grad av stressopplevelse enn den gruppen ansatte som har en frivillig hybridkontorordning ved den første utsendelsen av undersøkelsen (T1). Denne hypotesen ble lagt frem med teoretisk forankring i selvbestemmelsesteorien (Ryan, et al., 2000). For å teste om den gruppen med tvungent hybridkontor rapporterte større grad av stress enn den andre gruppen som praktiserte en frivillig ordning gjennomførte jeg en variansanalyse (ANOVA). Jeg fant ingen signifikant forskjell mellom ansatte med tvungent hybridkontor og deres rapportering av stress og rapportering av stress hos ansatte med frivillig hybridkontor. Det vil i utgangspunktet si at det

ikke er noen forskjell på de som har tvungent og de som har frivillig hybridkontor og at stressopplevelsen hos arbeidstakerne vil forbli den samme uavhengig av hvilken løsning arbeidsgiver velger. En av årsakene til at det ikke er noen forskjell på tvungent- og frivillig hybridordning kan være at arbeidstakerne har forståelse for at situasjonen er midlertidig på deres arbeidsplass og at de ikke føler at de er fratatt autonomi ved å bli pålagt en slik midlertidig hybridkontor-ordning. Dette kan skyldes at de faktisk føler at dette er til deres eget beste, da det å jobbe fra kontorplassen mellom maskeringsfolie og støy er mindre attraktivt enn å jobbe hjemmefra.

Likevel indikerer resultatene at gjennomsnittet for stressopplevelse er noe høyere blant de med tvungent hybridkontor sammenlignet med kollegaene som har frivillig hybridkontor. Da funnet ikke er signifikant kan vi ikke med sikkerhet si at denne forskjellen ikke skyldes tilfeldigheter, men gitt utvalgets størrelse som jeg vil komme tilbake til senere, så kan dette likevel være en interessant indikasjon.

En av årsakene til dette kan være at arbeidstakerne vil være fratatt til en viss grad autonomi ved å bli pålagt en slik ordning. Den sosiale tilhørigheten vil også være minimal de dagene de har «hjemmekontor», men noe mer de dagene de er på midlertidige kontorlokaler. Når disse psykologiske behovene ikke er tilfredsstillt vil det kunne føre til følt frustrasjon. Følt frustrasjon kan føre til at den ansatte går fra autonom motivasjon til kontrollert motivasjon, og kontrollert motivasjon er knyttet til stress. Dette er faktorer som kan være med på å øke opplevd stress hos medarbeiderne med tvungen hybridordning.

Opgavens hypotese 2 var at de med frivillig hybridkontor har en økt opplevelse av sosial tilhørighet enn de med tvungent hybridkontor ved den første utsendelsen av undersøkelsen (T1). Denne hypotesen ble lagt frem på bakgrunn av selvbestemmelsesteorien, herunder bl.a. grunnleggende behovsteori. For å teste om den gruppen med frivillig hybridkontor rapporterte økt opplevelse av sosial tilhørighet enn den andre gruppen som praktiserte en tvungen ordning gjennomførte jeg en variansanalyse (ANOVA). Jeg fant ingen signifikant forskjell mellom ansatte med frivillig hybridkontor og deres rapportering av sosial tilhørighet og rapportering av sosial tilhørighet hos ansatte med tvungent hybridkontor. På samme måte som i hypotese 1 ovenfor vil resultatet i utgangspunktet si at det ikke er noen forskjell på den gruppen med tvungent- og frivillig hybridkontor når det kommer til opplevd sosial tilhørighet og at den opplevde sosiale tilhørigheten vil forbli den samme uavhengig av hvilken løsning arbeidsgiver velger. En av årsakene som kan tenkes til at det ikke er noen forskjell på tvungen- og frivillig hybridordning, når det kommer til opplevd sosial tilhørighet, være at arbeidstakerne har blitt

såpass vant til hjemmekontor at de ikke føler de mister den sosiale tilhørigheten ved å bli pålagt å ha en hybridordning en periode på nærmere 3 måneder. De er uansett et tastetrykk unna å ha Teams-samtale med kollegene. I tillegg gjelder det flere som er i samme situasjon, nærmere bestemt ca. halvparten av de ansatte. De dagene de faktisk skulle jobbe fra «kontoret» var de plassert sammen med andre i leide lokaler. Det var dessuten hele avdelinger som praktiserte den ene eller den andre løsningen, så deres normale omgangskrets på kontoret var i stor grad i samme situasjon som en selv. Dette kan også skyldes at dynamikken i kollega-relasjonene hadde forandret seg og det var knyttet sterkere bånd til kollegaer i samme situasjon og samtidig var båndene til de av kollegaene som ikke hadde samme ordningen som en selv blitt svakere. Det siste understøttes også av forskning oppsummert i Charalampous et. al. (2019). Her trekkes det blant annet frem studien til Collins et. al. fra 2016 hvor forskerne fant at de som jobbet hjemmefra kunne utvikle større sosiale støtterelasjoner med noen kolleger, hovedsakelig andre medarbeidere med hjemmekontor, samtidig som de distanserte seg de som ikke var i samme situasjon som dem selv. I studien til Collins et. al. fant forskerne at det totalt sett utviklet seg en sosial frakobling mellom medarbeidere som hadde hjemmekontor og de som jobbet fra den vanlige arbeidsplassen.

