



Uio • Universitetet i Oslo

Trivsel på hjemmekontor

Betydningen av grunnleggende psykologiske behov og omgivelser for ansattes trivsel på hjemmekontor

Erlend Bakken Kyrkjebø

Masteroppgave i pedagogikk, studieretning: kommunikasjon, design og læring

Institutt for pedagogikk

Det utdanningsvitenskapelige fakultet

15. juni 2021

SAMMENDRAG

MASTER I PEDAGOGIKK – MASTEROPPGAVE

Tittel	Trivsel på hjemmekontoret
Av	Erlend Bakken Kyrkjebø
Emnekode	PED4591
Semester	Vår 2020 – Vår 2021

Stikkord

- Selvbestemmelse
- Grunnleggende psykologiske behov
- Autonomi
- Kompetanse
- Tilhørighet
- Omgivelser på hjemmekontor
- Trivsel på hjemmekontor

Sammendrag

Denne masteroppgaven plasserer seg i en spesiell samfunnsmessig kontekst, da den tar sikte på å kaste lys over bruken av hjemmekontor under Covid-19 pandemien. Som følge av samfunnets nedstengning har ansatte over hele verden blitt tvunget over på hjemmekontor, uten at man er klar over hvordan dette oppleves, eller hvordan man tilrettelegger for at de ansatte skal trives i sin nye arbeidshverdag. Mens hjemmekontor tidligere har vært forbundet med stor fleksibilitet hos de ansatte, er situasjonen nå en annen, da ansatte ikke har et reelt valg, og tvinges til å arbeide fra hjemmekontor. Dette skaper en kontekst som er annerledes enn ved tidligere studier på bruken av hjemmekontor, da bruken nå ikke er frivillig.

For å få en bedre forståelse av hva som skaper trivsel eller mistrivsel på hjemmekontor, ønsker jeg å undersøke effekten av både psykologiske og fysiologiske variabler, for å se hvilke som har størst innvirkning på ansattes trivsel på hjemmekontor. Variablene vil dekke både psykiske og fysiske aspekter ved den ansattes tilværelse på hjemmekontor, og vil således favne bredt. Den psykiske faktoren som skal undersøkes er de tre grunnleggende psykologiske behov, som er utredet av selvbestemmelsesteorien. Disse tre behovene er behovet for autonomi, behovet for kompetanse, og behovet for tilhørighet, og de er alle avgjørende for vår opplevelse av motivasjon og velvære, ifølge selvbestemmelsesteorien. Det fysiske aspektet vil dekkes gjennom variabelen som måler hjemmekontorets omgivelser. Studien tar for seg de ulike konsekvensene omleggingen til hjemmekontor har for de ansattes muligheter til å tilfredsstille de tre psykologiske behovene, samt hvordan det påvirker deres arbeidshverdag praktisk å måtte arbeide fra hjemmekontor. Studien tar også for seg de ulike faktorene ved hjemmekontoret som kan virke inn på ansattes trivsel. Deriblant trekkes manglende forstyrrelser og mulighetene for å styre sin egen arbeidsdag inn som faktorer som kan ha en positivt medierende effekt på trivsel.

Datainnsamlingen foregår ved hjelp av en spørreundersøkelse som benytter seg av 3 ulike skjemaer for å samle inn data knyttet til de tre grunnleggende psykologiske behovene, omgivelsene på hjemmekontoret, og trivsel på hjemmekontoret. Datamaterialet som er samlet inn er så analysert gjennom en korrelasjonsanalyse og en hierarkisk regresjonsanalyse i SPSS, for å undersøke om skårene på de ulike variablene kan indikere en signifikant sammenheng mellom variablene. Resultatene fra analysene viste at det kun

var omgivelsene på hjemmekontoret som var en signifikant predikator på ansattes trivsel på hjemmekontor. Dette var noe overraskende, da en rekke studier har påvist sammenhengen mellom de tre psykologiske grunnbehovene og ansattes trivsel i jobben, deres produktivitet og deres generelle velvære. Mest overraskende var det dog at behovet for autonomi ikke var signifikant korrelert med trivsel på hjemmekontor, da en følelse av økt autonomi hos de ansatte er kjent som en av de store fordelene ved bruken av hjemmekontor.

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	7
1.1 Introduksjon av oppgave	7
1.2 Studiens aktualitet.....	8
1.3 Presentasjon av Visma Software AS	9
1.4 Avgrensning av studien	10
1.5 Oppgavens struktur	11
2. Teoretisk rammeverk for oppgaven.....	12
2.1 Oppgaven i dagens kontekst	12
2.2 Motivasjonens rolle i arbeidslivet	15
2.3 Selvbestemmelsesteorien	16
2.3.1 Indre og ytre motivasjon	18
2.3.2 Grunnleggende psykologiske behov.....	22
2.3.3 Behovet for autonomi	24
2.3.4 Behovet for kompetanse	25
2.3.5 Behovet for tilhørighet	26
2.4 En ny arbeidskontekst	27
2.4.1 Hjemmekontor og psykologiske grunnbehov.....	28
2.4.2 Hjemmekontor og det fysiske arbeidsmiljøet	31
3. Metode	32
3.1 Valg av tema for oppgave.....	32
3.2 Spørreundersøkelsen.....	36
3.2.1 Likert-Skala	38
3.2.2 Validering av måleskjemaer	39
3.2.3 Omgivelser på hjemmekontor.....	40
3.2.4 Basic Needs Satisfaction at Work Scale.....	42
3.2.5 Trivsel på hjemmekontor	44
4. Forsknings spørsmål og hypoteser.....	44
4.1 Forsknings spørsmål 1	45
4.2 Forsknings spørsmål 2	46
4.3 Forsknings spørsmål 3	46
4.4 Forsknings spørsmål 4	47
5. Resultater	48
5.1 Deskriptiv statistikk	48
5.1.1 Kjønn og alder.....	49

5.1.2 Grunnleggende psykologiske behov.....	50
5.1.3 Omgivelser på hjemmekontor.....	52
5.1.4 Trivsel på hjemmekontor	53
5.2 Korrelasjon.....	54
5.2.1 Kontrollerende variabler	56
5.2.2 Hypotesetesting.....	58
5.3 Regresjonsanalyse	58
5.3.1 Hierarkisk regresjonsanalyse.....	59
5.3.2 Resultat hierarkisk regresjonsanalyse	60
5.3.3 Besvarelser hypoteser	62
6. Diskusjon.....	63
6.1 Gjennomgang forskningsspørsmål 1 og 3	63
6.2 Gjennomgang forskningsspørsmål 2 og 4	66
7. Konklusjon	68
7.1 Videre forskning	69

1. Innledning

I oppgavens første kapittel vil jeg gi en introduksjon av oppgaven og dens omfang. Jeg vil starte med en introduksjon i delkapittel 1.1, hvor jeg vil presentere oppgavens emne og problemstilling. I det følgende delkapittel 1.2 vil jeg se på studiens aktualitet i dagens samfunn, før jeg gir en kort beskrivelse av selskapet som er benyttet som datagrunnlag i oppgaven, Visma Software, i delkapittel 1.3. I delkapittel 1.4 vil jeg avgrense oppgaven noe, og gi en beskrivelse av hvilken metode som vil benyttes for datainnsamling og hvilke begrensninger denne metoden medfører. Delkapittel 1.5. vil gjennomgå oppgavens struktur, og gi en kort innføring i hva de ulike kapitlene vil inneholde.

1.1 Introduksjon av oppgaven

I løpet av det siste året har arbeidsmarkedet blitt tvunget til å gjennomføre drastiske endringer, og ansatte over hele verden har blitt tvunget ut av sine fysiske kontorlokaler, og inn i sine egne hjem, for å arbeide videre fra hjemmekontor. Dette har vært en omstilling som har kommet brått på mange, men til tross for at de færreste var forberedt på en slik omfattende omlegging, er det flere som nå har fått øynene opp for de mulighetene som medfølger bruken av hjemmekontor, både for de ansatte og for bedriften selv. Blant fordelene som trekkes frem har det blitt nevnt at ansatte er mer produktive på hjemmekontor, samt at de sparer tid ved å slippe å reise til og fra kontoret. Samtidig er det også kommet frem flere ulemper ved bruken av hjemmekontor, som blant annet at skillet mellom jobb og fritid sklir ut, og at man mister den daglige sosiale kontakten med kollegaer (Hatlevik, 2020).

Ettersom synet på hjemmekontor er todelt, er det nødvendig å få en bedre forståelse for hvordan ansatte opplever denne nye arbeidshverdagen, og hva som gjør at noen ansatte trives, mens andre ansatte mistrives. I denne studien ønsker jeg derfor å se nærmere på de ansatte i Visma Software sin opplevelse av å arbeide fra hjemmekontor, og forsøke å identifisere hvilke faktorer som har betydning for om de ansatte trives eller mistrives på hjemmekontoret. For å gjøre dette må jeg samle inn informasjon om både psykiske og fysiske faktorer som kan spille inn på de ansattes trivsel. Denne informasjonen vil jeg samle inn gjennom en spørreundersøkelse som sendes ut til alle ansatte i bedriften. De psykiske faktorene vil måles ved hjelp av spørsmål knyttet til tilfredsstillelsen eller frustrasjonen av de tre grunnleggende psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet, som er utredet fra Deci og

Ryan (2000a) sin selvbestemmelsesteori. Denne teorien omhandler menneskelig motivasjon, og vil gjøres rede for i kapittel 2. De fysiske forholdene vil måles gjennom spørsmål knyttet til de ansattes hjemmekontor, hva de selv synes om hjemmekontoret sitt, hvordan omgivelsene her er, og hvorvidt hjemmekontoret har det nødvendige utstyret som de behøver for å utføre arbeidet sitt. Teorien knyttet til dette vil også gjennomgå i kapittel 2. Deres trivsel på hjemmekontoret vil måles ved hjelp av spørsmål knyttet til hvordan de opplever det å arbeide fra hjemmekontor, og hvorvidt dette er en arbeidsform som de trives med eller ikke. Målingene som er gjort på de fysiske og psykiske forholdene vil analyseres opp mot målingene på ansattes trivsel på hjemmekontor. Gjennom datainnsamlingen og de påfølgende analysene håper jeg å få en dypere forståelse for hva som skaper trivsel eller mistrivsel på hjemmekontor. Dette kan være svært nyttig informasjon for bedrifter generelt, og for Visma spesielt, da det vil kunne gi dem et bedre informasjonsgrunnlag for fremtidige beslutninger knyttet til bruken av hjemmekontor. En forståelse av hva som skaper trivsel og mistrivsel på hjemmekontor vil kunne brukes til å øke trivselen hos fremtidige ansatte som skal benytte denne arbeidsformen.

For å sikre at oppgaven vinkles riktig, og at fokuset rettes mot det jeg virkelig ønsker å undersøke, har jeg laget en problemstilling som vil avgrense studiens omfang. Denne problemstillingen er formulert som følgende:

Problemstilling: Hvilken betydning har arbeidstakernes tilfredsstillelse eller frustrasjon av de grunnleggende psykologiske behovene i selvbestemmelsesteorien, samt deres opplevelse av omgivelsene på hjemmekontor, for deres trivsel på hjemmekontor?

