

OSLOMET

Anders Elias Ruud
Jens Broder Tanberg

Opplevelsen av hjemmekontor

Hvordan påvirker hjemmekontorsituasjonen ansatte?

Masteroppgave våren 2021
OsloMet – Storbyuniversitetet
Handelshøyskolen (HHS)

Masterstudiet i økonomi og administrasjon - Siviløkonom

Sammendrag

Formålet med denne studien var å forske på sammenhengen mellom opplevelse i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet. Det ble i tillegg undersøkt om en modererende variabel påvirker sammenhengen, hvor skjult arbeid er moderator. Studien var blant 168 respondenter, hvor 153 av disse ble brukt videre ettersom de har, eller har hatt hjemmekontor det siste året. Det viste seg at det var en sammenheng mellom følt frustrasjon i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet, men den modereres ikke av skjult arbeid. Funnene vi gjorde antyder at høye nivåer av arbeid-familie konflikt (WIF) og følt frustrasjon øker forekomsten av utbrenthet ved ansatte som har hjemmekontor, hvor skjult arbeid ikke hadde en effekt som moderator på sammenhengen. Studien tar for seg årsaker til teori og praksis, samt blir begrensninger og fremtidig forskning diskutert.

Abstract

The purpose of this study was to research the relationship between experience in a home office situation and burnout. It was also investigated whether a moderating variable affects the context, where role behavior is the moderator. The study was among 168 respondents, where 153 of these were used further as they have or have had home office in the past year. It turned out that there was a connection between the experience of a home office and burnout, but it is not moderated by role behavior. The findings we made suggest that high levels of work-family conflict (WIF) and felt frustration increase the incidence of burnout in employees who have home offices, where role behavior did not have any effect as a moderator on the context. The study addresses the causes of theory and practice, as well as limitations and future research are discussed.

Forord

Denne masteroppgaven ble utarbeidet våren 2021 som en avsluttende del av vår mastergrad i økonomi og administrasjon. Studien er en fordypning innenfor hovedprofilen strategi, organisasjon og ledelse ved OsloMet - Storbyuniversitetet.

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært læringsrikt, krevende og utfordrende. Masteroppgaven ble skrevet under covid-19 pandemien, som har gjort oppgaveskrivingen mer krevende enn hva vi hadde antatt. Til tross for en litt mer krevende tid, har vi tatt til oss en god del ny kunnskap som har vært med på å skape en større forståelse for vår studie.

Underveis i masteroppgaven har vi funnet støtte i hverandre og fått god hjelp fra vår veileder Robert Buch. Vi vil derfor ønske å rette en ekstra takk til deg, for alt du har delt av kunnskap og faglig innsikt. Du har vært med på å gjøre denne prosessen mer spennende og tilrettelagt, slik at vi kan gjennomføre masteroppgaven på en ryddig og ordentlig måte. Vi er takknemlige for at du har vært en god sparringspartner og har kommet med konstruktive, gode og raske tilbakemeldinger. Til slutt ønsker vi å takke venner og familie som har bidratt med støtte og oppmuntrende ord gjennom denne masteroppgaven.

Oslo, 14. juni 2021

Anders Elias Ruud og Jens Broder Tanberg

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	i
Abstract	ii
Forord	iii
1. Innledning.....	1
2. Teori og hypoteser.....	3
2.1 Selvbestemmelsesteorien.....	4
2.2 Job Demands- Resources Model	5
2.3 Sosial bytteteori.....	8
2.4 Skjult arbeid som moderator	8
3. Metode.....	10
3.2 Innsamling av data og prosedyre.....	11
3.2.1 Utvalget	11
3.3 Måleinstrumenter	11
3.3.1 Følt frustrasjon (X).....	12
3.3.2 WIF (X).....	12
3.3.3 Utbrenthet (Y)	13
3.3.4 Skjult arbeid (Z)	13
3.3.4 Kontrollvariabler	13
3.4 Analyse.....	14
4. Resultater.....	15
<i>Tabell 1:</i> Deskriptiv statistikk, korrelasjoner og reliabilitet	17
<i>Tabell 2.1:</i> Hierarkisk regresjonsmodell med X-variabel Følt Frustrasjon	18
<i>Tabell 2.2:</i> Hierarkisk regresjonsmodell med X-variabel WIF	19
5. Diskusjon.....	22
5.1 Begrensninger.....	24
5.2 Praktiske implikasjoner	26
5.3 Fremtidig forskning.....	27
6. Konklusjon	27
Referanseliste	29
Vedlegg 1	38

1. Innledning

Dagens samfunn har gjennomgått store endringer hvor bedrifter sine prosesser har blitt tvunget frem til en endring som må tilrettelegge for restriksjoner og arbeidstakere. Det har skapt et økt behov for digitalisering, noe som har resultert i en enda mer digitalisert hverdag. Arbeidsmarkedet tilpasset seg den påtvungne trenden og har gjort det enklere å jobbe hvor en selv ønsker. Det har blitt tilrettelagt slik at arbeidstakere kan arbeide hjemmefra, på hytta eller andre steder som skulle være passende for hver enkelt person. På grunn av pandemien som satte sine første spor i samfunnet 12. mars 2020 (Myrvang, 2021), har det vært behov for innovasjon og nytenkning på hvordan vi kan holde hjulene i samfunnet i gang. Det var først da det ble iverksatt hjemmekontor for majoriteten av arbeidsplasser som har ansatte som jobber på kontor. Bedrifter har bevist at det er fullt mulig å holde bedriften i gang med hjemmekontor, flere bedrifter har hatt et rekordår i form av økonomisk resultat (Bamvik, 2020; Feratovic, 2021). Det er derfor viktig å se på positive og negative årsaksforhold ved hjemmekontor, slik at arbeidsgivere kan forberede seg på hvordan dagens situasjon kan påvirke fremtidens arbeidsplasser.

I en undersøkelse utført av Analytics and Data Science Institute ved Kennesaw State University, ble det forsket på arbeidsrelatert utbrenthet før og underveis i Covid-19 pandemien. Resultatene fra deres analyser antyder at opplevd stress økte under COVID-19-restriksjonene, spesielt for personer som hadde begrenset erfaring med å jobbe hjemmefra og var kvinner. Personer som jobbet hjemmefra før COVID-19 hadde høyere nivåer av arbeidsrelatert utbrenthet, men skilte seg ikke ut fra kjønn eller deltidsarbeid (Hayes, Priestley, Ishmakhametov, & Ray, 2020). Det er mange potensielle årsaker som kan føre til arbeidsrelatert utbrenthet, men i dette tilfellet ble årsaken testet opp mot stress, relatert til restriksjoner grunnet Covid-19 pandemien. Dette skaper et godt utgangspunkt til å forske videre på andre årsaker som kan føre til arbeidsrelatert utbrenthet hos ansatte, hvor man ser på alder, kjønn, utdanning, antall barn og skjult arbeid.

I denne nye hverdagen vi som samfunn ble dyttet inn i, vil det være mange nye rutiner, enten det er som et enkelt individ eller som en større organisasjon. Hayes, et al. (2020) beskriver at fritiden man har utenfor arbeidstiden blir brukt til å lade opp batteriene, og man bruker tiden til å gjøre ulike ting som er viktige for hver enkelt person. Skillet mellom arbeid og fritid har

det siste året blitt mer og mer visket bort (Hayes, et al., 2020). Som det ble skrevet i artikkelen fra Analytics and Data Science Institute, arbeider man ikke hjemmefra, men man sover på arbeidsplassen. Dette skillet har vært viktig for å kunne koble av med familie, venner og å drive med de hobbyene en har. Som et resultat av at skillet i større grad har blitt visket bort, kan dette ha ført til et økt arbeidspress hvor en må jobbe utenfor arbeidstiden. Med dette vil det være større sannsynlighet for at skjult arbeid forekommer. Skjult arbeid er arbeid utenom den spesifiserte arbeidstiden som er spesifisert i arbeidskontrakten, som i noen tilfeller kan ha en negativ effekt på arbeidstaker (Chesley, Moen, & Shore, 2019). Selv om hjemmekontor kan skape fordeler og ulemper, vil sammenhengen kunne avhenge av skjult arbeid, hvor man for eksempel føler seg presset til å svare på en e-post eller ta en rask telefon for å sikre en avtale. I de fleste tilfeller er dette ting som kan fint kan utsettes til neste arbeidsdag.

Formålet med denne studien er å undersøke sammenhengen mellom opplevelsen i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet, hvor skjult arbeid har en modererende effekt på sammenhengen. For å kunne måle opplevelsen av en hjemmekontorsituasjon har vi sett på fenomener som kan oppstå. Vi skal derfor se på fenomenene følt frustrasjon i en hjemmekontorsituasjon og arbeid-familie konflikt, videre referert til som WIF i en hjemmekontorsituasjon. Skjult arbeid blir en moderator til sammenhengen mellom følt frustrasjon i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet, og sammenhengen mellom WIF i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet. I henhold til tidligere forskning kan vi se at ved hjemmekontor har produktiviteten økt, samtidig som det kreative aspektet har vært negativt (Miller & Rampell, 2013). Det er derimot forsket mindre på hjemmekontor og dens effekt på de psykiske ulempene som for eksempel utbrenthet, og hva som kan være årsaker til at dette blir utløst hos enkelte individer.

Ved å utføre denne studien bidrar vi til å opplyse arbeidsgivere om potensielle fallgruver knyttet til en hjemmekontorsituasjon. Det kan være med på å opplyse og muligens forebygge ansattes psykiske helse og trivsel ved hjemmekontor. Denne studien vil være med på å finne ulike årsaker til hva som utløser utbrenthet. Videre håper vi at denne studien skal hjelpe arbeidsgivere å tilrettelegge for en optimal balansegang mellom hjemmekontor og fysisk oppmøte på kontoret.

Ansattes opplevelse i en hjemmekontorsituasjon og hvordan det kan ha en sammenheng med utbrenthet, vil være viktig å undersøke på grunn av Covid-19 pandemien og begrensningene som har oppstått. I 2020 var det 209 000 personer som hadde avtale om hjemmekontor i Norge (Horgen, 2021), og man vet ikke helt sikkert hvordan en normal arbeidshverdag vil se ut i fremtiden. Temaet er dagsaktuelt og kan være med å forebygge psykisk helse samt optimalisere trivsel for de ansatte. Det kan være med på å skape konkurransefortrinn for bedrifter, hvor bedriftene for eksempel kan tiltrekke seg riktig kompetanse over et større geografisk område, så lenge det ikke vil være nødvendig med fysisk oppmøte på kontoret (Miller, et al., 2013). Flere bedrifter sikter seg inn mot delvis oppmøte på kontor og resterende hjemme (Bergesen, 2021), noe som vil være viktig for arbeidstakere som trives i en hjemmekontorsituasjon. Det vil derfor være viktig å finne den optimale løsningen som kan tilfredsstillende flest antall personer, men aller helst vil det være optimalt å tilpasse arbeidshverdagen for hver enkelt ansatt. Hvordan en person selv opplever hjemmekontorsituasjonen kan være veldig individuelt.