Likevel indikerer resultatene at gjennomsnittet for sosial tilhørighet er noe høyere blant de med frivillig hybridkontor sammenlignet med kollegaene som har tvungent hybridkontor. Da funnet ikke er signifikant kan vi på samme måte som i hypotese 1 ikke med sikkerhet si at denne forskjellen ikke skyldes tilfeldigheter, men dette er likevel en interessant indikasjon.

En av årsakene til dette kan være at arbeidstakerne som har frivillig hybridordning kan selv velge i hvilken grad de ønsker å ha andre mennesker rundt seg som er i samme situasjon som dem selv. Dette til forskjell fra de med tvungen ordning som ikke har denne valgmuligheten. Dette er faktorer som kan være med på å øke den sosiale tilhørigheten hos medarbeiderne med frivillig hybridordning.

Hypotese 3 fremsatte at ansatte med frivillig hybridkontor ved første utsendelsen (T1) rapporterer en større økning i opplevd stress ved den andre utsendelsen (T2) når alle er på tvungent hjemmekontor, enn de som hadde tvungent hybridkontor ved T1. Denne hypotesen ble også lagt frem på bakgrunn av selvbestemmelsesteorien. Første steg i å teste denne hypotesen var å utføre en énveis-ANOVA for å få indikasjoner på om det er signifikant forskjell mellom de som hadde tvungen- og frivillig hybridkontor ved henholdsvis T1 og T2. Jeg fant ingen signifikant forskjell mellom de som hadde tvungen- og frivillig hybridkontor ved henholdsvis T1 og T2 når det gjaldt rapportert opplevd stress. Dermed ga det ingen

mening å sammenligne endringen mellom gruppene. En av årsakene til at det ikke er noen forskjell på tvungen- og frivillig hybridordning ved henholdsvis T1 og T2 kan, som tidligere nevnt under hypotese 1, være at arbeidstakerne har forståelse for at situasjonen er midlertidig på deres arbeidsplass og at de ikke føler at de er fratatt autonomi ved å bli pålagt en hybridkontor-ordning. Dette kan skyldes at de faktisk føler at dette er til deres eget beste, da det å jobbe fra kontorplassen mellom maskeringsfolie og støy er mindre attraktivt.

Også her indikerer resultatene likevel at det er en reduksjon i stressopplevelsen for begge gruppene fra T1 til T2. Det er en noe større endring i opplevd stress hos de som praktiserte frivillig hybridkontor ved T1 enn kollegaene som hadde tvungen ordning, henholdsvis 1,80 prosent og 2,35 prosent men i positiv retning enn det jeg fremsatte som hypotese. Da funnet ikke er signifikant kan vi på samme måte som i tidligere hypoteser ikke med sikkerhet si at denne forskjellen ikke skyldes tilfeldigheter, men dette kan likevel være en interessant indikasjon.

Hvis vi ser først på mulige årsaker til at det er en indikasjon på en nedgang i opplevd stress fra T1 til T2 for begge gruppene kan dette muligens ha sammenheng med at de til tross for å bli fratatt autonomi i større grad har større forståelse for at de sendes på hjemmekontor grunnet pålegg fra myndighetene grunnet pandemien, enn grunnet oppussing av fasader. En ting er at de kanskje viste større forståelse for situasjonen, men det er også mulig at de faktisk ønsket å jobbe mest mulig hjemmefra grunnet den høye smitten i samfunnet. En annen ting som kan være interessant er at ledelsen muligens ikke lyktes med å skape den nødvendige kriseforståelsen når det gjaldt oppussing av fasader slik Kotter (2012) presenterer ifm. sin åttestegs-prosess for endringsprosesser. Denne ordningen kan anses å være en midlertidig endring, hvor denne kriseforståelsen kan påvirke medarbeidernes motstand mot denne endringen. Kriseforståelsen er trolig større for et pålegg fra myndighetene grunnet pandemien og risikoen for å bli COVID-smittet enn oppgradering av fasader på arbeidsplassen.

Når det gjelder hvorfor retningen for gjennomsnittet indikerer at det er en noe større reduksjon i opplevd stress hos de som praktiserte frivillig hybridkontor ved T1 enn kollegaene som hadde tvungen ordning, kan muligens skyldes at arbeidstakerne følte en viss press for å jobbe fra den kontoret til tross for at det var åpning for at man kunne jobbet minst 2 av dagene hjemmefra. Dette presset vil ikke være tilstede når de er tvunget på hjemmekontor grunnet pandemien. Forskjellen er uansett veldig liten i prosent 0,55 prosentpoeng at det kan skyldes tilfeldigheter.