Denne problemstillingen vil rette søkelyset mot sammenhengen mellom de psykiske og fysiske forholdene som kan påvirke de ansatte, og deres vurdering av egen trivsel på hjemmekontoret. Problemstillingen vil besvares ved hjelp av datamaterialet som samles inn gjennom den kvantitative spørreundersøkelsen, og resultatene vil analyseres gjennom analyseprogrammet SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Analysene som her blir foretatt vil undersøke sammenhengen mellom de fysiske og psykiske forholdene, og trivselen på hjemmekontor. Gjennom disse analysene søker jeg å få besvart hvorvidt disse forholdene kan ha betydning for trivselen på hjemmekontor.

1.2. Studiens aktualitet

Studien regner jeg som svært aktuell med bakgrunn i dagens situasjon, hvor store deler av Norges arbeidsliv har blitt påtvunget å bruke hjemmekontor som følge av Covid-19 pandemien. Denne omleggingen kan for mange oppleves som utfordrende, da de ikke lenger får muligheten til å treffe kollegaer og ledere på samme måte som tidligere. De vil i større grad isoleres hjemme hos seg selv, og mulighetene for sosial interaksjon begrenses til bruken av videomøter eller andre digitale medier. Samtidig har det vært et fokus blant mange bedrifter på hvordan denne omleggingen kan gjøres lettere for de ansatte, og blant flere bedrifter er det derfor innført ulike tiltak over nett som skal bidra til mindre isolasjon og mer trivsel blant de ansatte.

De store forandringene som arbeidstakere har vært gjennom det siste året gjør at konteksten studien utføres i er helt unik i moderne tid, da mulighetene for å gjennomføre undersøkelser knyttet til bruken av hjemmekontor er flere enn noen gang tidligere. I tillegg vil undersøkelser av dette slaget kunne være til stor nytte for samfunnet, da det kan bidra til å gi svar på hva som er avgjørende for at ansatte skal trives med hjemmekontor som arbeidsform. Bruken av hjemmekontor har vært sterkt debattert i samfunnet gjennom pandemien, og effekten det har både på bedrifter og på de ansatte har vært gjenstand for forskning. Min studie føyer seg dermed inn i rekken av studier som søker å forstå denne arbeidsformen ytterligere, og samler inn kunnskap om hvordan man kan tilrettelegge for økt trivsel på hjemmekontor i fremtiden.

1.3. Presentasjon av Visma Software AS

Grunnlaget for datainnsamlingen vil være den norske bedriften Visma Software AS, også kalt Visma Software. Dette er en underenhet av det norske selskapet Visma. Visma Software arbeider med utvikling og salg av softwareløsninger knyttet til økonomi, regnskap, HR og lønn, salg og prosjektstyring. Selskapet har 365 ansatte, og spørreundersøkelsen jeg har sendt ut ble sendt ut til samtlige ansatte. Visma Software har gjennomført en rekke undersøkelser knyttet til koronapandemien og ansattes opplevelse av å arbeide på hjemmekontor, men det har ikke blitt gjennomført noen undersøkelser som måler ansattes trivsel på hjemmekontoret, og hva som kan være innvirkende faktorer på denne.

Visma har underveis i pandemien hatt strenge retningslinjer for å begrense smittespredningen i samfunnet, og har siden starten av pandemien benyttet seg av hjemmekontor, også i perioder med lavere smittetrykk. De har på denne måten fulgt de pålegg og regler som næringslivet har

blitt pålagt av regjeringen å følge. Visma har dermed hatt en arbeidssituasjon hvor de aller fleste har arbeidet fra hjemmekontor under mesteparten av pandemien. Unntakene som har blitt gjort har vært gjort med utgangspunkt i enkeltpersoners behov, hvor det har vært helt nødvendig for personen å benytte seg av bedriftens kontorlokaler, enten av praktiske eller psykososiale årsaker. Med utgangspunkt i dette vil Visma kunne fremstå som en svært passende bedrift for gjennomføringen av en slik datainnsamling, da de ansatte her har erfart hvordan det er å bruke hjemmekontor over en lengre periode.

1.4. Avgrensning av studien

Studien vil ta form som en kvantitativ undersøkelse som måler tilfredsstillelsen av tre grunnleggende psykologiske behov hos de ansatte i Visma Software, samt deres opplevelse av omgivelsene på eget hjemmekontor. Disse faktorene vil deretter sees i sammenheng med deres trivsel på hjemmekontoret. Hovedfokuset vil ligge på de grunnleggende psykologiske behovene, og hvilken effekt disse kan ha på trivselen på hjemmekontor. Jeg så det imidlertid også som nødvendig å samle inn informasjon om de ansattes fysiske forhold, da jeg mener at dette er en faktor som kan ha en betydelig innvirkning på trivselen på hjemmekontoret. De fysiske forholdene på hjemmekontoret kan variere mye blant de ansatte, og det er svært nyttig å se om også dette kan ha en betydning for trivselen.

Ettersom dataene kun samles inn på ett bestemt tidspunkt, vil det ikke være mulig å sammenligne de ansattes arbeidssituasjon under pandemien, med deres arbeidssituasjon før pandemien. Studien min vil dermed ikke fungere som et komparativt grunnlag, dersom man ønsker å se på forskjellen mellom bruk av hjemmekontor og bruk av fysiske tradisjonelle kontorlokaler. Dette var også en vinkling jeg vurderte for oppgaven, men som var vanskelig å gjennomføre i praksis. For å sikre gode resultater til en slik komparativ studie, ville det ideelle ha vært å gjennomføre pre- og posttester, hvor den første testen ble gjennomført før bedriften gjennomførte omleggingen til hjemmekontor, mens den andre ble gjennomført etter omleggingen til hjemmekontor. Dette var imidlertid ikke gjennomførbart, da omleggingen til hjemmekontor skjedde uventet og uten forvarsel.

Studien min kan i stedet karakteriseres som en korrelasjonsstudie, hvor jeg samler inn data om ulike variabler på ett og samme tidspunkt, og deretter ser på sammenhengen mellom disse dataene. Målingene av de ansatte gjøres altså på ett bestemt tidspunkt i tid, og resultatene kan

dermed regnes som et tverrsnitt av situasjonen deres på dette tidspunktet. Korrelasjonsstudier innebærer ingen manipulering av de ulike variablene, slik som i eksperimentelle design, og det kan derfor ofte være utfordrende å slå fast kausalitet mellom variablene som måles (Li, 2015). Kausalitet handler om våre muligheter til å slå fast hvilken variabel som påvirker den andre. Ofte kan det finnes en sammenheng mellom to variabler, uten at vi vet hvilken retning variablene påvirker hverandre i (Bryman, 2016). Øvrige utfordringer ved en korrelasjonsstudie som denne vil jeg gjennomgå i kapittel 6, hvor jeg også ser disse utfordringene i sammenheng med resultatene fra analysene min.

1.5. Oppgavens struktur

Masteroppgaven består av 6 kapitler, hvorav hvert kapittel har en rekke bestående underkapitler. Første kapittel utgjør introduksjonen til oppgaven, og det er her gjort rede for både oppgavens aktualitet og dens tilhørende problemstilling og forskningsspørsmål.

Kapittel 2 utgjør den teoretiske delen av oppgaven, hvor jeg både vil gjennomgå bakgrunnen for oppgaven, og trekke frem en rekke teoretiske bidrag som finnes på det aktuelle området. Her vil det gjennomgås studier som benytter det samme teoretiske rammeverket jeg benytter meg av, samt studier som er aktuelle i den samme konteksten som min studie. Deretter vil det gjøres rede for selvbestemmelsesteorien og dens tre grunnleggende psykologiske behov, da dette som nevnt vil utgjøre det teoretiske rammeverket for studien. I tillegg til dette vil det trekkes inn teori knyttet til de fysiske aspektene ved et arbeidsmiljø, og effekten disse kan ha på de ansatte.

Kapittel 3 vil utgjøre metodekapittelet, hvor studiens fremgangsmåte gjennomgås, og de valg som er tatt underveis presenteres og begrunnes. I dette kapittelet vil jeg også trekke inn hvilke analysemetoder jeg har benyttet, og begrunne disse metodene med hensyn til problemstillingen og forskningsspørsmålene.

I kapittel 4 vil resultatene fra analysene av datamaterialet presenteres og gjennomgås. Her vil jeg også presentere hypotesene knyttet til datamaterialet, og forsøke å besvare disse med bakgrunn i de analysene jeg utfører.

I kapittel 5 vil jeg diskutere funnene som er gjort, og trekke inn relevant teori på området. Funnene vil diskuteres i lys av den aktuelle teorien, og jeg vil diskutere hvorvidt funnene

mine samsvarer med lignende funn gjort i andre studier både før Covid-19 men også under Covid-19 pandemien.

I kapittel 6 vil jeg oppsummere hovedfunnene ved oppgaven, og se på hvorvidt jeg har belyst de spørsmålene som ble presentert i problemstillingen og forskningsspørsmålene. Jeg vil også se på hvilken nytteverdi studien kan ha både for det videre arbeidet med å forstå hvordan bruken av hjemmekontor påvirker de ansatte, men også den videre samfunnsforskningen på området.

2. Teoretisk rammeverk for oppgaven

I dette kapitlet vil jeg presentere det teoretiske rammeverket for oppgaven. Kapitlet vil starte med en gjennomgang av bakteppet for studien, og et utvalg av lignende studier som er gjennomført i den samme konteksten som studien min. Jeg vil deretter gå videre til delkapittel 2.2, hvor jeg har valgt å inkludere en kort introduksjon om motivasjonens rolle i arbeidslivet, før jeg i delkapittel 2.3 tar for meg selvbestemmelsesteorien, og beskriver det teoretiske fundamentet denne bygger på. Når dette er gjort vil jeg i delkapittel 2.3.1 gjennomgå de ulike motivasjonsformene som beskrives i selvbestemmelsesteorien, før jeg i kapittel 2.3.1 - 2.3.5 redegjør for de tre grunnleggende psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet, som jeg også har benyttet som utgangspunkt for min datainnsamling. Disse vil dermed utgjøre de psykologiske faktorene i undersøkelsen, som jeg ønsker å se effekten av på ansattes trivsel på hjemmekontor. Underveis i den teoretiske gjennomgangen av selvbestemmelsesteorien vil jeg trekke inn teoriens relevans i en arbeidskontekst.

I kapittel 2.4 tar jeg for meg de fysiske faktorene som kan virke inn på ansattes trivsel på hjemmekontor. Jeg vil starte med å ta for meg de endringene som de ansatte har opplevd i tilknytning til omleggingen til hjemmekontor, før jeg i delkapittel 2.5 ser på sammenhengen mellom hjemmekontor og de tre psykologiske grunnbehovene, og hvordan bruken av hjemmekontor både kan tilfredsstillere og frustrere de tre behovene. Det siste delkapitlet i teori-delen av oppgaven, delkapittel 2.6, vil ta for seg betydningen av omgivelsene på hjemmekontoret, og det fysiske aspektet ved denne omleggingen.

2.1. Oppgaven i dagens kontekst

Bruken av hjemmet som arbeidsplass er et moderne fenomen som har vokst frem utover 2000-tallet som følge av den økte digitaliseringen både i samfunnet generelt og i arbeidslivet spesielt (Rupietta & Beckmann, 2016). Etter hvert som digitaliseringen har skapt flere måter å kommunisere på, har man også fått muligheten til å endre måten man arbeider på, og det har åpnet seg muligheter for å tilpasse både arbeidstider og arbeidssteder til det som passer den enkelte ansatte best (Gerdenitsch, 2017). På denne måten åpnet det seg også muligheter for at ansatte kunne arbeide hjemmefra, istedenfor å fysisk møte på kontoret. De digitale kommunikasjonsformene som er tilgjengelige i dag gjør at fysisk avstand ikke er til hindring for arbeidet man skal utføre, hvilket muliggjør bruken av hjemmekontor for ansatte.