Ved å anvende teorien vi legger frem i oppgaven, kan vi allerede trekke paralleller hvor WIF- og følt frustrasjon i en hjemmekontorsituasjon har en sammenheng med økt utbrenthet. I selvbestemmelsesteorien legges det frem at ved lav autonomi vil føre til lav tilfredshet, noe som kan resultere i sykdommer som utbrenthet (Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, & Thøgersen-Ntoumani, 2011). Av JD-R modellen kommer det frem at økende grad av jobbkrav og fraværende grad av jobbbressurser vil kunne lede til utbrenthet (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Videre kan vi i sosial bytteteori se at skjult arbeid som moderator kan påvirke sammenhengen og øke effekten. Dette viser seg at kan være tilfelle når ansatte ikke blir gjengjeldt det de selv gjør ekstra for arbeidsgiver og dermed blir ikke den psykologiske kontrakten oppfylt.

2. Teori og hypoteser

I dette kapitlet legger vi frem teori og litteratur som er det teoretiske grunnlaget for studien. Det finnes mange teorier som kan knyttes opp mot hjemmekontor og dens effekt på utbrenthet, derfor er vi nødt til å avgrense teorien. Vi har valgt å legge frem teorier som *selvbestemmelsesteorien*, *job demands-resources modellen* og *sosial bytteteori* med hovedfokus på WIF, følt frustrasjon og skjult arbeid. Dette skal være med på å skape en

forståelse av hvordan ansattes opplevelse i en hjemmekontorsituasjon er, og hvordan det har en sammenheng med utbrenthet. Vi kommer først til å se på teoriene som har en sammenheng mellom opplevelsen i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet, og vil senere presentere teori for moderatoren skjult arbeid.

2.1 Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien (SDT) er en tilnærming til menneskelig motivasjon og personlighet. Teorien tar for seg viktige faktorer som menneskers medfødte veksttendenser og medfødte psykologiske behov (Ryan & Deci, 2000). De tre psykologiske behovene som SDT legger frem i sammenhengen mellom menneskelig motivasjon, utvikling og velvære, er behovet for autonomi, kompetanse og tilhørighet. Det er sett på som de iboende psykologiske behovene uavhengig av kjønn, alder og kultur (Lopez-Garrido, 2021). Kompetanse brukes for å beskrive noen som har tilstrekkelige kvalifikasjoner til å utføre en gitt oppgave, tilhørighet er en følelse av å være tilknyttet andre mennesker, mens autonomi er evnen til å føle at man har kontroll over sin egen oppførsel og skjebne (Hetland, Hetland, Schou Andreassen, Pallesen, & Notelaers, 2011). Dette er forutsetninger for at en skal kunne opprettholde og fremme indre motivasjon (Ryan, et al., 2000).

Vi mennesker har store variasjoner i hva som motiverer oss, og hvordan vi reagerer til gitte bestemmelser. Det vi mennesker har til felles er at vi reagerer fysisk og psykisk når disse behovene ikke er tilfredsstilt. Vi mennesker kan reagere i ulik grad, noen vil bli påvirket i større grad enn andre, selv om de samme behovene ikke er tilfredsstilt. De medfødte psykologiske behovene er de samme, men samtidig påvirker det individer forskjellig. Teorien beskriver at selv om styrken til de psykologiske behovene er forskjellig fra individ til individ, er det viktig at alle behovene er tilfredsstilt. Ettersom styrken av de psykologiske behovene er irrelevante, vil fokuset heller være mot tilfredsstillelse av de psykologiske behovene uavhengig av styrke (Ryan, et al., 2000).

De tre psykologiske behovene er alle viktige, men den viktigste er autonomi, derfor er teorien kalt selvbestemmelsesteorien (Ryan, et al., 2000). Ved å se på autonomi sammen med kompetanse og tilhørighet, ser man en sammenheng hvor følt frustrasjon ved liten tilfredshet av disse behovene vil føre til utbrenthet (Kusurkar et al., 2020). Ved lav tilfredshet av de psykologiske behovene kan det hemme vekst hos ansatte, hvor følt frustrasjon kan være

skadelig og med det fremkalle sykdommer (Bartholomew, et al., 2011). Følt frustrasjon oppleves når det psykologiske behovet tilhørighet ikke er tilfredsstilt som for eksempel ved sosiale sammenhenger. Eksempelvis vil en ansatt som har lav sosial tilknytning til sine kollegaer kunne oppleve en lavere drivkraft i arbeidet en skal gjøre, og dette kan igjen redusere interessen eller spenningen til arbeidet. (Vansteenkiste & Ryan, 2013). Tidligere studier viser til at tilfredshet av de grunnleggende psykologiske behovene kan føre til at ansatte skifter fra å være kontrollert motiverte til å få autonom motivasjon som er direkte sammenknyttet med engasjement (Kusurkar et al., 2020). I motsatt ende, hvis det er en følt frustrasjon knyttet til de grunnleggende psykologiske behovene kan det føre ansatte fra autonom motivasjon til kontrollert motivasjon som er direkte knyttet til utbrenthet (Kusurkar et al., 2020). En annen studie viser til ved høy følt tilfredshet, vil faktoren utbrenthet hos ansatte være lavere. Motsatt vil høy følt frustrasjon føre til høyere utbrenthet (Fernet, Guay, Senécal, & Austin, 2012). Derfor kan en ta utgangspunkt i at følt tilfredshet eller frustrasjon i en hjemmekontorsituasjon har en sammenheng med utbrenthet. Dermed fremsetter vi følgende hypotese:

Hypotese 1: Det er en positiv sammenheng mellom følt frustrasjon i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet

2.2 Job Demands- Resources Model

Det er grunn til å tro at det med en hjemmekontorsituasjon i Covid-19 pandemien vil være varierende grad av jobb-familie-konflikt til stede. Som følge av Covid-19 restriksjonene som trådte i kraft i mars 2020 ble mange ansatte mer eller mindre pålagt hjemmekontor. I tillegg til pålagt hjemmekontor, stengte både skoler og barnehager i en periode. Dette gjorde at mange familier havnet i kombinasjon med hjemmekontor og hjemmeskole. Forskning av foresatte med barn i grunnskolen, viser at foresatte som må fungere som lærer for barna kombinert med hjemmekontor opplever dette som utfordrende og krevende (Roe, Blikstad-Balas, Klette, & Pedersen Dalland, 2020). Som et utfall av dette vil det kunne lede til eventuelle konflikter i hjemmet knyttet til arbeid og familien i hjemmekontorsituasjonen under pandemien. Dermed er det viktig å undersøke hvorvidt dette vil kunne lede til utbrenthet og om det avhenger av skjult arbeid. WIF er en arbeid- familie konflikt hvor arbeid eller arbeidsrelaterte oppgaver

går på bekostning av familielivet (Gutek, Searla, Klepa, 1991). I henhold til tidligere forskning om hvilken rolle WIF har på utbrenthet, kom det frem at WIF hadde en positiv sammenheng med grad av utbrenthet og jobbrelatert stress (Voydanoff, 2005; Thomas & Ganster, 1995). Det vil derfor være relevant å se på en stressrelatert teori, som den anerkjente job demands-resources modellen videre referert til som JD-R modellen (Demerouti, et al., 2001). Grunnen til at JD-R modellen er sentral når vi skal se på stressrelatert teori er at formålet med utarbeidelsen av modellen var å finne forløpere til utbrenthet (Demerouti, et al., 2001).

Modellen bygger på en utvikling av hvordan man tidligere forsket på utbrenthet gjennom Maslach sin Maslach Burnout Inventory (MBI-modellen, 1982). Denne modellen knytter utbrenthet til ansatte i jobber med mellommenneskelig kontakt (typisk lærere, sosialarbeider, etc.) (Schaufe, 2017). Videre utviklet MBI-modellen seg til MBI-GS (Schaufeli, Leuven, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996), som skulle gjelde for ansatte i flere yrkesgrupper. Ifølge Leiter og Schaufeli (1996) hadde MBI-GS støtte for at modellen målte utbrenthet på tvers av ulike yrkesgrupper. Denne modellen møtte mye kritikk for at den kun tok for seg negative ord knyttet til utbrenthet. Som et resultat av dette ble JD-R modellen utviklet for å ta for seg både positive og negative ord knyttet til utbrenthet.

Modellen tar utgangspunkt i hvordan positiv og negativ jobbkarakteristika påvirker i ansattes helse og velvære. Modellen deles i to og tar for seg krav til den ansatte som negative jobbkarakteristika og ressurser som positive. JD-R modellen har ikke spesifikke krav eller ressurser som begrenser modellen. Det foreligger en antakelse om at alle krav og ressurser kan påvirke den ansattes helse, velvære og motivasjon (Schaufeli & Taris, 2013). Ifølge modellen er det to prosesser som leder til utbrenthet. Den ene prosessen er *jobbkrav* som referer til fysiske, psykiske, sosiale, og organisatoriske aspekter ved jobben, som krever vedvarende fysisk og mental innsats som vil kunne resultere i fysiologiske og/eller psykologiske belastninger (Demerouti, et al., 2001). Som en følge av at foresatte med hjemmekontor og hjemmeskole føler dette er krevende, vil vi anta at dette vil kunne resultere i økt fysisk arbeidsbelastningen. Det er også som kjent at ansatte opplever mangel på det sosiale aspektet ved hjemmekontor (Kvaløy, 2020). Dermed er det grunn til å tro at ansatte og foresatte i en hjemmekontorsituasjon opplever en økt grad av jobbkrav. I henhold til JD-R modellen for utbrenthet er det ved stor belastning av; fysisk arbeidsmengde, tidspress,

mottakerkontakt, fysisk miljø og skiftarbeid, at den ansatte vil få økt mengden jobbkrav. Resultatet av økt jobbkrav vil kunne lede til utmattelse, som er en undergruppe av utbrenthet.

Den andre prosessen er *jobbressurser* som referer til fysiske, psykiske, sosiale, og organisatoriske aspekter ved jobben. Disse aspektene er enten funksjonelle for å oppnå arbeidsmål eller redusere jobbkrav og de underliggende fysiologiske og psykologiske belastningene. Jobbressurser skal lede til læring, utvikling og stimulering av personlig utvikling (Demerouti, et al., 2001). Dette er jobbkaraktistika som vil bedre den ansattes helse og velvære. Det er først når det blir mangel på jobbressurser at den ansatte vil kunne oppleve at dette skaper mistriksel og resulterer i redusert engasjement, som er en undergruppe av utbrenthet. I henhold til JD-R modellen for utbrenthet, er jobbressurser typisk å regne som; tilbakemeldinger, anerkjennelse, jobbkontroll, deltakelse, jobbsikkerhet og støtte fra leder.