Hypotese 4 fremsatte at ansatte med frivillig hybridkontor ved første utsendelsen (T1) rapporterer en større nedgang i sosial tilhørighet ved den andre utsendelsen (T2) når alle er på tvungent hjemmekontor, enn de som hadde tvungent hybridkontor ved T1. Denne hypotesen ble også lagt frem på bakgrunn av selvbestemmelsesteorien. Første steg i å teste denne hypotesen var å utføre en énveis-ANOVA for å få indikasjoner på om det er signifikant forskjell mellom de som hadde tvungen- og frivillig hybridkontor ved henholdsvis T1 og T2. Jeg fant ingen signifikant forskjell mellom de som hadde tvungen- og frivillig hybridkontor ved henholdsvis T1 og T2 når det gjaldt rapportert sosial tilhørighet. Dermed ga det ingen mening å sammenligne endringen mellom gruppene. En av årsakene til at det ikke er noen forskjell på tvungen- og frivillig hybridordning her kan være at arbeidstakerne, slik tidligere nevnt under hypotese 2, har blitt såpass vant til hjemmekontor at de ikke føler de mister den sosiale tilhørigheten ved å bli pålagt å ha en hybridordning en periode på nærmere 3 måneder. I tillegg gjelder denne ordningen flere som er i samme situasjon, nærmere bestemt ca. halvparten av de ansatte. De dagene de faktisk kunne jobbe fra «kontoret» var de plassert sammen med andre som var i samme situasjon i leide lokaler. Det var dessuten hele avdelinger som praktiserte den ene eller den andre løsningen, så den største delen av deres sosiale krets på arbeidsplassen var i samme situasjon.

Men gjennomsnittet for de ulike gruppene indikerer retningen som tyder også her på at det er en nedgang i sosial tilhørighet hos begge gruppene fra T1 til T2. Det er en noe større endring i nedgang i sosial tilhørighet hos de som praktiserte frivillig hybridkontor ved T1 enn kollegaene som hadde tvungen ordning, henholdsvis 7,55 % og 5,88 %. Da heller ikke dette funnet er signifikant kan vi på samme måte som i tidligere hypoteser ikke med sikkerhet si at denne forskjellen ikke skyldes tilfeldigheter, men dette kan likevel være en interessant indikasjon.

Hvis vi ser først på mulige årsaker til at det er en indikasjon på en nedgang i sosial tilhørighet fra T1 til T2 for begge gruppene kan dette muligens ha sammenheng med at det er en forlengelse av perioden for de med tvungent hybridkontor uten å kunne ha muligheten til å ha andre mennesker rundt seg mens det for gruppen med frivillig hybridkontor ved T1 er det bortfall av andre mennesker rundt seg.

Når det gjelder hvorfor det er indikasjon på at det er en noe større reduksjon i opplevd sosial tilhørighet hos de som praktiserte frivillig hybridkontor ved T1 enn kollegaene som hadde tvungen ordning, kan dette ha sammenheng med at det er bortfall av andre mennesker rundt dem i større grad. De går fra å ha muligheten til å jobbe fra kontoret 5 dager i uken, til å ikke

ha mulighet i det hele tatt. Til forskjell hadde den gruppen med tvungent hybridkontor mulighet til å jobbe fra kontoret i maksimalt 3 dager i uken. Forskjellen er 1,66 prosentpoeng.

Med denne studien fant jeg ingen signifikant forskjeller mellom valg av hybridordning og stressopplevelsen hos de ansatte, men som nevnt ovenfor kan forskjellene i gjennomsnittene indikere at det kan være en sammenheng der.

### 5.1 Begrensninger

Det er vanskelig å få til en plettfri undersøkelse og det er mange begrensninger som kan oppstå. Den første begrensningen i denne undersøkelsen var den lave svarprosenten som resulterte i et svært lite utvalg. Ideelt sett hadde jeg sett på mer avanserte sammenhenger i datamaterialet, men det at vi hadde et så lite utvalg satte noen begrensninger. Jeg fant det derfor fornuftig å holde meg til sammenligning av gjennomsnitt.

Dette er den desidert største svakheten ved studiet og kan være en forklaring på fravær av signifikante resultater. Det er mulig respondentene ble noe skremt av lengden på spørreundersøken. I informasjonsskrivet som ble sendt ut sammen med den første undersøkelsen stod det at jeg estimerte at det tok respondentene ca. 15 minutter å besvare undersøkelsen. I ettertid fikk jeg noen tilbakemeldinger på at det tok dem rundt 25-30 minutter å besvare alle variablene som var spurt på den første undersøkelsen. Ved den andre utsendelsen ble undersøkelsen noe kortet ned, men det hadde ikke respondentene noen mulighet til å vite på forhånd, og de ble heller ikke opplyst om det.

Den interne konsistensen mellom svarene for stressopplevelsen både ved T1 og T2 som var på henholdsvis 0,61 og 0,57. Dette er lavere enn anbefalte nivåer som bør ligge høyere enn 0,7, noe som er en svakhet ved denne oppgaven og reduserer dens **reliabilitet**.

I oppgaven har jeg benyttet kvantitativ metode for å innsamle data fra en større krets av personer. En av svakhetene ved denne metoden i forhold til kvalitativ metode er at den i liten grad fanger opp den dynamiske ledelsesprosessen som består av komplekse systemer (Yukl, 2013).