På tross av at hjemmekontor ikke er et nytt fenomen, har bruken av dette eskalert kraftig det siste året som følge av Covid-19 pandemien. Frykten for spredning av Covid-19 viruset har ført til nedstenginger av samfunn over hele verden, og både arbeidsplasser, skoler og universiteter har blitt rammet av disse nedstengningene, hvilket har gitt svært mange mennesker en helt ny hverdag. Som følge av at mange bedrifter er blitt pålagt å stenge sine fysiske kontorlokaler, har de ansatte blitt tvunget til å fortsette arbeidet sitt hjemmefra. Covid-19 pandemien har dermed gitt nye premisser for bruken av hjemmekontor, og hvordan ansatte forholder seg til fenomenet. Hjemmekontor er en arbeidsform som tidligere har medført stor fleksibilitet for de ansatte, og som gjerne er blitt benyttet som følge av at den ansatte i mer eller mindre grad har valgt dette selv, for eksempel for å få avkobling fra et støyende kontorlokale eller lignende. Dette skiller seg fra situasjonen som har vært gjeldende under Covid-19 pandemien, hvor ansatte i stor grad er blitt tvunget over på hjemmekontor, uten mulighet til å velge andre arbeidsformer. Dette har medført at hjemmekontoret har mistet noe av den fleksibiliteten som tidligere kjennetegnet det, da man ikke lenger har muligheten til å selv velge hvor og når man ønsker å jobbe, men har blitt pålagt å arbeide hjemmefra, ofte i det samme tidsrommet som man ellers ville arbeidet (Anderson & Kelliher, 2020).

Som følge av den økte bruken av hjemmekontor det siste året, er det blitt gjennomført en rekke studier innenfor dette området. Blant disse studiene er det flere som har tatt utgangspunkt i de grunnleggende psykologiske behovene i Deci og Ryan (2000a) sin selvbestemmelsesteori. Dette er en teori som omhandler menneskelig motivasjon, og trekker frem tre grunnleggende psykologiske behov som er avgjørende både for menneskers motivasjon, men også for deres følelse av velvære (Deci & Ryan, 2000a). Disse psykologiske behovene er behovet for autonomi, behovet for kompetanse og behovet for tilhørighet.

Betydningen av disse psykologiske behovene, og deres innvirkning på menneskers motivasjon og velvære under Covid-19 pandemien har vært gjenstand for forskning det siste året.

Blant annet har fokuset vært rettet mot konsekvensene de ulike tiltakene som er innført i ulike land, og hvordan disse har påvirket tilfredsstillelsen av de psykologiske behovene. Her så man blant annet at de negative effektene som covid-19 pandemien hadde på deltakernes mentale helse ble begrenset hos de deltakerne som hadde muligheten til å opprettholde kontakt med andre ved hjelp av telefon eller internett, og hos de deltakerne som hadde muligheten til å arbeide som normalt (Cantarero, van Tilburg, & Smoktunowicz, 2020). Hos disse ble behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet tilfredsstillt i større grad enn hos den delen av befolkningen som ikke hadde den samme muligheten, hvilket hadde en positiv effekt på deres mentale helse.

Denne sammenhengen har også blitt demonstrert i flere studier under covid-19 pandemien. I en studie gjennomført på russiske universitetsprofessorer så man på hvorvidt omleggingen til hjemmekontor under Covid-19 gjorde at de følte seg fremmedgjort på arbeidsplassen i større grad. Fremmedgjøring fra arbeidsplassen defineres her som en negativ tilstand, hvor en person ikke lenger opplever tilhørighet til arbeidsplassen, hvilket blant annet leder til lavere produktivitet og lavere trivsel i jobben (Kozhina & Vinokurov, 2020, s. 108). Resultatene fra studien viste at professorene på hjemmekontor følte seg mer isolert, og opplevde større usikkerhet knyttet til sin egen jobb, hvilket ga dem økt opplevelse av fremmedgjøring på arbeidsplassen sin. Dette hadde igjen en negativ effekt på deres grunnleggende psykologiske behov, blant annet behovet for sosial tilhørighet og sosial kommunikasjon på arbeidsplassen (Kozhina & Vinokurov, 2020, s. 115). Også her stod behovet for tilhørighet sentralt, og professorene som opplevde at dette behovet ikke ble oppfylt, følte seg mer fremmedgjort i jobben sin.

De psykologiske behovene er også trukket frem som sentrale for ansattes velvære i jobben, både ved fysisk tilstedeværelse på et kontor og ved hjemmekontor. I en studie på et Canadisk selskap gjort under Covid-19 pandemien fant man forskjeller mellom de ansatte som benyttet seg av hjemmekontor, og de ansatte som benyttet seg av fysisk kontor, når det kom til hvilke av de psykologiske behovene som i størst grad støttet de ansattes følelse av velvære.

Resultatene av denne studien viste at de ansatte på hjemmekontor totalt sett var mer tilfreds enn de ansatte på fysisk kontor. Dette viste seg blant annet, noe overraskende, ved at de hadde svært høy tilfredsstillelse av behovet for tilhørighet. Dette resultatet var noe overraskende,

ettersom isolasjon er blant de mest kjente farene ved bruken av hjemmekontor. (Brunelle & Fortin, 2021).

Selv om det er gjennomført mye forskning innenfor de tre psykologiske behovene, er det imidlertid ikke fokusert på hvorvidt tilfredsstillelsen av disse behovene virker inn på ansattes trivsel på hjemmekontor. Jeg ønsker å finne ut mer om denne sammenhengen, da ønsker å vite mer om hva som gjør at noen ansatte trives på hjemmekontor, mens andre ansatte mistrives. Denne studien vil således gi et innblikk i hvilke faktorer som er bestemmende for ansattes trivsel på hjemmekontor.

2.2. Motivasjonens rolle i arbeidslivet

Motivasjon er et tema som har opptatt mennesker i lang tid, og spørsmålet om hvorfor mennesker handler som de gjør, danner grunnlaget for en rekke studier. Motivasjon kan forstås som et samlebegrep for alle de ulike faktorene som igangsetter, og etter hvert også styrer atferden hos mennesker og dyr (Teigen, 2020). Med utgangspunkt i denne definisjonen kan vi dermed forstå motivasjon som en samling av både indre og ytre faktorer, som alle bidrar til at vi handler på de måtene vi gjør. Dette er en forståelse av motivasjon som også kommer til syne i selvbestemmelsesteorien til Deci og Ryan (2000a), som er den motivasjonsteorien som vil danne det teoretiske rammeverket for denne oppgaven. Denne teorien vil vi komme nærmere inn på senere i kapittelet.

Motivasjon har gjennom lang tid vært et aktuelt tema innenfor pedagogikken, og er et viktig fokusområde både innenfor skoleverket og arbeidslivet. Både lærere og arbeidslivsledere kan nemlig havne i situasjoner hvor det er behov for å motivere andre til å utføre ulike oppgaver eller aktiviteter, og med økt kunnskap om hvordan motivasjon for bestemte aktiviteter kan stimuleres, vil man øke mulighetene for å lykkes med de grepene man tar (Skaalvik & Skaalvik, 2018, s. 137). Ettersom min oppgave omhandler arbeidslivet, vil jeg imidlertid rette fokus mot det som kan skape motivasjon i en arbeidskontekst. Dette er i dagens samfunn et viktig fokusområde for bedrifter, siden ansattes motivasjon har stor betydning for både produktiviteten deres i jobben, og trivselen på arbeidsplassen (Ganta, 2014). Personer som er høyt motiverte og engasjert i arbeidet sitt er mer opptatt av å gjennomføre sine arbeidsoppgaver på en best mulig måte, og er av denne grunn også mer produktive. På samme

måte vil umotiverte ansatte slite med å engasjere seg i jobben sin, og av denne grunn også legge ned mindre innsats, hvilket igjen fører til dårligere produktivitet (Ganta, 2014).

Det er imidlertid ikke tilstrekkelig for arbeidsgivere å forstå at motiverte ansatte er bedre enn umotiverte ansatte. For å skape motiverte ansatte er man avhengig av å forstå hva som skaper motivasjon hos den enkelte. For hva er det egentlig som skaper motivasjon? Dette spørsmålet har gitt grunnlag for en rekke teorier innenfor motivasjon, deriblant selvbestemmelsesteorien, som søker å gi oss en bedre forståelse av hva motivasjon er og hva som skaper motivasjon hos den enkelte. Selvbestemmelsesteorien er utviklet av Richard Ryan og Edward Deci (2000a), og tar for seg ulike nivåer av individuell motivasjon hos mennesker. Teorien beskriver en rekke ulike former for motivasjon, som bidrar til å forklare hvorfor mennesker i noen situasjoner kan være sterkt motivert til å handle, mens man i andre situasjoner kan være uengasjert og likegyldig. Teorien er benyttet til å forklare motivasjon innenfor flere ulike domener, også innenfor arbeidslivet, og det er her mitt fokus vil rettes i de kommende kapitlene. Før jeg går inn på teoriens bidrag til forståelsen av motivasjon i arbeidslivet, er det imidlertid nødvendig med en innføring i det teoretiske grunnlaget som ligger bak selvbestemmelsesteorien.

2.3. Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien har et teoretisk utgangspunkt som en organismisk dialektisk teori. Med dette menes det at teorien integrerer to ulike syn på menneskelig motivasjon som i utgangspunktet er motstridende, da det ene perspektivet tar utgangspunkt i at mennesket er naturlig aktivt og ikke behøver innvirkning fra andre for å motiveres, mens det andre perspektivet tar utgangspunkt i at motivasjon er et resultat av den sosiokulturelle konteksten man befinner seg i (Deci & Ryan, 2004). De to perspektivene som kombineres tar altså begge for seg menneskelig utvikling og motivasjon, men er uenige om hva som er styrende for hvordan vi utvikler oss, og hva som er grunnlaget for vårt handlingsmønster. Jeg vil her gjøre rede for de to perspektivene, før jeg ser på hvordan de kombineres i selvbestemmelsesteorien.

Det første perspektivet på motivasjon tar utgangspunkt i humanistisk psykologi, hvor man regner mennesket som naturlig aktivt, og drevet av et ønske om å til enhver tid videreutvikle seg selv (Deci & Vansteenkiste, 2003). Mennesker søker derfor etter positive prosesser som kan bidra til nye erfaringer, og oppnår dermed psykologisk vekst ved å internalisere disse

erfaringene. Etter hvert som man internaliserer nye erfaringer danner man seg en selvforståelse og et selvbylde, som blant annet inkluderer de verdiene man ser på som viktige. Videre handling vil dermed skje i henhold til det verdigrunnlaget man sitter på, og den forståelsen man har av hvem man selv er. Internaliseringen er derfor et viktig punkt i selvbestemmelsesteorien, da det er denne prosessen som skaper den psykologiske veksten hos det enkelte individ. Menneskets ønske om å alltid søke etter nye erfaringer er altså det som skaper grunnlaget for vår psykologiske vekst, men for at denne veksten skal finne sted er vi avhengig av at erfaringene internaliseres og blir en del av vår selvforståelse (Deci & Ryan, 2004).