Tidligere forskning viser at det er mulig å trekke en parallell mellom JD-R modellen og arbeid- familie konflikt (Jenkins, Heneghan, Bailey, & Barber, 2014). Av tidligere funn vil arbeid- familie konflikt som oppstår når rollen krever mer i ett domene forstyrre evnen til effektivitet i det andre konkurrerende domenet (Greenhaus & Beutell, 1985). Man kan dermed anta at JD-R modellen sett i sammenheng med WIF vil kunne indikere tap av jobbressurser og lede til lavere motivasjon og kontraproduktivitet hos ansatte (Jenkins, et al., 2014). Tidligere har det blitt forsket på at hvis mennesket ble tvunget til å velge mellom å tilbringe tiden sin med familien eller jobb, hadde de valgt familien (Guttek, et al., 1991). Slik at ansatte som opplever at de bruker mye tid i arbeidsdomenet på bekostning av familiedomenet vil kunne føle økt jobbkrav. Funn viser at ansatte med hjemmekontor opplever at de mer eller mindre bor på arbeidsplassen (Hayes, Priestley, Ishmakhametov, Ray, 2020). Med den økte tilgjengeligheten knyttet til teknologi, vil man kunne anta at ansattes arbeidsplassdomene vil kunne gå på bekostning av hjemmedomenet. Basert på dette har vi følgende hypotese:

Hypotese 2: Det er en positiv sammenheng mellom WIF i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet

2.3 Sosial bytteteori

Sosial bytteteori er en av de mest innflytelsesrike teoriene for å forstå arbeidsatferd. Teorien er definert av Blau (1968), som beskriver sosial bytteteori som en utveksling av handlinger som er betinget til handlingen hos en annen person. Disse handlingene kan være både materielle og sosiale goder. Det som er sentralt i sosial bytteteori er hvordan de sosiale godene skiller seg fra de materielle- eller økonomiske godene. De største forskjellene på materielle goder og sosiale goder er at de materielle godene ofte er spesifisert på forhånd, mens de sosiale er uspesifiserte eller uklare forpliktelser (Blau, 1968). Ved sosiale goder er det viktig at man stoler på den andre parten og har tillit til hverandre, slik at tjenesten ved en senere anledning vil bli gjengjeldt (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995).

De sosiale forventningene kan deles opp i 3 forventninger. Generell forventning, som man kan assosiere med rolle, yrke og en dannelse om hva personen burde motta. Spesielle forventninger, som kan assosieres med belønninger mottatt fra en bestemt person. Komparative forventninger, fordelen ved et forhold minus kostnaden ved å opprettholde forholdet (Blau, 1968). De generelle forventningene til en bedrift vil være at de ansatte gjengjelder tjenestene som mottas. Derfor vil ansatte som føler en sterk sosial bytterelasjon føle et press til å gjengjelde tjenesten, og derfor yte en ekstrainsats. Forventningen av en gjengjeldt tjeneste går begge veier, men i en sosial bytterelasjon er det som regel uspesifisert hva som skal gis tilbake. Vi kan derfor knytte dette opp mot skjult arbeid, som for arbeidsgiver kan være vanskelig å fange opp. Skjult arbeid er uspesifisert, og hvis arbeidsgiver ikke fanger opp hva som har blitt gjort utenom spesifisert arbeidstid vil det være vanskelig å gjengjelde. Når arbeidsgiver ikke gjengjelder det som er forventet at skal bli gjort, vil den psykologiske kontrakten bli brutt som vil resulterer i en negativ relasjon til arbeidsgiver.

2.4 Skjult arbeid som moderator

Skjult arbeid er arbeid utenom den spesifiserte arbeidstiden som står i arbeidskontrakten og som man ikke får kompensasjon for. I noen tilfeller vil skjult arbeid kunne ha en negativ effekt på arbeidstaker (Chesley, et al., 2019). SDT påvirker arbeidsmiljøet enten kontrollerende eller støttende, hvor dette påvirker ansattes psykologiske- og grunnleggende behov (Fernet, Austin, Trépanier, & Dussault, 2013). Dette sett i sammenheng med utbrenthet

vil ha en effekt hvor skjult arbeid kommer til å overskride ansattes kapasitet og føre til en økt arbeidsbelastning. Ansatte vil føle at deres autonomi blir undertrykt og kan derfor være sårbare og føre til utmattelse og tømming av ansattes emosjonelle ressurser (Fernet, et al., 2013).

Det å være tilgjengelig til alle døgnets tider kan lede til nye stressfaktorer og belastninger for ansatte (Batt & Valcour, 2003; Chesley, 2005). Når ansatte blir kontaktet for arbeidsrelaterte hensikter utenfor normal arbeidstid kan det forstyrre den biologiske og sosiale rytmen en trenger for restitusjon, søvn og sosial deltakelse (Arlinghaus & Nachreiner, 2013). Dette viser til at skjult arbeid kan påvirke ansatte sin helse gjennom økt belastning og stress. Som en underkategori av stress har vi utbrenthet, hvor det gjennom forskning er påvist at det kan finnes en sammenheng mellom belastning og utbrenthet (Pines & Keinan, 2005). Videre impliseres det at skjult arbeid vil ha en økende effekt på sammenhengen som gjør at utbrenthet øker.

Skjult arbeid vil lede til at ansatte bruker tid utenfor oppsatt arbeidstid til å gjøre jobberelaterte oppgaver. Dette vil man kunne trekke en parallell mot JD-R modellen hvor økt tid i arbeidsdomenet øker den fysiske arbeidsbelastningen. Vi kan kategorisere skjult arbeid som negativ jobbkarakteristika i form av økt jobbkrav. Skjult arbeid vil gi en økt fysisk arbeidsbelastning, hvor dette øker ansattes jobbkrav. Ved økt jobbkrav vil det lede til utbrenthet. Det vil med dette være grunn til å anta at skjult arbeid vil ha en effekt til sammenhengen mellom WIF i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet

Forholdet mellom skjult arbeid og psykologiske kontrakter kan forstås i en sammenheng med sosiale bytterelasjoner. Psykologiske kontrakter defineres som et individs antakelser om det gjensidige bytteforholdet mellom den ansatte og arbeidsgiver (Rousseau, 1989). Den psykologiske kontrakten innebærer at begge parter oppfyller hverandres behov og forventninger. Når ansattes arbeidsinnsats og bidrag ikke samsvarer med hva de får tilbake fra arbeidsgiver, kan det som konsekvens føre til at den psykologiske kontrakten ikke er oppfylt (Birtch, Chiang, & Van Esch, 2015). Dette skaper en sammenheng med skjult arbeid hvor den ansatte ikke føler at det ekstra arbeidet blir gjengjeldt i den grad den ansatte forventer. For den ansatte vil det bety at den psykologiske kontrakten er brutt, og vil skape en negativ relasjon til sin arbeidsgiver som kan være med på å øke effekten på sammenhengen hvor opplevelse i en hjemmekontorsituasjon fører til utbrenthet. Dermed ender vi opp med følgende hypoteser på bakgrunn av SDT, JD-R modellen og sosial bytteteori:

Hypotese 3: Skjult arbeid har en styrkende effekt på sammenhengen mellom følt frustrasjon i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet.

Hypotese 4: Skjult arbeid har en styrkende effekt på sammenhengen mellom WIF i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet.

3. Metode

Metode er prosessen man benytter seg av når man skal innhente, analysere og til slutt tolke data. I samfunnsvitenskapelig metode skilles det mellom to metoder, kvalitativ- og kvantitativ metode. Kvalitativ metode søker å forklare, hvor det har et avstandsbilde på det man undersøker (Gripsrud, Olsson, & Silkoset, 2016, s. 103). Kvantitativ metode søker mer å forklare et fenomen og har en mer overordnet oppfatning blant befolkningen (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2016).

3.1 Valg av metode

I vår studie har vi valgt å gå for primærdata. Dette er data som er ny og samles inn til formål for selve studien man utfører (Sander, 2019). Siden vi valgte å samle inn egen data, måtte vi velge hvilken metode som vi mente var mest hensiktsmessig å benytte oss av til studien. Vi gikk for kvantitativ metode grunnet flere fordeler. Blant annet vil vi med denne metoden kunne undersøke et representativt utvalg av populasjonen med akkurat de samme spørsmålene og påstandene for deretter å skjematISere svarene. Man ønsker for eksempel å finne ut av hvor mange som har blitt påvirket av en endring og i hvilken grad. Med metoden, gitt at man faktisk har et representativt utvalg og signifikante sammenhenger, vil man ha grunnlag for å generalisere sine funn (Grønmo, 2020). Studiens formål var å undersøke de ansattes opplevelse av hjemmekontor etter mars 2020 og hvordan dette har påvirket dem. Kvantitativ metode var den metoden som passet studien vår best, med tanke på at vi skulle fange opp et fenomen og få en mer generell oppfatning blant befolkningen. Innenfor kvantitativ metode valgte vi nettbasert spørreskjema. Med alle de restriksjoner som var i april 2021 var dette det mest gjennomførbare.

3.2 Innsamling av data og prosedyre

Vi hadde planlagt å distribuere spørreskjemaet vårt på to ulike måter, direkte med bekjente gjennom Facebook, og senere ved godkjenning hos to selskapene vi var i kontakt med. Grunnet ulike årsaker hos de to selskapene var prosessen med å få spørreskjemaet delt internt litt mer tidkrevende enn kontaktpersonene forventet, og derfor endte vi med å dele kun på Facebook. Før vi delte spørreskjemaet vårt videre var det viktig at vi hadde lov til å samle inn data. Vårt spørreskjema trengte ikke å bli meldt inn til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Dette fordi at vi benyttet oss av Nettskjema.no og det i henhold til gjeldende regler og lover om personvern, hverken inneholdt opplysninger som gjør det mulig å identifisere enkeltpersoner direkte/indirekte eller at det er mulig å se hvem som har svart (IP-adresse, e-postadresse, osv.) (UiO, 2016). Vi skrev også infotekst i de delte innleggene, samt øverst i spørreskjemaet om at alle besvarelser er anonyme for å redusere forekomsten av responsforvrengning (Lance & Vandenberg, 2009).

3.2.1 Utvalget

Totalt fikk vi inn 167 besvarelser. For å sikre god validitet på dataen til analysen måtte vi først utelukke eventuelle feilkilder. For å kunne avdekke dette hadde vi med kontrollspørsmålet; “Har du hatt hjemmekontor etter mars 2020?”. Hvor besvarelser som hadde svart “Nei”, ikke ble tatt med i analysen. Det var 14 (8,4%) stykker som svarte “Nei” på spørsmålet, og dermed var det 153 besvarelser som ble tatt med i analysen, da alle andre besvarelser var komplette. Respondentene besto av 58,2% kvinner og 41,8% menn med i snitt 1,5 barn. De hadde en gjennomsnittsalder på 42,8 år med 21,5 år i arbeidslivet og 4,5 år under nåværende leder. Gjennomsnittet tjente mellom 501 000,- og 700 000,- (44,4%) og stillinger som i størst grad innebar at man arbeidet på kontor (58,1%), annet (18%) og salg (14,4%).