Videre er det slik at selv om jeg har inkludert flere kontrollvariabler er det ikke mulig å utelukke at det kan være alternative forklaringer til de forskjellene man kan se i gjennomsnittsvar fra respondentene i de ulike gruppene. Blant annet kan de alternative forklaringene være lederstilen til deres nærmeste leder og forskjeller i de ulike avdelingene, da det var noen hele avdelinger som ble sendt på tvungent hybridkontor mens andre avdelinger hadde frivillig hybridordning.

Det er også en kjent problemstilling at det ved bruk av spørreskjema vil respondentene ofte svare slik at det svarer til forskerens forventninger noe som også er med på å svekke validiteten. Dette gjelder særlig ved følsomme temaer, noe sosial tilhørighet og særlig opplevelse av stress kan til en viss grad være for enkelte, men disse temaene kan likevel ikke ansees for å være av spesielt sensitiv karakter (Ringdal, 2018). For å motvirke dette ga jeg veldig overordnet informasjon før den første utsendelsen og inkluderte flere variabler i spørreskjemaet enn de som er analysert.

En annen av begrensninger knyttet til undersøkelsene var at de ble sendt til deres e-post tilhørende arbeidsplassen. Men denne begrensninger er kanskje ikke så veldig relevant forhold til denne undersøkelsen da medarbeiderne kunne svare den på en av dagene de hadde hjemmekontor hvis de ikke ønsket å besvare mens deres leder var i umiddelbar nærhet (Ringdal, 2018).

Videre er det selvrapporterte data som er gjenstand for analysen, noe som kan svekke validiteten (Lance & Vandenberg, 2008). Jeg sendte ut undersøkelsen til 163 arbeidstakere i organisasjonen hvor jeg hentet mine respondenter, av dem var det kun 87 som svarte på den første utsendelsen, men respondenter som svarte på begge utsendelsene og alle variablene var kun 43. Selv om jeg skulle fått svar fra alle arbeidstakerne i organisasjonen kunne man stilt spørsmålstegn ved datagrunnlaget og dens generaliserbarhet da utvalget består av ansatte i kun én organisasjon og det ikke er representativt utvalg. I mitt tilfelle er det i tillegg en lav utvalgsstørrelse som vil påvirke validiteten til dataene. Utvalget som danner grunnlaget for dataene som er benyttet for hypotese 1 og 2 er 87 respondenter, mens tallet for hypotese 3 og 4 er enda lavere med 43 respondenter.

Når det gjelder generaliserbarhet må det også nevnes at det er en skjevhet i kjønnsfordelingen da det er 76,5 % kvinner og 23,5 % menn som har besvart undersøkelsen. Dette er også som tidligere nevnt en overrepresentasjon av kvinner for denne organisasjonen hvor kjønnsfordelingen blant alle medarbeidere er på 65,6 % kvinner og 34,4 % menn. Hva som kan være årsaken til dette er uvisst.

Det som derimot er med på å styrke validiteten er at det er to like undersøkelser som ble sendt ut på to forskjellige tidspunkt, og det er kun de som svarte på begge undersøkelser som danner grunnlaget for dataene benyttet ifm. hypotese 3 og 4. Dette vil også redusere mulige metodiske feilkilder.

Jeg mener at oppgaven indikerer til en viss grad om det er sammenheng mellom form for hybridkontor og graden av stress hos arbeidstakerne til tross for klare svakheter. Men samtidig mener jeg at denne oppgaven ikke gir et godt nok grunnlag for praktiske anbefalinger til arbeidsgiverne.

## 5.2 Fremtidig forskning

Jeg har sett på mulige sammenhenger mellom tvungen hybridordning og stressopplevelsen blant arbeidstakerne ca. 2 måneder etter at de startet å praktisere denne ordningen. Ordningen skulle kun praktiseres i halvt år, med bytte ca. halvveis i perioden. Det er ikke gitt at dette er tilstrekkelig tid for å se klare sammenhenger. Videre var utvalget mitt veldig liten, noe som gjorde at jeg ikke fant signifikante sammenhenger.

Men det er utvilsomt viktig med mer forskning på akkurat dette med andre utvalg og særlig et mye større utvalg som ikke har denne ordningen som kun en midlertidig ordning. En annen variabel som kan være interessant å se nærmere på er den rapporterte nedgangen i stress hos både de som hadde tvungen- og frivillig hybridkontor ved T1 på tidspunkt T2 hvor alle har tvungent hjemmekontor. Kan dette ha sammenheng med den kriseforståelsen for situasjonen som var på tidspunkt T2 med pålegg fra myndighetene? Videre kan det også være interessant å se hvor mange av de som hadde frivillig hybridkontor valgte å jobbe hjemmefra da dette kan være med på å påvirke dataene.

## 6. Konklusjon

Her har jeg undersøkt sammenhengen mellom type hybridordning (tvungen eller frivillig) og opplevd stress blant arbeidstakerne. Jeg har også sett på forskjeller i sosial tilhørighet mellom disse gruppene. Jeg fant ingen signifikante sammenhenger og kan derfor ikke konkludere med noe basert på dataene. Men retningen det går i indikerer at det muligens er noe hold i hypotese 1, 2 og 4.