Det andre perspektivet som integreres i selvbestemmelsesteorien har et mer sosio-kognitivt utgangspunkt, da det slår fast at internaliseringen som driver den psykologiske veksten hos mennesket ikke kan finne sted dersom omgivelsene ikke kan tilby den nødvendige støtten. Det slås dermed fast at den sosiale og kulturelle betraktningen ikke er tatt nok i betraktning gjennom det humanistiske perspektivet. Innenfor den sosio-kognitive retningen benekter man ikke at mennesket har et naturlig ønske om å utvikle seg, men dette blir kun sett på som en perifer faktor til hvorfor vi er motivert til handling (Deci & Ryan, 2004). I det sosio-kognitivistiske perspektivet ser man nemlig ikke på selvet som en samlet enhet bestående av alle tidligere erfaringer, men isteden som en splittet fragmentert samling av flere ulike selvbylde, som hver for seg veileder oss i ulike kontekster og situasjoner. Det er altså ikke slik at vi alltid trekkes mot aktivitet og personlig utvikling, da det er konteksten som i stor grad bestemmer hvorfor vi handler som vi handler. Forståelsen vi har av oss selv er forskjellig i ulike kontekster, og hvor engasjert vi er og hvilke mål vi arbeider mot kan bli utfordret og styrt av krav og ønsker fra omgivelsene. (Deci & Ryan, 2004).

Selvbestemmelsesteorien innlemmer ideen om at mennesket er naturlig aktivt og styres av et indre ønske om psykologisk vekst, med ideen om at mennesket styres av den sosiokulturelle konteksten det befinner seg i. Selvbestemmelsesteorien sitt perspektiv tar som utgangspunkt at mennesket har et naturlig ønske om å være aktivt, men tar samtidig forbehold om at man er avhengig av at omgivelsene rundt kan tilfredsstillende visse grunnleggende psykologiske behov, for at internalisering og psykologisk vekst skal være mulig (Deci & Vansteenkiste, 2003). Det kan derfor ikke bli tatt for gitt at mennesket alltid vil internalisere tidligere erfaringer og oppnå psykologisk vekst, da man er avhengig av at omgivelsene kan legge til rette for tilfredsstillende av bestemte psykologiske behov, for at psykologisk vekst og internalisering skal finne sted. (Deci & Ryan, 2004).

2.3.1. Indre og ytre motivasjon

Selvbestemmelsesteorien beskriver ulike former for motivasjon, og trekker frem både de indre og ytre faktorene som avgjørende for hvilken type motivasjon vi opplever i ulike kontekster. Motivasjonen vår avhenger både av naturen til den aktiviteten vi skal utføre, samt konteksten den skal utføres i. Med utgangspunkt i denne forståelsen skilles det mellom tre overordnede former for motivasjon: amotivasjon, indre motivasjon og ytre motivasjon (Deci & Ryan, 2000a).

Amotivasjon betegnes i selvbestemmelsesteorien som mangel på motivasjon til å gjennomføre en bestemt handling eller aktivitet. En person som er amotivert vil dermed ikke automatisk mangle motivasjon på alle områder, men mangle motivasjon til å utføre bestemte aktiviteter (Skaalvik & Skaalvik, 2018, s. 151). Personer som er amotiverte kan være dette av flere ulike grunner, blant annet at man ikke ser noen verdi i aktiviteten som skal utføres, at man ikke har noen tro på at man vil mestre det som skal gjøres, eller at man ikke tror at aktiviteten vil gi et resultat som man ønsker seg. Eksempler på amotivasjon kan man ofte se i skolen, hvor elever ikke forstår hvorfor de skal lese til prøver, eller hva som er hensikten med å lære seg pensum. Dersom aktiviteten ikke har noen verdi for personen, eller innebærer noen forventning om mestring eller ønsket belønning, vil personer ofte mangle motivasjon til å handle, og dermed være amotivert (Skaalvik & Skaalvik, 2018, s. 151).

Indre motivasjon er på mange måter motsetningen til amotivasjon, og betegnes som atferd som et individ finner stor glede i å gjøre, og som man vil utføre selv om man ikke mottar noen form for belønning for å utføre aktiviteten. Indre motivasjon kjennetegnes ved at personen som utfører handlingen har en sterk følelse av selvbestemmelse, også kalt autonomi, og denne formen for motivasjon beskrives derfor som en indre autonom motivasjon (Deci og Ryan 2017). Autonomi er et viktig begrep i selvbestemmelsesteorien, og handler om å se seg selv som kilde til egne handlinger. Med dette menes det at man ønsker at de handlinger man gjør skal være av egen fri vilje, og dermed oppleves som frivillige. Eksempler på autonome aktiviteter kan dermed være aktiviteter som man finner interessante, eller som man verdsetter verdien av å utføre (Skaalvik & Skaalvik, 2018, s. 149). Autonom motivasjon kan derfor forstås som et ønske om å handle, som stammer fra en person sine egne interesser eller sitt eget verdigrunnlag, og som derfor ikke er kontrollert av ytre faktorer. Et godt eksempel på autonom motivasjon kan være barn som leker, da dette er aktiviteter som ofte er helt

selvbestemt, og ikke påvirket av ytre faktorer (Deci, Ryan, & Olafsen, 2017, s. 21). Et lite barn som leker med klosser vil gjøre dette med stort engasjement, selv om det ikke gir noen form for ytre anerkjennelse. Det er dermed kun gleden ved å leke med klosser som holder barnet gående, og ettersom aktiviteten i seg selv er det som fungerer motiverende, kan vi si at barnet er drevet av autonom motivasjon.

Det kan være interessant å se nærmere på indre motivasjon i arbeidslivet, og hvilken plass den har her. For mange vil det være naturlig å anta at indre motivasjon ikke forekommer blant ansatte når de arbeider med jobbrelevante oppgaver, da det i en arbeidskontekst alltid vil være en viss grad av ytre press, ettersom man både er nødt til å arbeide til det som ofte er bestemte tider, og samtidig er nødt til å gjennomføre de arbeidsoppgaver som man får tildelt. Dette er imidlertid en sannhet med modifikasjoner, da det er fullt mulig for ansatte å kjenne på indre motivasjon i arbeidet sitt, på tross av at den ytre kontrollen er til stede. Faktorer som press, konkurranse og belønninger kan nemlig virke motiverende for ansatte, da det blant annet kan styrke deres følelse av kompetanse (Sheldon, Turban, Brown, Barrick, & Judge, 2003). Det er imidlertid avgjørende at de ytre faktorene ikke undergraver oppgaven på en slik måte at fokuset rettes mot de ytre faktorene istedenfor oppgaven selv. Dersom ledere på en arbeidsplass for eksempel har et ekstremt konkurransefokus, kan oppgaver som de ansatte tidligere så på som givende, og hvor de kjente en sterk følelse av autonomi, isteden kjennes kontrollerende, og svekke deres følelse av autonomi. Det er dermed avgjørende å kjenne til hvordan de ansatte oppfatter oppgavene de gjennomfører før man vektlegger andre ytre faktorer (Sheldon, Turban, Brown, Barrick, & Judge, 2003).

Autonom motivasjon er imidlertid ikke ensbetydende med indre motivasjon, da denne motivasjonsformen også kan forekomme hos personer som er drevet av ytre motivasjon. Deci og Ryan (2000a) skiller nemlig mellom ulike former for ytre motivasjon som plasseres på et spekter, hvor de ulike formene har ulike grader av autonomi og ytre kontroll. Kontrollert ytre motivasjon er den motivasjonsformen som har minst grad av autonomi, og størst grad av ytre kontroll, og plasserer seg dermed nederst på autonomispekteret. Denne motivasjonsformen kjennetegnes av at individer opplever å bli kontrollert av omgivelsene, og dermed føler at de er tvunget til å handle på en bestemt måte, eller utføre bestemte aktiviteter. Kontrollen fra omgivelsene kan i disse tilfellene ofte komme i form av belønninger eller trusler om straff (Deci, Ryan, & Olafsen, 2017). Motivasjon av denne typen kan ofte være sterk, men rettes altså ikke mot aktiviteten som skal utføres, men istedenfor mot den belønningen som skal oppnås, eller den straffen som skal unngås. Denne formen for motivasjon vil derfor vanligvis

opphøre så snart målet er oppnådd (Gagne & Deci, 2005). Dette kan eksemplifiseres til arbeidslivet, hvor man kan se for seg at en bedrift presser de ansatte til å ta på seg kjedelige arbeidsoppgaver i bytte mot økt lønn. Her er det sannsynlig at det er lønnen som fungerer motiverende, og ikke arbeidsoppgavene som tildeles de ansatte, og det er derfor også fare for at motivasjonen deres til å arbeide vil opphøre så snart belønningen er mottatt.

De øvrige formene for ytre motivasjon som beskrives i selvbestemmelsesteorien har større grad av autonomi og mindre grad av ytre kontroll, og kjennetegnes av at verdien av den aktiviteten som skal gjøres er internalisert i større eller mindre grad. Internalisering er her et viktig begrep, da det er graden av internalisering hos et individ som skiller de ulike formene for ytre motivasjon fra hverandre (Deci & Ryan, 2000a). Selvbestemmelsesteorien beskriver internaliseringsprosessen som en tredelt prosess hvor de tre stegene introjection, identifisering og integrering beskriver hvor i internaliseringsprosessen man befinner seg (Deci & Ryan, 2000a). Hvor langt man har kommet i internaliseringen av verdien til en aktivitet har med andre ord betydning for hva slags motivasjon man opplever for denne aktiviteten.

Det første steget i internaliseringsprosessen er det som beskrives som introjected regulation. Dette begrepet er det vanskelig å finne noen god norsk oversettelse for, og jeg vil derfor benytte meg av det engelske begrepet videre i oppgaven. Introjected regulation beskriver det første steget av internaliseringsprosessen, hvor man har tatt innover seg verdien av oppgaven, men fortsatt ikke akseptert den fullt ut. Oppgavens verdi har dermed ikke blitt fullt integrert i personens selvforståelse (Deci & Ryan, 2000a). Handlinger og aktiviteter som befinner seg på dette stadiet i internaliseringsprosessen vil fortsatt være preget av en ytre kontroll, men ettersom den ytre kontrollen er svakere enn det som er tilfellet ved ytre kontrollert motivasjon, beskrives denne formen for motivasjon som moderat kontrollert motivasjon. Forskjellen mellom denne motivasjonstypen og kontrollert motivasjon er graden av autonomi, da moderat kontrollert motivasjon kjennetegnes av en større grad av autonomi gjennom anerkjennelsen av oppgavens verdi. Et eksempel på denne formen for motivasjon som vi kan kjenne igjen i arbeidslivet, kan være personer som motiveres til å jobbe på tross av at de finner jobben sin kjedelig, fordi det bidrar til å styrke deres følelse av selvværd og gir dem en følelse av at de bidrar til samfunnet (Gagne & Deci, 2005)

Det neste steget i internaliseringsprosessen er identifisert regulering, og aktiviteter som faller inn under denne kategorien kjennetegnes av at verdien av aktiviteten er verdsatt og blir sett på som personlig viktig hos et individ. Dette gjør at motivasjonen for å utføre disse handlingene oppleves som mer autonom og mindre kontrollert av omgivelsene (Deci & Vansteenkiste,

2003). Denne typen motivasjon kalles for moderat autonom motivasjon, ettersom den fortsatt involverer en viss grad av kontroll fra omgivelsene, samtidig som det er en relativt sterk følelse av autonomi da oppgaven som skal utføres verdsettes høyt hos individet som skal utføre den. I arbeidslivet kan autonom moderert motivasjon for eksempel komme til syne hos sykepleiere på eldreheim som er personlig opptatt av eldre personers helse. Disse kan gjerne ha en sterk følelse av autonomi i sitt arbeid på tross av at de gjerne utfører oppgaver som de isolert sett ikke ville funnet interessante og motiverende, da verdien av arbeidet de gjør gjenspeiler deres egne personlige verdier (Gagne & Deci, 2005).