3.3 Måleinstrumenter

Opplevelsen av en hjemmekontorsituasjon ble splittet opp i to uavhengige variabler, følt frustrasjon (X) og WIF (X). Disse variablene skal teste sammenhengen til avhengig variabel, utbrenthet (Y). Sammenhengen mellom uavhengig og avhengig variabel ble moderert av moderatoren, skjult arbeid (Z). Vi hadde i tillegg med flere kontrollvariabler i analysen. Spørsmålene og påstandene ble utarbeidet ved bruk av validerte forskningsbaserte spørsmål

og påstander. Vi kan dermed være nokså sikre på at vi med spørsmålene og påstandene fikk fanget opp det vi skulle måle (Goodman, Meltzer, & Bailey, 1998). Oversikt over påstander og spørsmål finner man vedlagt i vedlegg 1, prinsippal komponentanalyse.

3.3.1 Følt frustrasjon (X)

Når vi skulle måle den følte frustrasjonen i en hjemmekontorsituasjon, benyttet vi oss av 12 påstander som måler følt frustrasjon innenfor tre dimensjoner (Longo, Gunz, Curtis, & Farsides, 2014). Den første dimensjonen er påstander knyttet til autonomi, for eksempel “Jeg føler at de arbeidsoppgavene jeg gjør må jeg gjøre”. Den andre dimensjonen er tilhørighet og her har man påstander som for eksempel “Jeg føler meg ekskludert fra gruppen jeg vil tilhøre”. Den siste dimensjonen er kompetanse og her går påstandene på for eksempel “Jeg føler meg skuffet over mange av prestasjonene mine”. For å forsikre oss at de ulike påstandene målte det de skulle, testet vi Cronbachs alfa, hvor man tester konsistensen mellom flere mål som antas å henge sammen (Pallant, 2013). For variabelen følt frustrasjon fikk vi en score på .88 som er over kravet på .70 (Peterson, 1994). Slik at det er stor sannsynlighet for at variabelen følt frustrasjon ble fanget opp riktig. Det ble her benyttet fempunkts Likert-skala med 1 (svært uenig) til 5 (svært enig). Ved å benytte seg av Likert-skala vil man gjennom å kombinere svar på flere spørsmål knyttet til samme fenomen, få et samlet mål på holdningen respondenten har til dette (Malt & Grønmo, 2020).

3.3.2 WIF (X)

Når vi skulle måle WIF benyttet vi oss av Kopelman, Greenhaus og Connolly (1983) sin skala som består av fire påstander. Måleinstrumentet tar for seg påstander om hvordan den ansatte opplever at arbeid kommer i konflikt med familien. Det blir blant annet spurt om “Min jobb opptar tid jeg heller ville ha tilbrakt med familie/venner”. WIF fikk en Cronbachs alfa koeffisient på .85 som er over det anbefalte .70-kravet. Vi benyttet oss her av en 5-punkts Likert-skala som gikk fra 1 (svært uenig) til 5 (svært enig).

3.3.3 Utbrenthet (Y)

For å måle variabel utbrenthet benyttet vi oss av Shirom- Melamed Burnout Measure (2011) bestående av 14 påstander. Måleinstrumentet tar for seg dimensjonen utmattelse til utbrenthet. Nivået av utbrenthet blir målt ved hjelp av tre underliggende skalaer; mental utmattelse som for eksempel “Jeg føler at jeg ikke klarer å beholde fokus i tankene mine”, emosjonell utmattelse som for eksempel er “Jeg føler meg ikke i stand til å engasjere meg følelsesmessig i mine kolleger og kunder”, og fysisk utmattelse som for eksempel “Jeg har ikke energi til å gå på jobb om morgenen”. I undersøkelsen vår benyttet vi oss av en fem punkts Likert-skala, hvor 1 var “meget sjelden” og til 5 “alltid eller meget ofte”. Cronbachs alfa ble målt til .93, slik at påstandene målte her det de skulle.

3.3.4 Skjult arbeid (Z)

For å måle variabelen skjult arbeid benyttet vi oss av ni spørsmål utviklet av Buch, Dysvik og Kuvaas (2013). Vi benyttet her en fempunktsskala som målte forekomsten av skjult arbeid. 1 var “aldri eller meget sjelden” og 5 “De fleste hverdager i uken og av og til i helgen”. Spørsmålene har gode psykometriske egenskaper og dermed er det stabilitet og konsistens i resultatene (Buch, et al., 2013). Spørsmålene måler hvor ofte aktiviteter knyttet til arbeid forekommer utenfor den vanlige arbeidstiden. For eksempel “Hvor ofte besvarer du e-post utenfor arbeidstiden uten at dette kompenseres for i form av avspasering og/eller overtidbetaling?”. Cronbachs alfa ble målt til .96, slik at påstandene/spørsmålene er over .70-kravet, og har god konsistens.

3.3.4 Kontrollvariabler

I vår analyse har vi benyttet oss av 5 kontrollvariabler for å unngå spuriøs sammenheng. Vi vil da i høyere grad forsikre oss om at vi ikke vil få alternative forklaringer på sammenhengene i resultatene, i tillegg vil vi oppnå en styrket validitet. De eksogene variablene vi kontrollerte for var kjønn, alder, antall barn, utdanningsnivå og antall timer skjult arbeid. Grunnen til at vi brukte *kjønn* som en kontrollvariabel er blant annet at kvinner i større grad enn menn erfarer å bli utbrente (Maslach et al., 2001). Det er også slik at det for kvinner og menn vil være ulikt hvordan de opplever WIF i deres jobbhverdag (Bryson, Bryson, & Johnson, 1978). Menn antas i større grad å være utsatt for skjult arbeid (Buch, et

al., 2013). Variabelen ble målt som en dummyvariabel med 0 for menn og 1 for kvinne. Videre har vi *alder* som antas å ha sammenheng på graden av utbrenthet (Ahola et al., 2006). Unge ansatte og da særlig menn som nevnt til variabelen kjønn, antas i større grad å være utsatt for skjult arbeid (Buch, et al., 2013). Variabelen ble målt med forholdstall som gikk fra 16 til 100. For antall *barn* kan man knytte det opp mot det faktum at kvinner i større grad opplever at arbeid kommer i konflikt med familierelaterte oppgaver (Bryson, et al., 1978). Vi kan dermed anta at antall barn vil ha påvirkning på graden av rapportert WIF. Variabelen ble målt med forholdstall fra 0 til 5 eller mer. *Utdanningsnivået* hos den ansatte vil antas å ha påvirkning i den grad at ansatte med høyere utdanning i større grad er berørt av skjult arbeid (Buch, et al., 2013). Det ble her benyttet ordinalskala med første trinn med grunnskole og til femte trinn med universitet/høyskole i 4 år eller mer. Siste kontrollvariabel, *antall timer skjult arbeid* er tatt med da variabelen gir oss mer nøyaktig informasjon om hyppigheten av skjult arbeid hos ansatte. Variabelen ble målt med en ordinalskala med seks trinn, hvor første trinn var; under 1 time uka og til trinn seks med 21 timer eller mer i uka.

3.4 Analyse

De innsamlede dataene ble analysert i flere trinn. Først foretok vi oss en faktoranalyse av alle variablene som har skala-påstander. Formålet med en utforskende faktoranalyse er den nyttige informasjon om tilstrekkelighet av variabler og skalaer som brukes som indikatorer i målemodellen (Medsker, Williams, & Holahan, 1994). Det ble så satt strenge krav til hvor sterke faktorladningene skulle være for å bli inkludert i analysen. Det finnes ulike krav til hva som bør aksepteres som grenseverdi, denne grenseverdien kan for eksempel påvirkes av utvalgsstørrelsen (Medsker, et al., 1994). Faktorladninger hvor alle er .80 eller høyere anses som svært bra (Velicer & Fava, 1998), men forekommer sjeldent i reell data. Vanligvis vil det ligge mellom .40 og .70. Når en ladning er lavere enn .40 bør man vurdere om den skal være med eller om en skal ta den ut. For at ladningen skal være tilstrekkelig bør den være på .50 eller høyere (Osborne, Costello, & Kellow, 2005). Vi har videre tatt utgangspunkt i at kryssladninger ikke skal være høyere enn .50 (Nunnally & Bernstein, 2007).

Videre undersøkte vi deskriptiv statistikk, korrelasjoner og reliabilitet. Deretter gjennomførte vi regresjonsanalyser for å teste hypotesene. Vi valgte å kjøre en hierarkisk regresjonsanalyse for å undersøke moderatoreffekten av skjult arbeid (Cohen, Cohen, West, & Aiken, 2015).

Det er vanlig at interaksjonsleddet kan skape problemer med multikollinearitet, på grunn av dens korrelasjon med hovedeffekten. Derfor sentrerte vi variablene før de ble multiplisert med hverandre (Aiken, Reno, & West, 1991). I denne analysen la vi kontrollvariablene i steg 1, WIF og følt frustrasjon i steg 2, skjult arbeid i steg 3 og interaksjonen i steg 4. For å undersøke formen på interaksjonene ble Aiken og West (1991) sin anbefalte prosedyre fulgt. I denne prosedyren ser man på høye versus lave verdier - et standardavvik over og under gjennomsnittet og i dette tilfelle variabelen skjult arbeid.

4. Resultater

Den eksplorative faktoranalysen ble utført som prinsippal komponentanalyse med varimax-rotasjon hvor skala-påstandene ble testet. Her fikk vi begrunnet at vi har 4 klare skalaer. Vi valgte å beholde alle faktorladningene, som da resulterte i en 12- påstand skala for følt frustrasjon ($\alpha=.88$), en 4- påstand skala for WIF ($\alpha=.85$), 9 spørsmål for skjult arbeid ($\alpha=.96$) og en 14- påstand skala for utbrenthet ($\alpha=.93$). Cronbachs alfa (α) for de fire dimensjonene er tilfredsstillende i henhold til kravet på .70, noe som indikerer høy reliabilitet (Tavakol & Dennick, 2011). Det er ingen kryssladninger over .50, som vil si at variablene i faktoranalysen lader kun på en faktor om gangen (Nunnally, et al., 2007), samt er det heller ingen differanse over .20 mellom variablene hvor dette er med på å bekrefte en diskriminant validitet (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010). Resultatene fra den eksplorative faktoranalysen ligger vedlagt som vedlegg 1.

For å kunne forklare styrken og retningen mellom variablene ble det foretatt en korrelasjonsanalyse (Taylor, 1990), som ligger vedlagt i tabell 1. Når sammenhengene er for sterke kan det være vanskelig å tolke regresjonskoeffisienten, derfor er det nødvendig å undersøke om det er multikollinearitet (for sterke korrelasjoner). I den foreliggende studien ble korrelasjonene mellom variablene undersøkt ved hjelp av Pearson produktmoment-korrelasjon, som er den mest brukte formen for bivariat korrelasjonskoeffisient (Berleant & Zhang, 2004). Resultatene er rapportert i tabell 1, hvor vi har tatt med deskriptiv statistikk, korrelasjoner og reliabilitet (Cronbachs alfa). Som vi kan se er alle variable innenfor Pallant (2013) sin foreslåtte grenseverdi for multikollinearitet på .70, utenom *variablene antall timer skjult arbeid* og *skjult arbeid* som er på .77. Det er på grunn av den sterke graden av lineære sammenheng mellom forklaringsvariablene. Utenom dette er den nest høyeste korrelasjonen mellom alder og antall barn med en verdi på .66. Videre ble det anvendt

kollinearitetsdiagnostikk for å undersøke for parvis- og multippel kollinearitet. Den laveste toleransen vi hentet inn var på .37, noe som er godt innenfor kravet på .10 (Cohen, et al., 2015). VIF - indikator (Variance Inflation Factor) er vanlig å sette en grense ved 4 (Sundell, 2010), hvor 10 er maksimum, den høyeste verdien vi fikk var 2,68. I den foreliggende studien var alle variabler godt innenfor grenseverdien og det indikerer at multikollinearitet ikke bør være et problem. Resultatene fra den hierarkiske regresjonsanalysen er rapportert i tabell 2.1 og 2.2.