## Litteraturliste

- AIS. (u.d.). *What is stress?* Hentet fra The American Institute of Stress: <https://www.stress.org/what-is-stress>
- Boell, S. K., Campbell, J., Cecez-Kecmanovic, D., & Cheng, J. E. (2013, 08 15-17). Advantages, Challenges and Contradictions of the Transformative Nature of Telework: A Review of the Literature. *Proceedings of the Nineteenth Americas Conference on Information Systems*, (ss. 15-17). Illinois.
- Broeck, A., Vansteenkiste, M., Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, ss. 981-1002.
- Bush, R., Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013). *Skjult arbeid blant ansatte i filmbransjen*. Oslo.
- Calvo, T. G., Cervelló, E., Jiménez, R., Iglesias, D., & Murcia, J. M. (2010). Using Self-Determination Theory to Explain Sport - Persistence and Dropout in Adolescent Athletes. *The Spanish Journal of Psychology*, ss. 677-684.
- Center for Self-Determination Theory. (u.d.). *CSDT*. Hentet fra The Theory: <https://selfdeterminationtheory.org/the-theory/>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, ss. 51-73.
- Chong, S., Huang, Y., & Chang, C.-H. (. (2020, Oktober). Supporting Interdependent Telework Employees: A Moderated-Mediation Model Linking Daily COVID-19 Task Setbacks to Next-Day Work Withdrawal. *Journal of Applied Psychology*.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983, 12). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, ss. 385-396.
- De nasjonale Forskningsetiske Komiteene. (2019, 05 23). *De nasjonale forskningsetiske komiteene*. Hentet fra [www.forskningsetikk.no](http://www.forskningsetikk.no): <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/med-helse/vurdering-av-kvalitative-forskningsprosjekt-innen-medisin-og-helsefag/>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Berlin: Springer Science & Business Media.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1990). A motivational approach to self: Integration in personality. *Nebraska Symposium on Motivation*, ss. 237-288.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008, 08). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*.
- Deci, E. L., Schwartz, A. J., Sheinman, L., & Ryan, R. M. (1981). An Instrument to Assess Adults' Orientations toward Control versus Autonomy with Children: Reflections on Intrinsic Motivation and Perceived Competence. *Journal of Educational Psychology*, ss. 642-650.
- Fraguela-Vale, R., Varela-Garrote, L., Carretero-García, M., & Peralbo-Rubio, E. M. (2020, 03 20). Basic Psychological Needs, Physical Self-Concept, and Physical Activity Among Adolescents: Autonomy in Focus. *Frontiers in Psychology*.

- Haig, B. D. (2018). *The Philosophy of Qualitative Methods: Understanding Statistics*. Oxford University Press.
- Hargreaves, G. (2000). *Stresskontroll*. Oslo.
- Ingelsrud, M. H., Aksnes, S. Y., Bernstrøm, V. H., Egeland, C., Hansen, P. B., Pedersen, E., . . . Weitzenboeck, E. M. (2022). *Hjemme-Borte.Uavgjort*. Oslo: Arbeidsforkningsinstituttet AFI og OsloMet.
- Ingelsrud, M. H., Hansen, P. B., & Underthun, A. (2020). *Konsekvenser av atypiske tilknytningsformer for arbeidsforhold og partssamarbeid*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet AFI.
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2020). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2009, 12 1). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, ss. 83-106.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Kusurkar, R. A., Kors, J. M., Paternotte, E., Martin, L., Verhoeven, C. J., Schoonmade, L., & Peederman, S. M. (2020, 10). Factors influencing autonomy supportive consultation: A realist review. *Patient education and counseling*, ss. 2069-2077.
- Leier, M. P., Bakker, A. B., & Maslach, C. (2014). *Burnout at Work*. London: Psychology Press.
- Lewin, K. (1947, 06 01). Frontiers in group dynamics: concept, method and reality in social science; social equilibria and social. *Human Relations*, ss. 5-41.
- Lopez-Garrido, G. (2021, 01 04). *SimplyPsychology*. Hentet fra Self-Determination Theory and Motivation: <https://www.simplypsychology.org/self-determination-theory.html>
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leier, M. P. (2001, 02). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, ss. 397-422.
- McGregor, L., & Doshi, N. (2020, April 09). *How to Keep Your Team Motivated, Remotely*. Hentet fra Harvard Business Review: <https://hbr.org/2020/04/how-to-keep-your-team-motivated-remotely>
- Nerstad, C. G. (2021, 08 30). *www.bi.no*. Hentet fra <https://www.bi.no/forskning/business-review/articles/2021/08/6-tips-til-a-skape-energi-pa-jobb/>
- Oxford. (u.d.). *Lexico*. Hentet fra <https://lexico.com/definition/macro-theory>
- Ringdal, K. (2018). *Enhet og mangfold: samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlag.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000, 01). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *The American psychologist*, ss. 68-78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory; Basic Psychological Needs in Motivasjon, Development and Wellness*. New York: Guilford Press.
- Ryan, R. M., Deci, E. L., & Grolnick, W. S. (1995). Autonomy, relatedness, and the self: Their relation to development and psychopathology. I D. Cicchetti, & D. J. Cohen, *Developmental psychopathology* (ss. 816-655). John Wiley & Sons.