Det tredje og siste steget i internaliseringsprosessen er integrert regulering, som betegnes som en full internalisering av oppgavens verdier og mål. Denne formen for internalisering gir oss en sterk følelse av autonomi når vi utfører oppgaven, og beskrives derfor som autonom motivasjon (Deci & Ryan, 2000b). I selvbestemmelsesteorien skilles det imidlertid mellom to ulike former for autonom motivasjon: ytre autonom motivasjon og indre autonom motivasjon. Disse formene for motivasjon kjennetegnes begge av en sterk følelse av autonomi hos et individ, men skiller seg fra hverandre gjennom graden av ytre kontroll. Utgangspunktet for ytre autonom motivert atferd er fortsatt et ønske om å oppnå noe gjennom atferden, og det er dette som skiller ytre motivert atferd fra indre motivert atferd, da indre motivert atferd kun har atferden i seg selv som mål (Deci & Ryan, 2000a). På tross av denne forskjellen kjennetegnes begge motivasjonstypene av at de oppgaver eller aktiviteter som skal utføres samsvarer fullt ut med det individet selv ser på som viktig, hvilket dermed skaper et sterkt engasjement hos den som handler (Deci & Ryan, 2000a).

Med bakgrunn i dette kan vi slå fast at internaliseringsprosessen er et svært viktig element i selvbestemmelsesteorien. Graden av internalisering vil være avgjørende for vår motivasjon for en aktivitet eller handling, da man er avhengig av at oppgavens verdi samsvarer med de verdiene man selv regner som viktige for å oppnå autonome former for motivasjon (Gagne & Deci, 2005). Dersom vi trekker selvbestemmelsesteorien inn i en arbeidskontekst vil vår motivasjon i møte med oppgaver vi ikke finner interessante, avhenge av vår evne til å internalisere oppgavens verdi (Sheldon, Turban, Brown, Barrick, & Judge, 2003). Dette bringer oss videre inn til et viktig moment i selvbestemmelsesteorien, nemlig omgivelsenes betydning for vår evne til internalisering. Selvbestemmelsesteorien slår nemlig fast at internaliseringsprosessen ikke vil skje automatisk, da man er avhengig av støtte fra omgivelsene for at denne skal finne sted (Deci & Ryan, 2004, s. 5). Selvbestemmelsesteorien trekker her frem tre grunnleggende psykologiske behov som må tilfredsstilles, og som vil

virke støttende på internaliseringsprosessen dersom de blir tilfredsstilt. Dette er behovet for autonomi, behovet for kompetanse, og behovet for tilhørighet (Deci & Ryan, 2000a). Dersom omgivelsene fungerer støttende på disse tre behovene, vil det tilrettelegges for internalisering hos de ansatte, hvilket igjen vil lede til mer autonome former for motivasjon. For bedrifter vil det naturligvis være ønskelig å gi de ansatte denne støtten, ettersom økt internalisering vil føre til mer autonome former for motivasjon, som igjen vil føre med seg en rekke positive utfall både for den enkelte ansatte og for organisasjonen som en helhet (Manganelli, Thibault-Landry, Forest, & Carpentier, 2018).

2.3.2. Grunnleggende psykologiske behov

Teorien om de grunnleggende psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet er en del av det meta-teoretiske rammeverket til selvbestemmelsesteorien, og bidrar til å forklare hvorfor man i noen situasjoner opplever høy grad av autonom motivasjon og lite ytre kontroll, mens man i andre situasjoner kan oppleve høy grad av ytre kontroll og lite autonom motivasjon (Sheldon, Turban, Brown, Barrick, & Judge, 2003). De tre grunnleggende psykologiske behovene som beskrives i selvbestemmelsesteorien defineres som medfødte psykologiske behov (Deci & Ryan, 2000a), som er essensielle for menneskers psykologiske helse og generelle trivsel, og som hvis tilfredsstilt vil fasilitere integreringsprosessen som leder oss til autonom motivasjon (Ryan R. M., 1995). For å oppnå full internalisering er man avhengig av en tilfredsstillelse av alle tre behovene.

På tross av at behovene regnes som universelle for alle individer, og at en full internaliseringsprosess avhenger av at alle behovene tilfredsstilles, anerkjenner selvbestemmelsesteorien at det finnes kulturelle og individuelle forskjeller knyttet til hvordan behovene tilfredsstilles hos den enkelte, og forskjeller i individers kausalitetsorientering til de forskjellige behovene (Deci & Ryan, 2000b). Ulike personer kan ha ulike oppfatninger av hvilke behov som er viktigst for dem, samtidig som det også finnes ulike forskjeller i tilfredsstillelsen av behovene. Dette er noe som kan vokse frem som følge av sosiokulturell påvirkning, og lede til en situasjon hvor enkelte av behovene verdsettes sterkere enn de andre, og dermed også har større innflytelse på individers velvære enn det de øvrige behovene vil ha (Chen, Vansteenkiste, & Beyers, 2015). På samme måte er det også mulig at den kulturelle konteksten skaper ulike forutsetninger for når individer opplever at behovene tilfredsstilles, og når de opplever at de frustreres. I en kollektivistisk kultur hvor det er stort fokus på å

fungere som en del av en gruppe, kan individer oppleve en sterk autonomi når de følger rådene til andre personer som de anser som viktige, mens man i en mer individualistisk kultur vil oppleve sterk autonomi dersom man har full kontroll over sine egne valg og handlinger, og ikke påvirkes av hva andre sier og mener (Chen, Vansteenkiste, & Beyers, 2015, s. 218).

For å bedre forstå hvilken rolle psykologiske behov har innenfor motivasjonsteorien, ønsker jeg å trekke en sammenligning til en annen motivasjonsteori som fremhever betydningen av menneskelige behov. Blant de mer kjente motivasjonsteoriene som tar utgangspunkt i menneskelige behov er Maslows teori om behovspyramiden, hvor han spesifiserer 5 ulike fysiologiske og psykologiske behov. Fysiologiske behov som mat og drikke utgjør fundamentet i pyramiden, mens toppen av pyramiden beskriver behov knyttet til selvrealisering (Deci & Ryan, 2014). Maslow argumenterte for at behovene måtte tilfredsstilles i en hierarkisk rekkefølge, slik at behovene nederst i pyramiden må tilfredsstilles først, før man deretter kan bevege seg videre til det neste steget i pyramiden. Senere ble disse behovene inndelt i to kategorier, hvor de nederste stegene i pyramiden ble kategorisert som mangel-behov, mens de øverste stegene i pyramiden kategoriseres som vekst-behov. Maslow mente at vekst-behovene ikke kunne virke motiverende på mennesker, før mangel-behovene var tilfredsstilt. Det var først når mangelbehovene var tilfredsstilt at vekstbehovene kunne virke motiverende (Deci & Ryan, 2014).

Dette hierarkiske skillet mellom behovene danner grunnlaget for en markant forskjell mellom de to teoriene. Selvbestemmelsesteorien skiller ikke mellom betydningen av behovene, men understreker at alle behovene må tilfredsstilles på lik linje (Sheldon, Turban, Brown, Barrick, & Judge, 2003). Selvbestemmelsesteorien mener også at vekst-behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet er fundamentale for menneskelig motivasjon uavhengig av hvorvidt andre behov er tilfredsstilt eller ikke. Teorien har dermed et utgangspunkt hvor vekst-behov er styrende for menneskers motivasjon til enhver tid, og dermed også kan fungere motiverende for mennesker i situasjoner hvor mangel-behovene ikke er tilfredsstilt (Deci & Ryan, 2014). Det erkjennes naturlig nok at mennesket har visse fysiologiske behov som må dekkes, men uavhengig av disse er det de tre psykologiske behovene som er styrende for vår motivasjon. Barnets utvikling fra fødselen er her et eksempel på behovet for tilfredsstillelse av vekstbehov helt fra fødselen av, da barnet helt fra fødselen av vil være opptatt av utforsking, sanselig utvikling og et ønske om å oppleve mestring av omgivelsene, som alle karakteriseres som vekst-behov. Dette er noe barnet vil gjøre uavhengig av hvorvidt andre behov er tilfredsstilt eller ikke (Deci & Ryan, 2014).

En annen forskjell som trekkes frem mellom de to motivasjonsteoriene er vektingen av de ulike behovene. Mens Maslow fastslår at noen behov er mer fremtredende og har større betydning for menneskelig motivasjon enn andre, vektlegger selvbestemmelsesteorien at det først og fremst er nivået av tilfredsstillelse som er av betydning, og ikke vektingen av de ulike behovene. De ulike behovene vil naturligvis kunne vektes forskjellig hos forskjellige individer, men fokuset ligger ikke på hvilke behov som er sterkest vektet hos de forskjellige, men isteden hvilken grad behovene tilfredsstilles eller frustreres (Deci & Ryan, 2014).

2.3.3. Behovet for Autonomi

Behovet for autonomi kan som tidligere nevnt defineres som et ønske om å være selvregulerende, og skape eller eie sine egne valg (Sheldon, Turban, Brown, Barrick, & Judge, 2003). Å forklare begrepet i dybden gjøres best ved hjelp av et annet begrep, nemlig «Perceived Locus of Causality», som beskriver en persons opplevelse av å være i kontroll av sine egne handlinger (Ryan & Connell, 1989). Dersom en person opplever at årsaken til handlingene sine kommer fra en selv, vil dette gi personen en sterk følelse av autonomi. På samme måte vil personen kjenne på en manglende følelse av autonomi dersom personen opplever at årsaken til handlingene stammer fra eksterne faktorer. Det avgjørende her er imidlertid personens oppfatning av situasjonen. Dersom man opplever at man selv er årsaken til at man handler som man gjør, er det dette som er avgjørende for følelsen av autonomi (Ryan & Connell, 1989). Autonomi handler altså ikke om å handle uavhengig av andre, men om en følelse av vilje og valgfrihet i sine handlinger, uavhengig av om disse handlingene er initiert av deg selv eller av andre (Deci & Vansteenkiste, 2003). I en arbeidskontekst vil det dermed ikke være slik at autonomi hos de ansatte er ensbetydende med mangel på struktur og frihet til å gjøre det man ønsker. Autonomi handler om følt vilje, og friheten til å handle i tråd med slik man selv ønsker å handle (Sheldon, Turban, Brown, Barrick, & Judge, 2003). Det er dermed fullt mulig å kjenne på sterk autonomi samtidig som man handler på bakgrunn av et råd eller en beskjed man mottar fra en annen, såfremt man opplever den aktuelle handlingen som riktig med bakgrunn i sitt eget selv.