Tabell 1:

Deskriptiv statistikk, korrelasjoner og reliabilitet

Variabel	Gjennomsnitt	Std. Avvik	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Kjønn ^a	0,58	0,5	-								
2. Alder	42,8	13	-.03	-							
3. Utdanning ^b	3,99	0,95	.04	-.12	-						
4. Barn	1,49	1,18	-.01	.66**	-.06	-					
5. Antall timer skjult arbeid	3,03	1,34	-.09	.56	.00	.09	-				
6. Følt frustrasjon	2,07	0,76	.08	-.14	-.15	-.05	.06	(.88)			
7. WIF	2,67	1,14	.05	-.09	-.06	-.01	.42**	.46**	(.85)		
8. Skjult arbeid	2,64	1,28	-.17*	.31	-.11	.09	.77**	.02	.37**	(.96)	
9. Utbrenthet	2,18	0,71	.05	-.17*	.18	-.03	-.03	.64**	.36**	-.04	(.93)

N = 153

Cronbachs alfa er rapportert på diagonalen for skalaen.

Kjønn^a; Menn = 0, Kvinner = 1

Utdanning^b; Kodet fra 1 (grunnskole) til 5 (universitet/høyskole; mer enn 4 år)

*p < .05

**p < .01

Tabell 2.1:

Hierarkisk regresjonsmodell med X-variabel Følt Frustrasjon

	Utbrenthet											
	Steg 1			Steg 2			Steg 3			Steg 4		
	<i>b</i>	<i>se</i>	β	<i>b</i>	<i>se</i>	β	<i>b</i>	<i>se</i>	β	<i>b</i>	<i>se</i>	β
Kjønn	.07	.12	.47	-.01	.09	-.01	-.01	.09	-.01	-.02	.09	-.01
Alder	-.02*	.01	-.28*	-.01	.01	-.14	-.01	.01	-.14	-.01	.01	-.15
Barn	.09	.06	.15	.06	.05	.10	.06	.05	.10	.07	.05	.11
Utdanning	-.10	.06	-.14	-.02	.05	-.02	-.02	.05	-.02	-.03	.05	-.03
Antall timer skjult arbeid	-.01	.04	-.03	-.04	.03	-.07	-.04	.05	-.07	-.03	.05	-.05
Følt frustrasjon				.59**	.06	.63**	.59**	.06	.63**	.58**	.06	.62**
Skjult arbeid							.00	.06	.00	.00	.06	-.01
Skjult x Følt frustrasjon										.07	.05	.10
R^2	.06			.43			.43			.44		
ΔR^2	.03			.40			.40			.40		
F (df)	1.87 (5)			18.02** (6)			15.33** (7)			13.86** (8)		

N= 153

Utthevet tekst er relevant for hypotesetestingen

* $p < .05$

** $p < .01$

Tabell 2.2:

Hierarkisk regresjonsmodell med X-variabel WIF

	Utbrenthet											
	Steg 1			Steg 2			Steg 3			Steg 4		
	<i>b</i>	<i>se</i>	β	<i>b</i>	<i>se</i>	β	<i>b</i>	<i>se</i>	β	<i>b</i>	<i>se</i>	β
Kjønn	.07	.12	.47	.01	.11	.01	.00	.11	.00	.01	.11	.01
Alder	-.02*	.01	-.28*	-.01*	.01	-.22*	-.01*	.01	-.21*	-.01*	.01	-.22*
Barn	.09	.06	.15	.08	.06	.14	.08	.06	.13	.09	.06	.14
Utdanning	-.10	.06	-.14	-.08	.06	-.10	-.08	.06	-.11	-.09	.06	-.12
Antall timer skjult arbeid	-.01	.04	-.03	-.11*	.04	-.21*	-.08	.06	-.15	-.08	.06	-.15
WIF				.27**	.05	.43**	.27**	.05	.43**	.26**	.05	.42**
Skjult arbeid							-.05	.07	-.09	-.05	.07	-.10
Skjult x WIF										.06	.04	.12
R^2	.06			.21			.21			.22		
ΔR^2	.03			.17			.17			.18		
F (df)	1.87 (5)			6.28** (6)			5.45** (7)			5.16** (8)		

N= 153

Uthevet tekst er relevant for hypotesetestingen

* p < .05

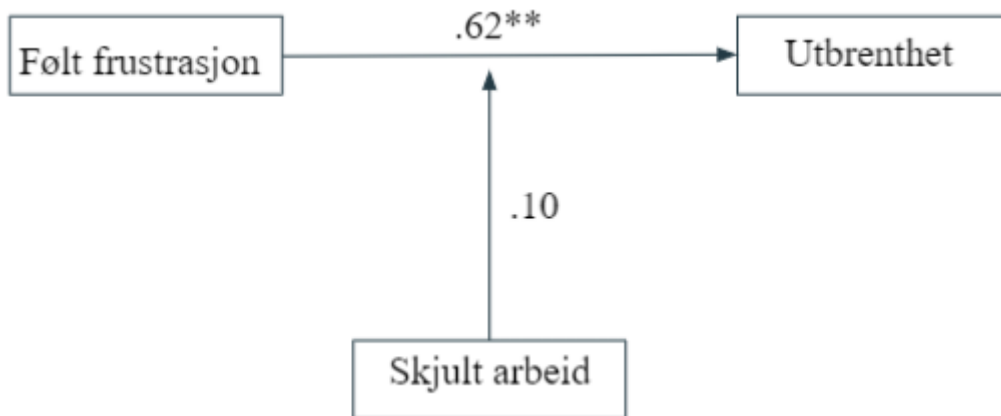
** p < .01

Hypotese 1 fremsatte at det er en positiv sammenheng mellom følt frustrasjon i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet. Som vi får vist i tabell 2.1, avslører regresjonsanalysen i steg 2 at det er støtte, og viser en positiv signifikant sammenheng mellom følt frustrasjon i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet ($\beta=.63$, $p<.01$). Videre når vi inkluderte og kontrollerte for flere variabler i steg 3 og steg 4, holder koeffisienten for følt frustrasjon i en hjemmekontorsituasjon seg positiv og signifikant (steg 3: $\beta=.63$, $p<.01$; steg 4: $\beta=.62$, $p<.01$). Vi kan dermed konkludere med at det er støtte for hypotese 1 og kan derfor beholdes. Videre fremsatte hypotese 2 at WIF i en hjemmekontorsituasjon har en positiv sammenheng med utbrenthet. Som vi får vist i tabell 2.2, avslører regresjonsanalysen i steg 2 at det er støtte, og viser en positiv signifikant sammenheng mellom WIF i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet ($\beta=.43$, $p<.01$). Videre når vi inkluderte og kontrollerte for flere variabler i steg 3 og steg 4, holder koeffisienten for WIF i en hjemmekontorsituasjon seg positiv og signifikant (steg 3: $\beta=.43$, $p<.01$; steg 4: $\beta=.42$, $p<.01$). Vi kan dermed konkludere med at det er støtte for hypotese 2 og kan derfor beholdes.

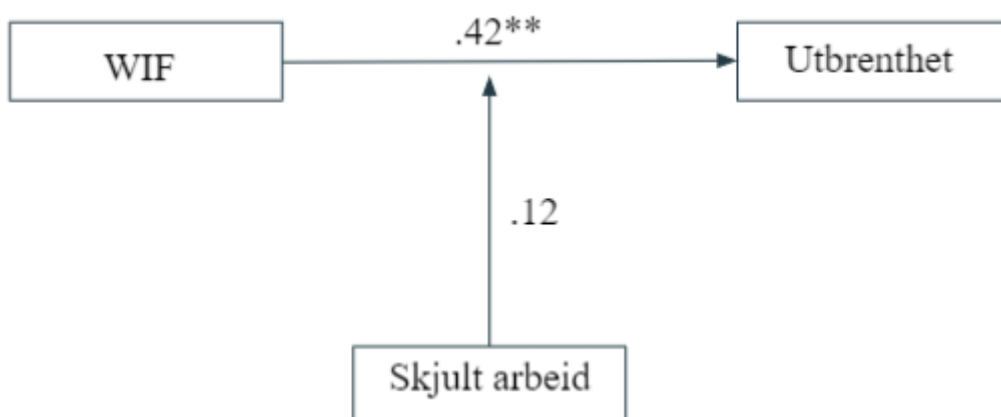
Deretter fremsatte hypotese 3 at skjult arbeid styrker sammenhengen mellom følt frustrasjon i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet. For denne hypotesen er det steg 4 vi undersøkte. Dette ble testet ved interaksjonsleddet mellom følt frustrasjon i en hjemmekontorsituasjon og skjult arbeid ved at vi multipliserer disse variablene. For denne interaksjonen viser analysen at den ikke er signifikant ($\beta=.10$, $p>.05$). Vi får derfor ikke støtte for hypotese 3, og vi må dermed forkaste denne hypotesen. Videre fremsatte hypotese 4 at skjult arbeid styrker sammenhengen mellom WIF i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet. For denne hypotesen må vi her også undersøke steg 4. Dette ble testet ved interaksjonsleddet mellom WIF i en hjemmekontorsituasjon og skjult arbeid ved at vi multipliserer disse variablene. For denne interaksjonen viser analysen at den ikke er signifikant ($\beta=.12$, $p>.05$). Vi får derfor ikke støtte for hypotese 4, og vi må dermed forkaste denne hypotesen.

Ser vi på Tabell 2.1 med x-variabel følt frustrasjon, ser vi at R^2 og justert R^2 at ved å stegvis inkludere variabler får en økende R^2 og justert R^2 . Det at vi får en økende verdi for R^2 og justert R^2 impliserer at de inkluderte variablene er relevante for å forklare variansen i utbrenthet. Vi ser blant annet at i steg 2 ved inkludering av variabelen følt frustrasjon, fikk R^2 42,5% og justert R^2 40,2% mot henholdsvis 6% og 2,8% med kontrollvariablene i steg 1. Når vi inkluderte moderatoren skjult arbeid i steg 3 gikk R^2 justert ned til 39,8% og vi ser da at ved å inkludere moderatoren fikk modellen mindre forklaringsgrad. Dette var forventet da

skjult arbeid ikke er signifikant med utbrenthet. Interaksjonsleddet i steg 4 var heller ikke signifikant noe som viste oss at det ikke var noen effekt på sammenhengen mellom følt frustrasjon og utbrenthet. Videre i Tabell 2.2 med x-variabel WIF har vi en R^2 på 20,5% og justert R^2 på 17,2% i steg 2 mot 6% og 2,8% i steg 1. Dermed ser vi at WIF er en relevant variabel for å forklare variasjonen i Y (utbrenthet). Når vi i steg 4 har inkludert moderatoren skjult arbeid og interaksjonsleddet, skjult arbeid*WIF, ser vi at R^2 og justert R^2 har økt litt og er nå på 22,3% og 18,0%. Skjult arbeid har dermed en liten moderatoreffekt på sammenhengen mellom WIF og utbrenthet, men denne er ikke signifikant som vil si at moderatoren ikke har noen direkte sammenheng på utbrenthet.