- Rønning, E. (2002, 10 08). *Jakten på den moderne arbeider*. Hentet fra [www.ssb.no](http://www.ssb.no):  
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/jakten-paa-den-moderne-arbeider>
- Selye, H. (1946, 02 01). The general adaptation syndrome and the diseases of adaptation. *The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism*, ss. 117-230.
- Selye, H. (1965, 03). The Stress Syndrome. *The American Journal of Nursing*, ss. 97-99.
- Skog, O.-J. (2004). *Å forklare sosiale fenomener: en regresjonsbasert tilnærning*. Gyldendal.
- SSB. (2020, 08 20). *Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø*. Hentet fra [www.ssb.no](http://www.ssb.no):  
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/levekarsundersokelsen-om-arbeidsmiljo-2019>
- STAMI. (2021). *Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø*. STAMI.
- STAMI. (2021, 05 28). [www.stami.no](http://www.stami.no). Hentet fra [stami.no/stami-med-ny-rapport-om-virkningene-av-hjemmekontor/](http://stami.no/stami-med-ny-rapport-om-virkningene-av-hjemmekontor/)
- Svartdal, F., & Malt, U. (2021, 03 30). *Store norske leksikon*. Hentet fra Stress: <https://snl.no/stress>
- Tietze, S., & Nadin, S. (2010, 10 13). The psychological contract and the transition from office-based to home-based work. *Human Resource Management Journal*, ss. 318-334.
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal.
- Tufte, P. A. (2018). *Hvordan lese kvantitativ forskning?* Oslo: Cappelen Damm AS.
- Tufte, P. A. (2021). Forelesningsfoil; Gjennomsnittsanalyse og krystabellanalyse. Oslo.
- Wilson, J. (2016, 12 5). *Power2Practice*. Hentet fra General Adaptation Syndrome: When Stress Takes Over: <https://www.power2practice.com/article/general-adaptation-syndrome-when-stress-takes-over/>
- Wormnes, B., & Manger, T. (2005). *Motivasjon og mestring; veier til effektiv bruk av egne ressurser*. Fagbokforlaget.

## Vedlegg 1 – Informasjonsskriv

# Vil du delta i forskningsprosjektet “Hybrid hjemmekontor”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt, hvor formålet er å undersøke om det finnes en sammenheng mellom tvunget og frivillig hybrid-hjemmekontor og psykisk helse og uhelse. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet, og hva deltakelse vil innebære for deg.

### Formål

Gjennom dette prosjektet vil vi undersøke om det finnes en sammenheng mellom graden av tvang fra arbeidsgiver ved valg av hjemmekontor og psykisk helse og uhelse blant arbeidstakerne.

### Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Dette prosjektet er en masteroppgave i forbindelse med studiet «Styring og ledelse» ved Storbyuniversitetet OsloMet. Det er Handelshøyskolen ved OsloMet som er ansvarlig for prosjektet.

### Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Vi spør deg om å bidra i studien fordi du er ansatt ved Tekna som har sagt ja til å delta. Din deltagelse er avgjørende for å sikre best og mest mulig informasjon om hva som skal til for å skape en best mulig arbeidshverdag for ledere og medarbeidere. Vi har fått kontaktinformasjon til deg fra din organisasjon.

### Hva innebærer det for deg å delta?

Denne studien består av to deler identiske undersøkelser. Du mottar i dag undersøkelsen for første gang av undersøkelsen som har til hvordan du opplever hybrid hjemmekontor. Det vil ta omtrent 15 minutter å svare på dette spørreskjemaet. Dine svar fra spørreskjemaet blir registrert elektronisk.

Hvis du velger å delta i prosjektet vil du etter to måneder bli invitert til å svare på samme undersøkelsen enda en gang. Dette spørreskjemaet har til hensikt å kartlegge endringer i den

psykiske helsen og uhelsen som kan knyttes opp mot hybrid hjemmekontor. Vi ønsker å følge virkninger over tid for bedre å kunne si noe om en eventuell sammenheng mellom tvunget og frivillig hybrid hjemmekontor og psykisk helse/uhelse. Det vil ta omtrent 15 minutter å svare på denne delen av spørreskjemaet.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. En masterstudent, som også er ansatt i Tekna, samt hans veileder ved OsloMet vil ha tilgang til dataene. Det vil ikke være mulig for ledelsen eller andre tilsatte i din organisasjon å få tilgang til datamaterialet.

De endelige resultatene vil etter prosjektets avslutning rapporteres tilbake til deltakende organisasjoner. Denne rapporteringen vil kun gis på gruppenivå, og vil være fullstendig anonymisert. Rapporteringen kan danne grunnlag for eventuelle generelle forbedringstiltak ved organisasjonen.