Med denne forståelsen av autonomi kan jeg gå nærmere inn på hvordan autonomi i en arbeidskontekst kan finne sted. Autonomi på arbeidsplassen handler i stor grad om å skape en intern kausalitetsplassering av ansattes handlinger. Dette kan blant annet gjøres ved å gi dem valgmuligheter til å utføre jobben sin slik de ønsker, innenfor de rammene som arbeidsplassen

kan tillate. Ved å gi de ansatte muligheten til å påvirke ulike elementer ved sin egen arbeidshverdag, blant annet når det gjelder hvilke arbeidsoppgaver de skal utføre og hvordan disse skal løses, vil man øke deres opplevelse av autonomi i arbeidet sitt (Brief & Aldag, 1975). De ansatte må rett og slett inkluderes i beslutningsprosesser for å få følelsen av å være i kontroll av sitt eget arbeid (Gagné & Bhave, 2011). I situasjoner hvor ansatte har svært begrensede valgmuligheter, og de eksempelvis skal utføre en oppgave som de betrakter som kjedelig, er det viktig å gi dem en god begrunnelse for hvorfor oppgaven er viktig å gjennomføre (Sheldon, Turban, Brown, Barrick, & Judge, 2003). Dersom de ansatte ser verdien av å gjøre også de kjedelige oppgavene, vil det kunne bidra til at de både føler seg mer verdsatt av bedriften, og mer interessert i oppgaven, og nok en gang bidra til å styrke deres følelse av autonomi i arbeidet (Sheldon, Turban, Brown, Barrick, & Judge, 2003).

2.3.4. Behovet for kompetanse

Behovet for kompetanse refererer til menneskers behov for å håndtere sine omgivelser, og kjenne en følelse av mestring i de aktiviteter man involverer seg i (Deci & Vansteenkiste, 2003). Dette behovet innebærer også et ønske om å oppsøke situasjoner hvor man får testet og uttrykket kompetansen man innehar. En tilfredsstillende av behovet for kompetanse vil dermed medføre et ønske om videre psykologisk utvikling, da man vil forsøke å oppsøke nye situasjoner og oppgaver som man kan mestre, og som kan bidra til videre utvikling (Legault, 2017).

Begrepet kompetanse er i dette tilfellet ikke forstått som de evner eller egenskaper man faktisk besitter, men snarere hva det enkelte individ ser på seg selv som kapabel til å gjøre (Deci & Ryan, Handbook of self-determination research, 2004). Det er med andre ord hvordan det enkelte individet opplever en situasjon fra sitt eget ståsted som er avgjørende. Denne forståelsen har også betydning for tilfredsstillende av behovet. Ettersom enhver tilfredsstillende eller frustrasjon av behovet for kompetanse skjer på bakgrunn av vår egen oppfatning, kan man i noen situasjoner være avhengig av tilbakemeldinger eller anerkjennelse fra omgivelsene for å oppnå tilfredsstillende av behovet. I en arbeidskontekst kan det derfor være av stor betydning hvilke tilbakemeldinger man mottar på arbeid man har gjort, ettersom oppfatningen av egen kompetanse kan påvirkes av de tilbakemeldinger man får fra andre (Deci & Ryan, 2000a). Positive tilbakemeldinger fra andre vil ha en tilfredsstillende effekt på behovet for kompetanse, og vil skape interesse og engasjement hos mottakeren, mens

negative og kritiske tilbakemeldinger vil ha en tilsvarende frustrerende effekt på behovet for kompetanse, og føre til mindre engasjement og interesse hos mottakeren (Deci & Vansteenkiste, 2003), (Deci & Ryan, 2000a).

Det er imidlertid ikke bare tilbakemeldingene man får fra kollegaer og ledere på arbeidsplassen som kan virke inn på tilfredsstillelsen av vårt behov for kompetanse. En annen faktor som har stor innvirkning er nemlig vanskelighetsgraden på de oppgaver vi arbeider med. Oppgaver som er svært enkle vil ikke tilfredsstillere vårt behov for kompetanse på samme måte som oppgaver som er mer utfordrende for oss (Legault, 2017). Det er imidlertid også viktig at oppgavene ikke blir for vanskelige, da oppgaver vi ikke mestrer vil frustrere vårt behov for kompetanse, og føre til stress og mistriivsel. Oppgavene må derfor være tilpasset til vårt ferdighetsnivå på en slik måte at de er utfordrende, men fortsatt innenfor grensen for hva vi er i stand til å gjøre. Det psykologiske behovet for kompetanse innebærer også et ønske om innsats og utvikling, og det er derfor nødvendig at oppgavene vi arbeider med i en arbeidskontekst er optimalt utfordrende (Legault, 2017). For en leder vil det av denne grunn være viktig å forstå hvilken kompetanse de ansatte sitter med, og gi dem oppgaver som er tilpasset deres kompetansenivå.

2.3.5. Behovet for tilhørighet

Behovet for tilhørighet er det tredje psykologiske grunnbehovet som trekkes frem i selvbestemmelsesteorien. Dette er et behov for å kjenne tilknytning til andre mennesker, og beskriver et ønske hos alle individer om å kjenne tilhørighet til andre personer og til det samfunnet en er en del av. Behovet for tilhørighet omhandler også et ønske om å vise omsorg til andre, samtidig som man kan motta omsorg tilbake. Dette behovet om relasjoner til andre handler imidlertid ikke om å oppnå sosial status eller annet, men beskriver istedenfor det psykologiske behovet for å føle seg som en del av et samfunn eller en gruppe (Deci & Ryan, Handbook of self-determination research, 2004). Behovet for tilhørighet er også trukket frem i Maslows behovspyramide, hvor kjærlighet og tilhørighet beskrives som det tredje av 5 grunnleggende psykologiske behov for mennesket. Her blir behovet beskrevet som et mangelbehov, hvilket vil si at Maslows så på dette som et grunnleggende behov som måtte tilfredsstillers før man kunne tilfredsstillere øvrige behov (Skaalvik & Skaalvik, 2018, s. 144).

Behovet for tilhørighet vil i en arbeidskontekst handle om å se seg selv som en del av en større gruppe som arbeider for det samme. Behovet vil tilfredsstillers gjennom gode relasjoner med kollegaer, og en opplevelse av at kollegaene dine har omsorg for deg, samtidig som du også bryr deg om dem. Behovet for tilhørighet vil frustreres dersom det motsatte er tilfelle, og du eksempelvis er utsatt for mobbing på arbeidsplassen din. Mobbing, utestenging eller annen ekskluderende atferd vil ha negativ effekt på behovet for tilhørighet (Trépanier, 2013). I situasjoner hvor dette er tilfelle, kan også behovene for kompetanse og autonomi frustreres, ettersom mobbende oppførsel som ekskludering, påpekning av feil som gjøres, nedlatende språk, og lignende, vil påvirke vår følelse av kompetanse i arbeidet vårt, samtidig som det også vil skade vårt selvbilde og skape en følelse av undertrykkelse, hvilket igjen vil påvirke vår opplevelse av autonomi (Trépanier, 2013).

2.4. En ny arbeidskontekst

Som et resultat av fremveksten av digitale informasjons- og kommunikasjonsformer i nyere tid, har det blant bedrifter blitt nødvendig å tilpasse seg til nye arbeidsformer- og mønstre (Sewell, 2015). Nye digitale hjelpemidler har endret måten vi arbeider på, og ved hjelp av disse verktøyene er det ikke lenger nødvendig å samles på kontoret for å opprettholde kontakten med andre ansatte. Man må ikke lenger møtes fysisk for å hjelpe hverandre, eller diskutere hvordan ulike oppgaver skal løses, ettersom alt dette kan gjøres digitalt over nett. Det er i dag mulig å gjennomføre disse møtene på samme måte som tidligere, men uten å møtes fysisk. På tross av at dette har vært gjennomførbart en stund, og at flere bedrifter har gitt de ansatte mer og mer kontroll over egen hverdag gjennom å gi dem valgfrihet til å velge hvor og når de vil arbeide, har det virkelige gjennombruddet ventet på seg. Det har for de aller fleste bedrifter vært foretrukket at ansatte møter opp fysisk på kontoret, og «hjemmekontor» har til tider også blitt omtalt som «gjemmekontor». Under Covid-19 pandemien har dette inntrykket imidlertid endret seg som følge av den påtvungede nedstengingen av de fysiske kontorlokalene. Under store deler av 2020 og 2021 har bedrifter vært pålagt å holde sine lokaler stengt, og holde sine ansatte hjemme. Dette for å forhindre økt mobilitet i befolkningen og dermed også økt smittespredning. En konsekvens av dette har vært at ansatte og bedrifter har blitt tvunget over på digitale plattformer, og man har virkelig fått testet ut hvorvidt å arbeide fra hjemmekontor faktisk kan fungere like godt som å arbeide fra vanlig kontor. Et viktig spørsmål i denne sammenhengen, som er relevant for min studie, er hvorvidt

denne endringen i arbeidssted kan påvirkes ansattes muligheter for tilfredsstillelse av de tre psykologiske behovene.

2.4.1 Hjemmekontor og psykologiske grunnbehov

For å forstå hvordan de psykologiske behovene kan påvirke vår trivsel på hjemmekontoret, er det nødvendig å forstå hvilken betydning konteksten for tilfredsstillelsen av behovene har for de ansatte. Gjennom arbeidet fra hjemmekontor vil mange av behovene tilfredsstilles eller frustreres på nye måter, og det er denne tilfredsstillelsen eller frustrasjonen som kan påvirke hvorvidt de ansatte trives eller ikke på hjemmekontor.

Økt opplevelse av autonomi blant de ansatte blir ofte trukket frem som den største fordelen ved å benytte hjemmekontor, blant annet fordi det antas å styrke de ansattes opplevelse av autonomi. Da man også har sett at autonomi bidrar som en medierende faktor til å styrke de ansattes trivsel i jobben sin, har dette fungert som et sterkt argument for økt bruk av hjemmekontor (Brunelle & Fortin, 2021). Ved å arbeide hjemmefra får de ansatte friheten til å organisere, planlegge og gjennomføre sine arbeidsoppgaver slik de selv ønsker det, og denne friheten bidrar til å styrke opplevelsen av autonomi (Rupietta & Beckmann, 2016). Ved å arbeide et annet sted enn sine kollegaer og ledere får de aller fleste også større muligheter til å tilpasse arbeidstidene i større grad, og de kan eksempelvis velge å starte arbeidsdagen senere, og i stedet arbeide lenger. Dette er igjen noe som kan bidra til å styrke opplevelsen av autonomi, da man får større kontroll over egen arbeidstid (Brunelle & Fortin, 2021). Omleggingen til hjemmekontor kan også gi ansatte en økt opplevelse av kontroll over arbeidssted, da det nå er opp til dem selv hvor de ønsker å arbeide. Den ansatte kan selv bestemme om man velger å utføre arbeidet sitt fra hjemmet, fra en kafé eller fra hytten på fjellet. Det er imidlertid viktig å understreke at denne økte følelsen av autonomi ikke nødvendigvis vil gjelde for alle, ettersom bruken av hjemmekontor tross alt er påtvunget. For ansatte som i utgangspunktet ikke har hatt et ønske eller behov om å arbeide fra hjemmekontor, kan dette derfor også oppleves som svekkende for opplevelsen av autonomi, da de blir påtvunget en ordning som de i utgangspunktet ikke ønsker.