Figur 1: Sammenhengen mellom følt frustrasjon i en hjemmekontorsitasjon og utbrenthet, moderert av skjult arbeid.



Figur 2: Sammenhengen mellom WIF i en hjemmekontorsitasjon og utbrenthet, moderert av skjult arbeid.

5. Diskusjon

Formålet med denne studien var å undersøke sammenhengen mellom opplevelse i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet, med skjult arbeid som moderator på sammenhengen. Det påtenkte bidraget var å kaste lys over et dagsaktuelt tema som det ikke var forsket mye på tidligere. Fenomenet kan bli et voksende problem hvis ikke arbeidsgivere er klar over utfallet det kan ha på ansatte. Ved å opplyse arbeidsgiver om effekten opplevelsen av hjemmekontor har på deres ansatte, kan det være med på å skape et bedre arbeidsmiljø for hver enkelt ansatt. Samfunnet har siden mars i 2020 vært under drastiske endringer knyttet til at ansatte nå jobber fullt eller delvis hjemmefra. Responsen arbeidsgivere har gitt utad, virker til at de ansatte skal jobbe fullt eller delvis hjemmefra selv etter at pandemien er over (Falch-Olsen & Nakling, 2021). Med andre ord ligger det an til at endringene som har kommet, er kommet for å bli. Denne studien bidrar med årsaker til utbrenthet hvor opplevelse i en hjemmekontorsituasjon er splittet opp i følt frustrasjon og WIF hvor sammenhengene blir moderert av skjult arbeid.

Hypotese 1 fremsatte at følt frustrasjon i en hjemmekontorsituasjon har en positiv sammenheng med utbrenthet. Vi la frem denne hypotesen på bakgrunn av selvbestemmelsesteorien (Ryan, et al., 2000). For å kunne teste om opplevelsen i en hjemmekontorsituasjon hadde en effekt på utbrenthet tok vi utgangspunkt i en tidligere forskning som bekreftet at dårlig tilfredshet øker utbrenthet hos ansatte (Fernet, et al., 2012). Ved at vi tok et utgangspunkt i dette, ble det som vi forventet, en positiv sammenheng mellom følt frustrasjon og utbrenthet. Vi har i denne studien sett på den lineære sammenhengen, som vil si at hvis graden av følt frustrasjon ved hjemmekontor øker vil det påvirke sannsynligheten for at en ansatt blir utbrent eller, øker graden av utbrenthet. En årsak til at følt frustrasjon ved hjemmekontor fører til utbrenthet kan være at det er flere aspekter ved arbeidsplassen og arbeidsmiljøet som faller bort. Når de psykologiske behovene som autonomi, kompetanse og tilhørighet ikke er tilfredsstillt, vil den lave tilfredsheten den ansatte føler føre til frustrasjon. Den sosiale tilknytningen ansatte har i en hjemmekontorsituasjon er minimal og for medarbeidere kan dette være med på å redusere interesse, spenning og drivkraft til arbeidet. Dette er alle faktorer som bortfaller i en hjemmekontorsituasjon og kan være med på at ansatte blir utbrente.

Hypotese 2 fremsatte at WIF i en hjemmekontorsituasjon har en positiv sammenheng med utbrenthet. Når vi testet om hypotese 2 hadde støtte tok vi utgangspunkt i JD-R modellen sine

prosesser knyttet til forløpere til utbrenthet sett i sammenheng med familie- jobb-konflikter (WIF). Basert på funn som viste at ansatte følte at de bodde på arbeidsplassen, var det antakelse om at hjemmekontorsituasjonen vil gjøre at det i større grad var tilstedeværelse av arbeid-familie konflikt. Med utgangspunkt i denne teorien fikk vi støtte for hypotesen om at det var positiv sammenheng mellom WIF og utbrenthet. Etersom vi kjørte lineær regresjon i analysen, vil det si at den positive sammenheng gjør at økt WIF gir økt grad av utbrenthet. Dette støtter den teoretiske antakelsen om at hjemmekontorsituasjonen vil skape økt jobbkrav som resulterer i økt WIF og større grad av utbrenthet. Dermed kan vi anta at ansatte i større grad ikke er så vant til å ha hjemmekontor fra tidligere og som har hatt barn med hjemmeskole, har hatt økt grad av jobbkrav. I tillegg vil en hjemmekontorsituasjon kunne svekke graden av jobbbressurser i form av lavere grad av det sosiale aspektet og resultere i redusert engasjement hos den ansatte. Dette sett sammen med arbeid- familie konflikter vil forklare funnet med at WIF er signifikant med utbrenthet. Som vi ser i steg 2 i Tabell 2.2 er også kontrollvariablene alder ($\beta = -.22, p < .05$) og antall timer skjult arbeid ($\beta = -.21, p < .05$) signifikant med utbrenthet. Basert på Tabell 2.2 kan vi konkludere med at yngre ansatte med økt antall timer skjult arbeid vil rapportere om større grad av WIF i en hjemmekontorsituasjon og føle seg mer utbrente.

Med hensyn til hypotese 3 og 4 fant vi ingen sammenheng mellom verken følt frustrasjon i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet moderert av skjult arbeid, og WIF i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet moderert av skjult arbeid. I teorien la vi frem tidligere forskning som bekreftet at ved WIF og følt frustrasjon, vil skjult arbeid påvirke sammenheng og dermed lede til økt utbrenthet (Pines, et al., 2005). Fremsett i hypotese 3 og 4, fant vi ut at hvis man endrer konteksten og legger til disse variablene med skjult arbeid er det ingen signifikant støtte på hypotesene. Det vil si at det ikke hadde noe innvirkning på sammenheng mellom følt frustrasjon- og WIF i en hjemmekontorsituasjon. Selv om ansatte med mer jobbfrihet har en økt grad av skjult arbeid (Buch, et al., 2013), blir vi nødt til å se på dette litt annerledes når man legger til en faktor som hjemmekontor. Grunnen til dette er at ansatte har mer kontroll over hverdagen sin, og kan i mange tilfeller velge når en ønsker å utføre gitte oppgaver. Ved mer kontroll over sin egen arbeidshverdag kan man enklere tilrettelegge for seg selv, som kan være med på å skape mer flyt i hverdagen og gjøre andre aspekter ved hverdagen enklere. Selv om en vanlig arbeidsdag vanligvis er mellom et gitt klokkeslett vil man ved hjemmekontor i flere tilfeller kunne utføre disse oppgavene når man selv ønsker. Dette er på grunn av at de overordnede sjefene har mindre kontroll over

arbeidshverdagen til de ansatte. Selv om det er en økning i antall timer skjult arbeid i løpet av en arbeidsuke, vil det ha en reduserende effekt på utbrenthet som kan begrunnes ved økt jobbfrihet. Vi vil derfor kunne se at med mer kontroll i arbeidshverdagen vil det redusere eller ikke ha noe effekt på utbrentheten til ansatte.

Med studien vår fant vi at det var en positiv lineær sammenheng mellom både følt frustrasjon- og WIF i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet. Tidligere studier strider imot de funnene vi har gjort for hypotese 3 og 4, hvor vi kan stille spørsmål om svarene vi har fått er representative. Det kan skyldes at den drastiske endringen i arbeidssituasjonen hos mange ikke har rukket å møte de negative utfallene av skjult arbeid ennå. Hjemmekontor er nytt og for mange er det spennende med en forandring hvor store deler av hverdagen kan delvis styres selv. Det kan derfor være for tidlig å si om skjult arbeid har en økende effekt på utbrenthet. Tidligere forskning viser til en signifikant sammenheng mellom skjult arbeid og jobbfrihet (Buch, et al., 2013). Jobbfrihet kan fremstå som en buffer på skjult arbeid, så selv om ansatte har en økt grad av skjult arbeid vil det påvirke skjult arbeid negativt. Dette kan være en av grunnene til at skjult arbeid ikke er signifikant med sammenhengen mellom både følt frustrasjon- og WIF i en hjemmekontorsituasjon, hvor begge har en sammenheng på utbrenthet.

5.1 Begrensninger

Når man gjennomfører en undersøkelse er det en rekke begrensninger som kan oppstå og det skal godt gjøres å få til en undersøkelse som er plettfri. Første begrensning til vår undersøkelse er at vi ikke hadde kontekstualisert påstandene til følt frustrasjon mot at de gjaldt for deres opplevelse direkte knyttet til en hjemmekontorsituasjon. Vi tok kun med besvarelser som hadde krysset av for "Ja" på om de hadde hatt hjemmekontor etter mars 2020, som skrevet om i metodekapitlet. I tillegg hadde vi også skrevet i infoteksten at man skulle basere svaret sitt for påstandene på hvordan man hadde opplevd det siste arbeidsåret. Dermed følte vi at kombinasjonen med at kun de som hadde hatt hjemmekontor og svarte i henhold til sitt siste arbeidsår, var tilnærmet det å ha kontekstualiserte påstander. Likevel er vi klar over at mangelen på kontekstualiserte påstander for variabelen kan ha hatt påvirkning på hvordan respondentene svarte på undersøkelsen.

Siden undersøkelse kun er utført som en studie på et utvalg og på ett tidspunkt vil den kategoriseres som en tverrsnittstudie, som gjør at vi ikke kan trekke noen årsaksforklaringer fra våre funn (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). Til tross for at vi har inkludert en rekke kontrollvariabler skal vi ikke utelukke at det kan være alternative forklaringer for våre funn. Vi har skrevet om R^2 og justert R^2 som i begge våre forskningsmodeller hadde henholdsvis over 40% og 20% forklaringsgrad til variasjonen for utbrenthet. Vi så også at moderatoren og interaksjonsleddet hadde tilnærmet lik ingen effekt på forklaringsgraden til modellene. Dermed kan en begrensning være at vi muligens burde inkludert flere eller erstattet kontrollvariabler. Vi brukte ulike kontrollvariabler i analysen og kom frem til at de kontrollvariablene vi valgte, var de mest relevante for studien, modellene og tidligere forskning.