### **Det presiseres at det ikke vil bli gitt noen rapporter til din arbeidsgiver på individnivå.**

Ditt navn og kontaktopplysninger vil bli erstattet med en anonymisert kode som lagres utilgjengelig for andre, og fysisk adskilt fra øvrige data. Kodenøkkelen lagres innelåst ved OsloMet, og det er kun den ansvarlige masterstudenten og deres veileder som vil ha tilgang til denne kodenøkkelen. Det anonymiserte datamaterialet lagres på godkjent og passord-beskyttet skyløsning. Dataene vil bli oppbevart i krypterte mapper. Dataene vil bli anonymisert i etterkant av at datainnsamling er avsluttet og senest innen 31.07.2022.

Deltakerne i studien vil ikke kunne gjenkjennes i vitenskapelige publikasjoner på bakgrunn av datamaterialet.

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Prosjektet skal etter planen avsluttes innen 31.07.2022. Ved prosjektslutt makuleres kodenøkkelen. Det anonymiserte datamaterialet lagres på ubestemt tid i påvente av eventuell publisering i fagfelleverdert tidsskrift.

### **Dine rettigheter**

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Storbyuniversitetet OsloMet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Hvor kan jeg finne ut mer?**

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

- Storbyuniversitetet OsloMet ved prosjektansvarlig Karoline Kopperud ([karoko@oslomet.no](mailto:karoko@oslomet.no)), mastergradstudent Ali Ahmed ([s136667@oslomet.no](mailto:s136667@oslomet.no), telefon 92082170).
- Vårt personvernombud: Ingrid S. Jacobsen, [personvernombud@oslomet.no](mailto:personvernombud@oslomet.no), telefon 67235534.
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Karoline Kopperud  
Prosjektansvarlig  
(Forsker/veileder)

Ali Ahmed  
Mastergradsstudent

### **Samtykkeerklæring**

Respondentene samtykker til deltakelse når de klikker seg inn på lenken som leder til spørreskjemaet.

## Vedlegg 2: Spørreskjema

### Spørreskjema, hybrid kontor

Masteroppgave av Ali Ahmed

#### Intro vignette:

Du har den siste tiden jobbet på hybridkontor/kontor. Du har derfor kanskje rukket å gjøre deg noen tanker om hvordan du har hatt det i denne tiden og vi lurer på om du kan svare på noen spørsmål knyttet til dette. Der spørsmålene ikke er formulert direkte mot hybridkontor/kontor situasjonen, ber vi deg svare på generell basis. Der vi presiserer spørsmålene til å handle om hybridkontor/kontor situasjonen, ber vi deg svare i henhold til dette.

#### Bakgrunnsvariabler

- Kjønn
- Alder
- Utdanning
- Organisasjonserfaring: Hvor mange år har du jobbet i denne organisasjonen (rundt opp til hele år)?

#### **Lederstøtte:**

Disse 4 utsagnene omhandler i hvilken grad din nærmeste overordnede bryr seg om deg som person og hvordan du har det på jobben (1 = svært uenig, 5 = svært enig).

1. Min nærmeste overordnede bryr seg virkelig om mine meninger
2. Min nærmeste overordnede viser interesse for at jeg har det bra på jobben
3. Min nærmeste overordnede tar hensyn til mine mål og verdier
4. Min nærmeste overordnede bryr seg egentlig ikke særlig mye om meg(R)

#### **Oppgaveavhengighet:**

På en skala fram 1 til 5 (1 = svært uenig, 5 = svært enig), vennligst angi i hvor stor grad du opplever følgende:

1. Jeg trenger informasjon og råd fra kollegene mine for å fullføre arbeidet mitt.
2. Jeg er avhengig av kollegene mine for å fullføre arbeidet mitt.
3. Jeg har en jobb som kun involverer meg selv.

4. Jeg trenger sjelden å sjekke ting med andre eller å samarbeide med andre.
5. Jeg må jobbe tett med mine kolleger for å utføre jobben min skikkelig.
6. Mine kolleger trenger informasjon og råd fra meg for å fullføre arbeidet sitt.

### **Autonomi**

Her ber vi deg ta stilling til noen påstander om hvordan du kan ha opplevd arbeidshverdagen på hybrid kontor/kontor. Vennligst angi hvor enig du er i hver av påstandene (1 = svært uenig, 5 = svært enig).

I løpet av tiden med hybrid kontor/kontor har jeg...

1. Følt at jeg kan være meg selv når jeg jobber
2. Følt ofte at jeg må rette meg etter hva andre sier jeg skal gjøre (r)
3. Hadde jeg kunnet velge, hadde jeg utført arbeidsoppgavene mine på en annen måte (r)
4. Arbeidsoppgavene mine har stemt overens med det jeg virkelig vil gjøre
5. Jeg har stått fritt til å gjøre jobben min på den måten som jeg synes den kan gjøres best
6. Følt meg ofte tvunget til å utføre oppgaver som jeg ikke har ønsket å gjøre (r)

- Avdelingstilhørighet: rullegardinmeny
- I hvilken grad opplever du at ordningen den siste tiden med hybrid kontor/vanlig kontor har vært tvungen? (1 = svært lite tvungen, 5 = svært tvungen).