Hvorvidt omleggingen til hjemmekontor fungerer autonomistøttende eller ikke vil også avhenge av at arbeidsgivere tillater at de ansatte får økt frihet i hvordan de legger opp arbeidsdagen sin, og hvordan de løser oppgavene sine. Ved hjelp av digitale

kommunikasjonsmidler er det nemlig også mulig å sette klare og tydelige rammer for hjemmekontor. Dersom ledere krever at de ansatte skal være tilgjengelige til bestemte tider, og ikke gir dem tilliten til å styre sin egen arbeidsdag på hjemmekontoret, vil dette igjen gå ut over opplevelsen av autonomi (Sewell, 2015). Denne økte bruken og avhengigheten av digitale kommunikasjonsformer kan også ha negative konsekvenser på de ansattes autonomi på andre måter, da det for mange ansatte vil skapes en forventning om at de alltid må være tilgjengelig for kollegaer og ledere. Dette blir beskrevet som «autonomiparadokset», da den økte autonomien som de ansatte opplever gjennom økt kontroll over egen tidsbruk, samtidig fører til at de føler seg forpliktet til å være tilgjengelig til enhver tid, hvilket igjen vil undergrave deres opplevelse av autonomi, ettersom de «alltid» er på jobb (Waizenegger, McKenna, Cai, & Bendz, 2020).

Det er imidlertid ikke bare opplevelsen av autonomi som kan påvirkes av omleggingen til hjemmekontor, da betingelsene for tilfredsstillende av behovene for kompetanse og tilhørighet også vil kunne endre seg som følge av nye arbeids- og kommunikasjonsmønstre. På tross av at de ansatte må få den nødvendige autonomistøtten til å styre arbeidsdagen selv, er det viktig at ledelsen fortsetter å gi de ansatte noen klare rammer og mål å forholde seg til. Dårlig struktur kan lede til at de ansatte enten har for mye eller for lite å gjøre, hvilket kan føre til stress og utbrenthet (Orsini & Rodrigues, 2020). Struktur og grensesetting for de ansatte er en sterk faktor for å styrke deres opplevelse av kompetanse, og det er viktig at ledelsen fortsatt kan gi de ansatte den nødvendige støtten på disse punktene, selv om de arbeider fra hjemmekontor. Det er med andre ord ikke slik at ansatte som arbeider på hjemmekontor skal ha fullstendig frihet til å bestemme hva som skal gjøres når. Tydelige rammer for hva som skal gjøres og oppnås vil virke tilfredsstillende på ansattes behov for kompetanse (Orsini & Rodrigues, 2020).

En annen faktor som også kan spille inn på de ansattes opplevelse av kompetanse, er endringene i kommunikasjonsformene, og hvordan de ansatte mottar tilbakemeldinger på arbeidet sitt. Noe som imidlertid kan bli påvirket er hvordan de ansatte mottar tilbakemeldinger fra andre, og hvordan de ansatte samarbeider med hverandre. Som følge av den økte bruken av digitale kommunikasjonsformer på hjemmekontoret vil måten man kommuniserer med andre kollegaer og ledere endre seg, og det kan derfor også etableres nye kommunikasjonsmønstre som har en innvirkning på kompetansebehovet. En endring man har sett er blant annet at videomøter og videosamtaler oppleves som mer formålsdrevet enn vanlige samtaler, da det ofte forventes at man har et tema man skal prate om når man ønsker

en videosamtale (Waizenegger, McKenna, Cai, & Bendz, 2020). På denne måten blir samtalene ofte mer effektive, og det frigjøres mer tid for de ansatte til å fullføre sine egne oppgaver. På denne måten vil de ansatte få økt sin følelse av kompetanse, gjennom en økt effektivitet og mer tid til å arbeide med mestringen av utfordrende oppgaver.

Samtidig er det verdt å trekke frem at denne mer samtaleformen også har noen negative sider, som igjen kan spille inn på opplevelsen av kompetanse hos den enkelte. Som følge av at de ansatte fysisk sett ikke befinner seg i samme rom, er det vanskelig å vite om andre er opptatt eller ikke, og om de har tid til å hjelpe deg. Dette er et problem som spesielt er til stede hos nyansatte, da de ikke ønsker å plage sine kollegaer med hyppige meldinger eller videomøter. Det er med andre ord blitt en høyere terskel for å spørre andre om spørsmål, da det oppleves som mer brysomt og mer tidkrevende å planlegge og gjennomføre et videomøte med en kollega, enn dersom man bare kunne spasert bort og snakke med en kollega på kontoret. Ettersom læring og kunnskapsdeling er avgjørende for de ansattes muligheter til å løse sine oppgaver kan dette fungere som frustrerende for de ansattes behov for kompetanse (Waizenegger, McKenna, Cai, & Bendz, 2020).

Mange bedrifter har under pandemien innført daglige sosiale videomøter, for å forsøke å skape en anledning hvor de ansatte kan prate noe uformelt med hverandre, og stille spørsmål både relatert til jobb og arbeidsoppgaver, men også om hvordan man har det og hvordan man håndterer isolasjonen. Dette er grep som mange har tatt både for å gi de ansatte økt faglig støtte ved å tilrettelegge for kunnskapsdeling, men også for å gi de ansatte en sosial arena hvor de kan få kjenne på tilknytningen og videreføre relasjonene med de andre kollegaene. Dette kan for mange fungere som et viktig grep, da mange ansatte opplever økt bekymring for hvordan andre har det, samtidig som de selv også kjenner på isolasjon og ensomhet (Waizenegger, McKenna, Cai, & Bendz, 2020). Utfordringen her er imidlertid at ulike personer har ulike behov, og der personer som bor alene og kan på ensomhet gjerne setter pris på slike møter, da det bidrar til å tilfredsstille denne personens behov for tilhørighet, vil det gjerne frustrere personer som ikke kjenner på den samme ensomheten, og som kanskje har samboer, barn, og i utgangspunktet ikke kjenner på det samme behovet for «sosiale møter» med kollegaer (Waizenegger, McKenna, Cai, & Bendz, 2020). Effekten av slike obligatoriske digitale møter vil dermed være varierende for de ulike personene, og selv om tiltaket i utgangspunktet fremstår som positivt, kan det i noen tilfeller også bidra til å frustrere behovet for tilhørighet, da man gjerne irriterer seg over møtene og over sine kollegaer som ønsker å fortsette med dette, på tross av at man selv ikke trenger det. Slike møter kan også frustrere

behovet for autonomi, da mange vil kjenne på en svakere autonomikontroll, når de påtvinges slike arrangementer.

2.4.2 Hjemmekontor og det fysiske arbeidsmiljøet

De fysiske forholdene på hjemmekontor kan regnes som en del av den ansattes arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøet på en arbeidsplass omfatter nemlig både de fysiske og sosiale arbeidsforholdene en ansatt arbeider under, og kan ha stor betydning for både hvordan den ansatte presterer, men også hvordan den ansatte trives. Ansatte som opplever arbeidsmiljøet sitt som godt viser tegn til høyere trivsel i jobben sin, samtidig som de er mer dedikert til bedriftens målsettinger og mer motivert for å arbeide hardt for firmaet. På samme måte som godt arbeidsmiljø skaper motiverte ansatte som trives, ser man at ansatte som arbeider under dårlige arbeidsforhold sliter med å få ut sitt fulle potensiale, og dermed trives dårligere i jobben sin (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Arbeidsmiljøet en ansatt arbeider i er derfor en viktig faktor å trekke frem når man skal måle trivselen på hjemmekontor, da det i stor grad kan bidra til å forklare hvorfor noen mistrives der andre trives.

Jeg vil måle omgivelsene på hjemmekontoret gjennom fire ulike indikatorer, som hver enkelt har et teoretisk utgangspunkt. Jeg ønsker blant annet å samle inn informasjon om distraksjoner og forstyrrelse på hjemmekontoret, da dette er en antatt fordel med hjemmekontoret. Mindre forstyrrelser er en av fordelene som trekkes frem ved bruken av hjemmekontor, da mindre forstyrrelser kan føre til bedre produktivitet blant de ansatte (Kurland & Bailey, 1999). Det er imidlertid viktig å trekke frem at situasjonen under Covid-19 pandemien har ført til at svært mange har blitt nødt til å holde seg hjemme, hvilket kan ha ført til økte forstyrrelser i hjemmet. Dette kan spesielt gjøre seg gjeldende for personer med mindre barn som har vært hjemme i perioder hvor skoler har vært stengt. Av denne grunnen ser jeg det som ønskelig å hente inn informasjon om dette. Dette er også trukket frem som en potensiell utfordring, da barn spesielt kan ha utfordringer med å respektere ansatte hjemmekontor, og ikke forstyrre foreldrene når de arbeider hjemmefra (Kurland & Bailey, 1999).

Den sosiale delen av arbeidsmiljøet vil imidlertid dekkes godt gjennom resultatene knyttet til de grunnleggende psykologiske behovene, da svarene som gis her vil gi gode indikasjoner både på hvorvidt man føler at man har innvirkningskraft på det som gjøres på arbeidsplassen,

men også på hvilke relasjoner man har til de andre ansatte. Det er imidlertid en svært viktig faktor som ikke fanges opp gjennom disse spørsmålene, nemlig hvorvidt man opplever tilfredshet eller ikke med de generelle fysiske arbeidsforholdene man har på hjemmekontoret sitt. De fysiske arbeidsforholdene kan ha innvirkning på de ansattes trivsel, og det er derfor viktig å undersøke om dette kan være en innvirkende variabel på deres trivsel på hjemmekontor. Det er nemlig visse utfordringer som de ansatte kan oppleve gjennom bruken av hjemmekontor, og det er dermed nødvendig å kartlegge disse i en viss grad, for å se om de virker inn på hvorvidt man trives eller ikke på hjemmekontoret sitt. En fordel for mange ved bruken av hjemmekontor vil være at man har økt frihet til å utforme hjemmekontoret slik man selv ønsker det. Opplevd personlig kontroll over det fysiske arbeidsmiljøet har vist seg å være positivt korrelert med ansattes trivsel i jobben (Lee, 2005). Det er derfor også interessant å se hvorvidt dette kan ha en positiv effekt på trivselen på hjemmekontoret hos de ansatte, samt hvorvidt autonomi kan fungere medierende på dette.

3. - Metode

Jeg vil nå gjennomgå oppgavens metodekapittel, hvor det vil gjøres rede for hvorfor jeg valgte å utforske dette emnet, samt hvordan jeg har gått frem i arbeidet med oppgaven. Jeg vil starte med delkapittel 3.1, hvor jeg forklarer bakgrunnen for temaet jeg har valgt for studien, og hvilke erfaringer jeg selv har hatt med bruken av hjemmekontor under pandemien. Underveis i dette kapitlet vil jeg også trekke inn noen betraktninger rundt metodene jeg har valgt å benytte meg av, og hvilke ulemper og fordeler disse har medført.

I delkapittel 3.2 vil jeg så gjennomgå spørreundersøkelsen som ble benyttet til datainnsamlingen. Jeg vil her forklare bakgrunnen for de ulike indikatorene i undersøkelsen, samt hvordan skjemaene som ble benyttet ble satt sammen. Jeg vil deretter i delkapitlene 3.2.1. – 3.2.5. se nærmere på målingsverktøyene som ble benyttet, samt gå gjennom oppbygningen av de ulike skjemaene i spørreundersøkelsen. Underveis vil jeg også validere skjemaene ved å regne ut skjemaenes alphaverdi, på bakgrunn av resultatene som ble samlet inn.