En annen begrensning er at når vi har benyttet oss av et spørreskjema vil dataen vi har fått være de ansattes selvrapporterte data, noe som kan være ved med på å svekke validiteten til undersøkelsen (Lance, et al., 2009). Vi antar at dette ikke har hatt for stor påvirkning da alle respondenters data har vært anonyme. Når det kommer til utvalgsstørrelse hadde vi et utvalg på 153 respondenter og siden utvalgsstørrelsen ikke er så stor, kan det være at validiteten til dataene ikke er den beste. Ofte er det anbefalt med to separate studier over en periode for å hindre at studiene påvirker hverandre, hvor også studiene vil være med på å validere dataen man får. Vi hadde kun en studie og dermed er det økt sannsynlighet for at det kan ha oppstått metodiske feilkilder (Podsakoff, et al., 2003).

Videre er det også kjent at respondenter ofte svarer i henhold til sosiale normer, noe som vil lede til tilfredsstillende av forskernes forventninger. Dette er fordi respondentene vil svare på det forskerne er ute etter å finne ut av. Dette er å regne som en av de største feilkildene til å skape svekket validitet i en undersøkelse. Vi har prøvd å forhindre dette ved å inkludere flere skalaer og variabler i spørreskjemaet, som gjør det vanskeligere for respondenten å forstå hva vi konkret forsket på. Vi oppnådde dermed antakelig lav grad av modererte svar. Innsamlet data er anonym og kun ment til å undersøke en sammenheng. Dermed vil vi ikke se hvem som har rapportert hva, noe som vil kunne styrke validiteten i undersøkelsen.

Avsluttende kan vi se på det faktum at utvalget vårt ikke var forhåndsdefinert, slik at vi har dermed ikke noen begrensning på hvem som kunne delta på undersøkelsen. Den begrensningen som gjør at våre funn ikke kan generaliseres for alle, er det faktum at vi har

kun tatt med personer som har hatt hjemmekontor etter mars 2020. Dermed vil vi kun kunne generalisere våre funn for ansatte som har hatt og de som potensielt kommer til å ha hjemmekontor fremover. Det er viktig å nevne at de respondentene vi har undersøkt i større grad ikke hadde hatt hjemmekontor før mars 2020, men grunnet restriksjoner ble man pålagt å ha hjemmekontor hvis det lot seg gjøre. Vi må dermed ta i betraktning at flere av besvarelsene er for ansatte som muligens ikke ville hatt hjemmekontor i en normalsituasjon. Dette gjør at det kan være usikkert hvorvidt vi kan generalisere funnene våre for alle med hjemmekontor (Wicker, 1968), men det er likevel en god indikator på hvordan ansatte har opplevd det å ha hjemmekontor under Covid-19 pandemien.

5.2 Praktiske implikasjoner

Til tross for at studien har flere begrensninger, kan det være flere viktige praktiske implikasjoner. Det er viktig for arbeidsgivere å være klar over effekten hjemmekontor har på deres ansatte. Etter store endringer i samfunnet det siste året er det vanskelig å vite hvordan man skal tilrettelegge slik at det blir en optimal tilpasning for ansatte. Det at både følt frustrasjon og WIF henger sammen med utbrenthet i en hjemmekontorsituasjon betyr at arbeidsgivere bør tilrettelegge for en optimal arbeidshverdag, samt iverksette tiltak for å forebygge utbrenthet hos ansatte. Når ledere i en bedrift har liten eller ingen fysisk kontakt med sine ansatte kan det være utfordrende å oppdage misnøye, fysiske- og psykiske plager. Ved at arbeidsgivere er klare over konsekvensene ved hjemmekontor kan det være enklere å gjøre endringer før det er for sent.

Både resultater og forskning i forbindelse med denne studien impliserer at ansatte med høy score på følt frustrasjon- og WIF i en hjemmekontorsituasjon vil lede til økt grad utbrenthet. Dette er informasjon som ledere i bedrifter kan ta til seg, slik at de kan skape et godt arbeidsmiljø tilrettelagt for hjemmekontor. Vi kan ut fra diskusjonen se på faktoren jobbfrihet og hvordan den muligens veier opp for det skjulte arbeidet ansatte gjør. Det er derfor viktig at ledere innser viktigheten av en riktig tilpasset arbeidshverdag som er tilrettelagt og tar til betraktning at jobbfriheten vil kunne stille sterkere enn skjult arbeid. Det kommer tydelig frem i studien at skjult arbeid ikke har noen effekt på sammenhengen mellom opplevelse i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet.

5.3 Fremtidig forskning

I vår studie har vi sett på mulige sammenhenger som leder til utbrenthet i en hjemmekontorsituasjon, et drøyt år etter Norge hadde sin første nedstengning 12. mars 2020. Det er ikke gitt at endringene i samfunnet har satt sine spor, og at svarene vi har fått viser til de riktige sammenhengene og årsakene. Det kan derfor vært interessant å undersøke hvorvidt en vil få de samme resultatene ved en senere anledning. Vil skjult arbeid fremdeles ikke ha en effekt på sammenhengen mellom opplevelse i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet, eller vil samfunnet ha tilpasset seg slik tidligere forskning viser - at skjult arbeid øker utbrenthet? En annen variabel som kan være spennende å forske mer på er jobbfrihet. På bakgrunn av teori knyttet opp mot skjult arbeid og jobbfrihet, vil det da være mulig å generalisere at jobbfrihet veier opp for ulempene skjult arbeid skaper for ansatte som har hjemmekontor?

Som nevnt i begrensninger, så undersøkte vi for ansatte som hadde hatt hjemmekontor etter mars 2020. Det som kunne vært spennende å se på og som burde forskes på, er om de ansatte som hadde hjemmekontor før mars 2020 skilte seg fra de som kun hadde hjemmekontor etter mars 2020. Ved at ansatte har hatt hjemmekontor tidligere, vil man da kunne anta at disse var mer rustet til denne perioden vi har vært inne i. Vil det være slik at ansatte som er vant med hjemmekontor i mindre grad vil bli påvirket av negative effekter som kan knyttes opp mot hjemmekontor?

I den foreliggende studien har vi sett på hjemmekontor som en variabel, enten om du har 1 eller 5 dager med hjemmekontor i uken. Vi har dermed ikke fått med oss forskjeller på sammenhengen mellom opplevelsen i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet på de som jobber fullt hjemmekontor og de som har delvis hjemmekontor. Det kan derfor være interessant å se om antall dager med hjemmekontor i uken har noe innvirkning på sammenhengen mellom opplevelsen i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet.

6. Konklusjon

I denne studien har vi undersøkt sammenhengen mellom opplevelse i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet. Vi har også undersøkt sammenhengen for moderatoren skjult arbeid. Resultatene avslørte at det var en positiv signifikant sammenheng mellom følt frustrasjon i en hjemmekontorsituasjon og utbrenthet, samt WIF i en hjemmekontorsituasjon og

utbrenthet. Vi avdekket også at moderatoren ikke var signifikant med sammenhengen mellom følt frustrasjon- og WIF i en hjemmekontorsituasjon. Det er fremdeles behov for mer forskning på dette område, men de resultatene vi har fått viser til at det finnes negative konsekvenser ved hjemmekontor.

Referanseliste

- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., ...
Lönnqvist, J. (2006). Burnout in the general population. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *41*(1), 11–17. <https://doi.org/10.1007/s00127-005-0011-5>
- Aiken, L. S., Reno, R. R., & West, S. G. (1991). *Multiple regression : testing and interpreting interactions*. Newbury Park, Calif. ; London: Sage Publications.
- Arlinghaus, A., & Nachreiner, F. (2013). When Work Calls—Associations Between Being Contacted Outside of Regular Working Hours for Work-Related Matters and Health. *Chronobiology International*, *30*(9), 1197–1202.
<https://doi.org/10.3109/07420528.2013.800089>
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Ryan, R. M., & Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). Psychological Need Thwarting in the Sport Context: Assessing the Darker Side of Athletic Experience. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, *33*(1), 75–102. <https://doi.org/10.1123/jsep.33.1.75>
- Batt, R., & Valcour, P. M. (2003). Human Resources Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover. *Industrial Relations*, *42*(2), 189–220. <https://doi.org/10.1111/1468-232x.00287>
- Bergesen, E. (2021, March 19). Remote work - fremtidens globale arbeidsplass og økonomisk implikasjoner. Retrieved May 16, 2021, from blogg.pwc.no website: <https://blogg.pwc.no/skattebloggen/remote-work-fremtidens-globale-arbeidsplass-og-okonomisk-implikasjoner>
- Berleant, D., & Zhang, J. (2004). Using Pearson Correlation to Improve Envelopes around the Distributions of Functions. *Reliable Computing*, *10*(2), 139–161.
<https://doi.org/10.1023/b:reom.0000015850.27690.3b>

- Birtch, T. A., Chiang, F. F. T., & Van Esch, E. (2015). A social exchange theory framework for understanding the job characteristics–job outcomes relationship: the mediating role of psychological contract fulfillment. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1217–1236.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1069752>
- Blau, P. M. (1968). The Hierarchy of Authority in Organizations. *American Journal of Sociology*, 73(4), 453–467. <https://doi.org/10.1086/224506>
- Bryson, R., Bryson, J. B., & Johnson, M. F. (1978). Family Size, Satisfaction, and Productivity in Dual-Career Couples. *Psychology of Women Quarterly*, 3(1), 67–77. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1978.tb00526.x>
- Buch, R., Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013, October 5). Skjult arbeid blant ansatte i finansbransjen. Retrieved May 31, 2021, from docplayer.me website:
<https://docplayer.me/395961-Skjult-arbeid-blant-ansatte-i-finansbransjen.html>
- Chesley, N. (2005). Blurring Boundaries? Linking Technology Use, Spillover, Individual Distress, and Family Satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, 67(5), 1237–1248. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00213.x>
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2015). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. New York ; London: Routledge.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Falch-Olsen, S., & Nakling, R. (2021, June 7). Innlegg: Hjemmekontor også etter pandemien – hvem avgjør det? Retrieved June 13, 2021, from www.dn.no

website: <https://www.dn.no/innlegg/jus/hjemmekontor/ledelse/innlegg-hjemmekontor-ogsa-etter-pandemien-hvem-avgjor-det/2-1-1018139>

Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S.-G., & Dussault, M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(2), 123–137.

<https://doi.org/10.1080/1359432x.2011.632161>

Fernet, C., Guay, F., Senécal, C., & Austin, S. (2012). Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors. *Teaching and Teacher Education, 28*(4), 514–525.

<https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.11.013>

Geir Gripsrud, Ulf Henning Olsson, & Ragnhild Silkoset. (2016). *Metode og dataanalyse : beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av JMP, Excel og SPSS*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Goodman, R., Meltzer, H., & Bailey, V. (1998). The strengths and difficulties questionnaire: A pilot study on the validity of the self-report version. *European Child & Adolescent Psychiatry, 7*(3), 125–130.

<https://doi.org/10.1007/s007870050057>

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review, 10*(1), 76.