### **Forskningsvariabler:**

#### **Indre motivasjon**

Denne delen inneholder 6 utsagn om din indre drivkraft til å utføre dine arbeidsoppgaver. Vennligst angi hvordan du har opplevd dette i den siste tiden du har sittet på hybrid kontor/kontor (1 = svært uenig, 5 = svært enig).

1. Mine arbeidsoppgaver har i seg selv vært en viktig drivkraft i jobben min
2. Det har vært gøy å jobbe med de arbeidsoppgavene jeg har
3. Jeg har følt at den jobben jeg gjør er meningsfull

4. Jobben min har vært veldig spennende
5. Jobben min har vært så interessant at den i seg selv er sterkt motiverende
6. Av og til ble jeg så inspirert av jobben min at jeg nesten glemte ting rundt meg

### **Sosial tilhørighet**

Her ber vi deg ta stilling til noen påstander om hvordan du kan ha opplevd arbeidshverdagen på hybrid kontor/kontor. Vennligst angi hvor enig du er i hver av påstandene (1 = svært uenig, 5 = svært enig).

I løpet av tiden med hybrid kontor/kontor har jeg...

1. Egentlig ikke følt at jeg har spesielt gode relasjoner med kollegaene mine (r)
2. Følt meg som en del av et større felleskap
3. Egentlig ikke følt at kollegaene mine og jeg har mye til felles (r)
4. Følt at jeg kan snakke med kolleger om emner som virkelig betyr noe for meg
5. Følt meg ofte ensom når jeg har vært sammen med kollegaene mine (digitalt/fysisk) (r)
6. Følt at noen av mine kollegaer er nære venner av meg

### **Emosjonell utmattelse/Stress**

I det følgende ber vi deg ta stilling til noen påstander om hvordan man kan ha det på jobb. Vi ber deg indikere hvor ofte du har opplevd hver av påstandene i den siste tiden med hybrid kontor/vanlig kontor.

I løpet av den siste tiden der du har sittet på hybrid kontor/vanlig kontor, hvor ofte har du

1. ... blitt opprørt på grunn av noe som skjedde uventet på jobben?
2. ... følt at du var ute av stand til å kontrollere viktige ting på jobben?
3. ... følt deg nervøs og stresset?
4. ... følt deg trygg på dine evner til å håndtere problemer på jobben?
5. ... følt at ting har gått din vei på jobben?
6. ... opplevd at du ikke har håndtert alle tingene som du måtte gjøre på jobben?
7. ... klart å kontrollere irritasjoner på jobben?
8. ... følt at du var «på topp» på jobben?

9. ... vært sint for ting som har vært utenfor din kontroll på jobben?
10. ... følt at vanskeligheter har hopet seg opp så mye på jobben at du ikke klarte å overkomme dem?

### **Selvrapportert arbeidsprestasjon**

5-eller 7-punkts Likert, svært uenig/svært enig ([Kuvaas, 2005](#), [2007](#)).

De 6 utsagnene under handler om hvordan du har opplevd din egen innsats og prestasjoner i løpet av tiden med hybridkontor/kontor:

Jeg har forsøkt å jobbe så hardt som overhodet mulig

Arbeidet mitt har vært av ypperste kvalitet

Jeg har vært svært opptatt av å gjøre en god innsats i jobben min

Jeg har ofte lagt inn ekstra innsats i jobben min

Jeg har nesten hele tiden ytt mer enn hva som kan betegnes som et akseptabelt innsatsnivå

Jeg har prestert bedre enn hva som kan forventes

### **Jobb-fritids konflikt:**

I det følgende ber vi deg svare på hvordan du har opplevd forholdet mellom jobb og fritid i løpet av tiden med hybridkontor/kontor. Vennligst angi hvor enig du er i hver av påstandene (1= svært uenig, 5= svært enig)

I løpet av tiden med hybridkontor/kontor har jeg...

Som regel vært for trøtt etter jobb til å gjøre mye av det jeg skulle ønske å gjøre

Hatt så mye å gjøre på jobb at det har gått utover mine personlige interesser

Min familie/mine venner har ikke likt at jeg så ofte har vært opptatt med arbeidsoppgaver hjemme

Min jobb har opptatt tid jeg heller ville ha tilbrakt med familie/venner

Jeg har ofte vært for trøtt på jobb på grunn av tingene jeg må gjøre hjemme

Mine personlige gjøremål har krevd så mye av meg at det går utover jobben min

Mine ledere og kollegaer har ikke likt at jeg så ofte har vært opptatt med personlige gjøremål når jeg er på jobb

Mitt privatliv har gått utover den tiden jeg heller ville tilbrakt på mine arbeidsoppgaver

**Scenario:**

*Nå vil vi at du skal forestille deg at følgende har skjedd:*

Se for deg at ordningen hybridkontor/vanlig kontor er blitt permanent. Ordningen foregår på samme måte som den gjør i dag, der du har faste dager du kan komme til kontoret og faste dager der du må jobbe hjemmefra (uten mulighet til å bytte mellom disse dagene). Resten av kollegene dine sitter på kontoret med fleksibel mulighet til hjemmekontor. Etter at du har jobbet på denne måten en god stund, opplever du...

*Vi spør så om de samme forskningsvariablene knyttet til akkurat dette scenarioet.*