<https://doi.org/10.2307/258214>

Grønmo, S. (2020, June 4). kvantitativ metode. Retrieved from Store norske leksikon website: https://snl.no/kvantitativ_metode

- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(4), 560–568.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis : a global perspective*. Upper Saddle River: Pearson Education, Cop.
- Hayes, S., Priestley, J. L., Ishmakhametov, N., & Ray, H. E. (2020). “I’m not Working from Home, I’m Living at Work”: Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19. <https://doi.org/10.31234/osf.io/vnkwa>
- Hetland, H., Hetland, J., Schou Andreassen, C., Pallesen, S., & Notelaers, G. (2011). Leadership and fulfillment of the three basic psychological needs at work. *Career Development International, 16*(5), 507–523.
<https://doi.org/10.1108/13620431111168903>
- Horgen, E. H. (2021, February 24). 209 000 ansatte med avtale om hjemmekontor. Retrieved May 24, 2021, from ssb.no website: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/209-000-ansatte-med-avtale-om-hjemmekontor>
- Jenkins, J. S., Heneghan, C. J., Bailey, S. F., & Barber, L. K. (2014). The Work-Family Interface as a Mediator between Job Demands and Employee Behaviour. *Stress and Health, 32*(2), 128–137.
<https://doi.org/10.1002/smi.2586>
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Per Arne Tufte. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo Abstrakt.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance, 32*(2), 198–215.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90147-2](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90147-2)

- Kusurkar, R. A., van der Burgt, S. M. E., Isik, U., Mak-van der Vossen, M., Wilschut, J., Wouters, A., & Koster, A. S. (2020). Burnout and engagement among PhD students in medicine: the BEeP study. *Perspectives on Medical Education*, *10*(2), 110–117. <https://doi.org/10.1007/s40037-020-00637-6>
- Kvaløy, O. (2020, November 26). Kronikk: Digitalisert og demotivert. Retrieved December 6, 2020, from www.dn.no website: <https://www.dn.no/fredagskronikken/digitalisering/ledelse/okonomi/kronikk-digitalisert-og-demotivert/2-1-918266>
- Lance, C. E., & Vandenberg, R. J. (2009). *Statistical and methodological myths and urban legends : doctrine, verity and fable in the organizational and social sciences*. New York: Routledge.
- Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress & Coping*, *9*(3), 229–243. <https://doi.org/10.1080/10615809608249404>
- Longo, Y., Gunz, A., Curtis, G. J., & Farsides, T. (2014). Measuring Need Satisfaction and Frustration in Educational and Work Contexts: The Need Satisfaction and Frustration Scale (NSFS). *Journal of Happiness Studies*, *17*(1), 295–317. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9595-3>
- Lopez-Garrido, G. (2021, January 4). Self-Determination Theory | Simply Psychology. Retrieved June 3, 2021, from Self-Determination Theory and Motivation website: <https://www.simplypsychology.org/self-determination-theory.html#summary>
- Malt, U., & Grønmo, S. (2020, November 26). Likert-skala. Retrieved May 31, 2021, from [Snl](http://snl.no) website: <https://snl.no/Likert-skala>

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model Of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335>
- Medsker, G. J., Williams, L. J., & Holahan, P. J. (1994). A Review of Current Practices for Evaluating Causal Models in Organizational Behavior and Human Resources Management Research. *Journal of Management*, 20(2), 439–464. <https://doi.org/10.1177/014920639402000207>
- Miller, C. C., & Rampell, C. (2013, February 25). Yahoo Orders Home Workers Back to the Office. *The New York Times*. Retrieved from <https://www.nytimes.com/2013/02/26/technology/yahoo-orders-home-workers-back-to-the-office.html>
- Myrvang, S. E. (2021, April 14). Guldvog om 12. mars-nedstengingen: Ville ha “sjokkeffekt.” Retrieved May 14, 2021, from www.vg.no website: <https://www.vg.no/nyheter/i/41koqG/guldvog-om-12-mars-nedstengingen-ville-ha-sjokkeffekt>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (2007). *Psychometric theory*. New Delhi: Tata Mcgraw-Hill Ed.
- Osborne, J. W., Costello, A. B., & Kellow, J. T. (2005). Best Practices in Exploratory Factor Analysis. *Best Practices in Quantitative Methods*, 10(7), 86–99. <https://doi.org/10.4135/9781412995627.d8>
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual : a step by step guide to data analysis using SPSS for windows*. London, Uk: Mcgraw-Hill.

- Peterson, R. A. (1994). A Meta-Analysis of Cronbach's Coefficient Alpha. *Journal of Consumer Research*, 21(2), 381. <https://doi.org/10.1086/209405>
- Pines, A. M., & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 625–635. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.02.009>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Roe, A., Blikstad-Balas, M., Klette, K., & Pedersen Dalland, C. (2020). *hjemmeskole- under-korona*. <https://www.uv.uio.no/forskning/satsinger/fiks/om/aktuelt/aktuelle-saker/2020/hjemmeskolen-under-korona-pandemien---hva-forskningen-kan-fortelle-.pdf>.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139. <https://doi.org/10.1007/bf01384942>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.68>
- Sander, K. (2019, December 13). Data og datatyper. Retrieved June 11, 2021, from eStudie.no website: <https://estudie.no/data/>
- Schaufe, W. B. (2017). *Professional Burnout : Recent Developments in Theory and Research of Wilmar B. Schaufe*. Taylor & Francis Ltd.

- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2013). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*, 43–68.
https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schaufeli, W., Leuven, K., Leiter, M., Maslach, C., & Jackson, S. (1996). Maslach Burnout Inventory --General Survey (GS) International Congress on Psychosocial Risk at Work. On-line, Sept 28-30; Oct 1. View project Maslach Burnout Inventory Manual, 4th Edition View project. *READS*, 141, 657.
- Shirom, A., & Melamed, S. (2011). Shirom-Melamed Burnout Measure. *PsycTESTS Dataset*. <https://doi.org/10.1037/t02602-000>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2(2), 53–55.
<https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Taylor, R. (1990). Interpretation of the Correlation Coefficient: A Basic Review. *Journal of Diagnostic Medical Sonography*, 6(1), 35–39.
<https://doi.org/10.1177/875647939000600106>
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6–15. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- UiO. (2016, April 27). Er det meldeplikt til NSD for anonyme spørreundersøkelser i Nettskjema? - Universitetet i Oslo. Retrieved May 31, 2021, from www.uio.no website: <https://www.uio.no/tjenester/it/adm-app/nettskjema/merom/personvern/meldeplikt.html>
- Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying

principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, 23(3), 263–280.

<https://doi.org/10.1037/a0032359>

Velicer, W. F., & Fava, J. L. (1998). Affects of variable and subject sampling on factor pattern recovery. *Psychological Methods*, 3(2), 231–251.

<https://doi.org/10.1037/1082-989x.3.2.231>

Voydanoff, P. (2005). Consequences of Boundary-Spanning Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Perceived Stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491–503. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.491>

Wicker, A. W. (1968). Requirements for protecting privacy of human subjects: Some implications for generalization of research findings. *American Psychologist*, 23(1), 70–72. <https://doi.org/10.1037/h0037694>

Vedlegg 1

Prinsipal komponentanalyse med varimax-rotasjon

Påstander	Følt frustrasjon	WIF	Skjult arbeid	Utbrenthet
Følt frustrasjon 1	Jeg føler meg tvunget til å gjøre mange ting jeg ikke ville valgt å gjøre			.60
Følt frustrasjon 2	Jeg føler meg presset til å gjøre for mange ting			.57
Følt frustrasjon 3	Jeg føler at de arbeidsoppgavene jeg gjør "må jeg gjøre"			.55
Følt frustrasjon 4	Jeg føler at de daglige arbeidsoppgavene som en kjede av forpliktelser			.63
Følt frustrasjon 5	Jeg føler at kollegaer som er viktige for meg, har blitt kalde og fjerne.			.69
Følt frustrasjon 6	Jeg føler meg ekskludert fra gruppen jeg vil tilhøre			.68
Følt frustrasjon 7	Jeg har et inntrykk av at folk jeg tilbringer/har tilbrakt tid med, ikke liker meg lenger			.73
Følt frustrasjon 8	Jeg føler at forholdene jeg har bare er overfladiske			.71
Følt frustrasjon 9	Jeg føler meg udugelig på grunn av feilene jeg gjør			.71
Følt frustrasjon 10	Jeg føler meg usikker på mine evner			.74
Følt frustrasjon 11	Jeg er i tvil om jeg kan gjøre ting bra			.73
Følt frustrasjon 12	Jeg føler meg skuffet over mange av prestasjonene mine			.73
WIF 1	Etter jobb er jeg som regel for trøtt til å gjøre mye av det jeg skulle ønske å gjøre	.68		
WIF 2	På jobb har jeg så mye å gjøre at det går utover mine personlige interesser	.87		
WIF 3	Min familie/mine venner liker ikke at jeg så ofte er opptatt med arbeidsoppgaver hjemme	.72		
WIF 4	Min jobb opptar tid jeg heller ville ha tilbrakt med familie/venner	.83		

Skjult arbeid 1	Jeg føler meg tvunget til å gjøre mange ting jeg ikke ville valgt å gjøre				.85
Skjult arbeid 2	Jeg føler meg presset til å gjøre for mange ting				.78
Skjult arbeid 3	Jeg føler at de arbeidsoppgavene jeg gjør "må jeg gjøre"				.84
Skjult arbeid 4	Jeg føler at de daglige arbeidsoppgavene som en kjede av forpliktelser				.91
Skjult arbeid 5	Jeg føler at kollegaer som er viktige for meg, har blitt kalde og fjerne.				.94
Skjult arbeid 6	Jeg føler meg ekskludert fra gruppen jeg vil tilhøre				.91
Skjult arbeid 7	Jeg har et inntrykk av at folk jeg tilbringer/har tilbrakt tid med, ikke liker meg lenger				.67
Skjult arbeid 8	Jeg føler at forholdene jeg har bare er overfladiske				.87
Skjult arbeid 9	Jeg føler meg udugelig på grunn av feilene jeg gjør				.94
Utbrenthet 1	Jeg føler meg trøtt				.69
Utbrenthet 2	Jeg har ikke energi til å gå på jobb om morgenen				.73
Utbrenthet 3	Jeg føler meg fysisk tappet for energi				.79
Utbrenthet 4	Jeg føler meg oppgitt				.74
Utbrenthet 5	Jeg føler det som om batteriene mine er utladet				.82
Utbrenthet 6	Jeg føler meg utbrent				.75
Utbrenthet 7	Mine tanker går tregt				.82
Utbrenthet 8	Jeg synes det er vanskelig å konsentrere meg				.80
Utbrenthet 9	Jeg føler at jeg ikke tenker klart				.85
Utbrenthet 10	Jeg føler at jeg ikke klarer å beholde fokus i tankene mine				.79
Utbrenthet 11	Jeg har vanskeligheter med å tenke på ting som er kompliserte				.81
Utbrenthet 12	Jeg føler meg ikke i stand til å være sensitiv i forhold til mine kollegers og/eller kunders behov				.55
Utbrenthet 13	Jeg føler meg ikke i stand til å engasjere meg følelsesmessig i mine kolleger og kunder				.53
Utbrenthet 14	Jeg føler at jeg ikke er i stand til å være sympatisk ovenfor kolleger og kunder				.51
Egenverdier		5.38	2.41	6.70	7.51
% forklart i varians		44.79	69.65	74.43	53.63