3.1. – Oppgavens arbeidsprosess

Bakgrunnen for studien er et ønske om å forstå hva som gjør at ansatte trives eller mistrives på hjemmekontor. Interessen for å gjennomføre en studie knyttet til dette ble vekket da jeg fikk forsøke denne arbeidsformen selv i min praksisperiode i Visma Software. Etter å ha arbeidet her over 5 uker, fikk jeg et unikt innblikk i arbeidsdagen til de ansatte, og jeg fikk oppleve både hvordan bedriften tilrettela for å arbeide hjemmefra, og hvordan de ansatte opplevde denne nye arbeidsformen. Inntrykket jeg satt igjen med etter denne praksisperioden var at hjemmekontor var en arbeidsform som de fleste trivdes godt med, men at de samtidig savnet det sosiale livet på arbeidsplassen, og muligheten til å treffe sine kollegaer fysisk. Jeg merket meg også at opplevelsen av en friere arbeidshverdag ble trukket frem som en fordel, da flere av de ansatte opplevde at de hadde større innflytelse på hvor og når de skulle arbeide, enn det de tidligere hadde opplevd. For noen innebar også omleggingen en stor besparelse i reisetid, da reiseveien til Visma Software sine fysiske lokaler gjerne var lang for enkelte ansatte. Med dette som utgangspunkt gikk jeg i gang med arbeidet om en studie knyttet til hva som er årsakene til at ansatte trives på hjemmekontor, og hva som eventuelt er årsaken til at noen ansatte ikke trives. Jeg tok da med meg erfaringene fra praksisperioden videre, og merket meg at det kunne være både psyko-sosiale og praktiske årsaker som var årsaken til trivsel/mistrivsel.

På bakgrunn av mine erfaringer fra praksis, og de problemstillingene jeg så i denne perioden, besluttet jeg å fokusere oppgaven rundt de to områdene som jeg oppfattet at hadde betydning for trivselen på hjemmekontoret, psykologiske faktorer og fysiologiske faktorer. Det var imidlertid en rekke spørsmål knyttet til hvordan jeg skulle innsnevre disse til mer konkrete felter for undersøkelse, men etter å ha gjennomført metodiske litteratursøk på området, kom jeg frem til at jeg ønsket å konkretisere de to faktorene til grunnleggende psykologiske behov, som er utarbeidet med utgangspunkt i selvbestemmelsesteorien, samt omgivelsene på hjemmekontoret. Dette var faktorer jeg også selv hadde erfaring med, da jeg opplevde at noen av de tre psykologiske behovene også ble nevnt som innvirkende faktorer blant de ansatte i Visma Software, blant annet da de pratet om det sosiale samspillet på arbeidsplassen og opplevelsen av å styre sin egen arbeidshverdag i større grad, som kan regnes som innvirkende faktorer på behovene for tilhørighet og autonomi. Dette var også psykologiske elementer som jeg selv hadde erfaringer med gjennom min praksisperiode. Betydningen av omgivelsene på hjemmekontoret hadde også erfart, da jeg selv opplevde dette som ødeleggende for min trivsel på hjemmekontoret. Ettersom jeg ikke hadde tilstrekkelig med plass til å sette opp et egnet hjemmekontor, ble jeg tvunget til å sette opp et provisorisk kontor på soverommet. Jeg

opplevde selv at dette påvirket min trivsel på hjemmekontor, da jeg var misfornøyd med omgivelsene på hjemmekontoret mitt. Gjennom samtaler med andre ansatte i løpet av min 5 ukers lange praksis fikk jeg også inntrykk av at dette var en problemstilling som flere kjente seg igjen i, da ansatte som hadde mindre plass til et dedikert kontorområde i eget hjem gjerne også var mindre tilfreds med eget hjemmekontor sett i forhold til de som hadde bedre plass, og gjerne et eget dedikert rom til kontoret. Jeg ønsket derfor å se om dette også hadde betydning for om de trivdes med å arbeide på hjemmekontor, eller om dette kun var en kosmetisk faktor, som ikke hadde noen større innvirkning enn at man gjerne ville ønsket seg bedre plass.

Etter å ha kommet frem til de ulike variablene jeg ønsket å undersøke, fikk jeg en klarere definisjon av hva jeg ønsket å få svar på. For å få tydeliggjort dette før jeg gikk videre i prosessen, arbeidet jeg med å formulere en overhengende problemstilling, med noen tilhørende forskningsspørsmål og hypoteser. Ettersom jeg ønsket at disse skulle være forankret i teori, var dette en iterativ prosess hvor jeg både arbeidet med å finne et teoretisk grunnlag for oppgaven, samtidig som jeg med utgangspunkt i denne teorien formulerte problemstillinger, forskningsspørsmål og hypoteser basert på denne. Som følge av den iterative prosessen knyttet til arbeidet ble imidlertid både problemstillingen, forskningsspørsmålene og hypotesene justert en rekke ganger underveis, men essensen i dem ble bevart gjennom prosessen, da det fortsatt omhandler effekten av fysiske og psykiske faktorer på individers trivsel på hjemmekontor. Etter hvert konkluderte jeg med at selvbestemmelsesteorien og dens meta-teori om grunnleggende psykologiske behov ville være et godt rammeverk for oppgaven, og jeg formulerte hypotesene mine med utgangspunkt i denne. I dette forskningsarbeidet har jeg dermed benyttet meg av en deduktiv forskningsmetode, da forskningsarbeidet er gjennomført på bakgrunn av hypoteser som er formulert innenfor et teoretisk rammeverk.

Etter å ha klart definert hva jeg ønsket å finne ut, startet jeg arbeidet med å velge ut en passende metode for innsamling av data. I denne prosessen vurderte jeg flere ulike kvantitative og kvalitative metoder, men ettersom dataene jeg ønsket å samle inn først og fremst skulle bidra til å bekrefte eller avkrefte mine hypoteser knyttet til forskningsspørsmålene, endte jeg opp med å velge spørreundersøkelse som min foretrukne metode for datainnsamling, og studien ble dermed også en kvantitativ studie. En kvantitativ undersøkelse av dette formatet vil gi meg god informasjon om hvilke faktorer som kan virke inn på ansattes trivsel på hjemme, da det gjøres på en måte som kan måles tydelig, og hvor

datamaterialet gir meg svar på hvorvidt sammenhenger som oppdages er signifikante eller ikke.

Utgangspunktet for datainnsamlingen ble den samme bedriften som jeg hadde praksisperioden min i, Visma Software. Dette var det både praktiske og forskningsmessige årsaker til. Ettersom jeg allerede hadde fått kontakter i Visma etter praksisperioden min, ble det lettere å få godkjenning for gjennomføringen av et slikt prosjekt. I tillegg visste jeg etter min periode her at Visma var en tilstrekkelig stor bedrift for min undersøkelse, samt at de hadde pålagt nesten alle sine ansatte å arbeide fra hjemmekontor siden begynnelsen av Covid-19 pandemien. Visma Software ville derfor være et godt grunnlag for å samle inn informasjon om motivasjon og trivsel på hjemmekontor.

Etter å ha fått bekreftet Visma Software sin deltakelse, startet jeg arbeidet med å designe spørreundersøkelsen. Dette arbeidet ble gjort i nettskjema.no, som er Universitetet i Oslo sin egen løsning for utarbeidelse av spørreskjema. Ved å utforme spørreundersøkelsen her fikk jeg muligheten til å styre hvorvidt skjemaet skulle samle inn personinformasjon eller ikke, samt hvordan skjemaet skulle sendes ut. Jeg valgte her å ikke samle inn personinformasjon, da jeg ikke så dette som nødvendig. Da jeg ikke skulle samle inn personinformasjon, måtte undersøkelsen imidlertid sendes ut på en måte som forhindret innsamling av mailadresser. Undersøkelsen ble derfor sendt ut gjennom en link, hvilket gjorde at det ikke var mulig å se hvem som hadde besvart eller ikke besvart undersøkelsen.

Spørreundersøkelsen som ble benyttet er inndelt i fire ulike deler, hvorav den første delen av skjemaet samler inn demografisk informasjon, og henter inn informasjon om respondentenes kjønn og alder, samt hvor ofte de har arbeidet på hjemmekontor de siste 4 ukene. Dette var informasjon som jeg ønsket å samle inn, da jeg gjerne ville se om det fantes noen kjønns- eller aldersmessige forskjeller knyttet til hvem som trivdes og hvem som ikke trivdes på hjemmekontor. Jeg inkluderte også et spørsmål om hvor ofte de ansatte har arbeidet på hjemmekontor de siste 4 ukene, da jeg ønsket å fange opp eventuelle respondenter som ikke har arbeidet på hjemmekontor, eller som kun har arbeidet hjemme deler av tiden. På forhånd var det en antagelse om at så godt som samtlige av de ansatte kun hadde arbeidet hjemmefra, men for å sikre at svarene i undersøkelsen ikke blir gitt på feil grunnlag, var det også nødvendig å inkludere et spørsmål knyttet til dette. For å lettere gi respondentene en referanseramme å forholde seg til i besvarelsen, tok jeg også tatt utgangspunkt i at svarene skal gis på bakgrunn av de siste 4 ukene.

Målingene av fysiske forhold, psykologiske behov og trivsel på hjemmekontor har blitt gjennomført med utgangspunkt i tre ulike spørreskjemaer som vil gjennomgås mer i dybden senere. Det er dermed viktig å skille mellom spørreundersøkelsen og spørreskjemaene, da spørreundersøkelsen referer til den fullstendige samlingen av alle skjemaene, mens spørreskjemaene henviser til de enkelte delene som retter seg inn mot målingen av bestemte tema. Hvert skjema består av en rekke påstander knyttet til temaet som skal måles, og de ulike påstandene har dermed fungert som indikatorer på det aktuelle temaet. Ettersom skjemaet har bestått av flere indikatorer, har det vært noen aktuelle vurderinger knyttet til utarbeidelsen av skjemaene. Blant annet ble det vurdert hvorvidt det var nødvendig med en variasjon av positivt og negativt ladede spørsmål knyttet til de ulike temaene, eller om det ville være tilstrekkelig å kun benytte seg av positivt ladede spørsmål. Her ble det imidlertid vurdert dithen at det kunne være fordelaktig med variasjon i spørsmålene, grunnet spørreundersøkelsen lengde.

Spørreundersøkelsen ble sendt ut til samtlige ansatte i Visma Software. For å ikke miste besvarelser fra engelsk-talende respondenter ble spørreundersøkelsen sendt ut på engelsk. I løpet av de neste dagene kom det inn totalt 34 svar. Grunnet den noe lave responsen ble det sendt ut to remindere med en ukes mellomrom for å øke svarprosenten noe. Etter disse reminderne kom det totale antallet respondenter opp i 85, hvilket ble regnet som tilstrekkelig, og spørreundersøkelsen ble deretter stengt.

Analyser av resultatene ble gjennomført i statistikkprogrammet IBM SPSS Statistics 27. SPSS står her for Statistical Package for Social Science, og er et mye brukt statistisk analyseprogram for statistiske analyser innenfor psykologi-, utdannings- og øvrig samfunnsforskning. Resultatene av analysene vil presenteres i kapittel 5.

3.2 Spørreundersøkelsen

Med bakgrunn i spørsmålene som stilles i spørreundersøkelsen, og det faktum at spørsmålene kun gjør målinger av de ansatte på ett bestemt tidspunkt i tid, kan studien betegnes som en tverrsnittstudie hvor påvirkningen og utfallet av påvirkningen måles samtidig. Her måles med andre ord effekt og virkning samtidig, og det kan derfor være vanskelig å trekke konklusjoner om årsakssammenhenger, da det ofte er vanskelig å slå fast hvilken av variablene som fungerer som årsak, og hvilken som fungerer som effekt (Helse- og omsorgsdepartementet,

2010). Dette kan også eksemplifiseres i min studie gjennom variablene knyttet til de psykologiske grunnbehovene og variabelen om trivsel på hjemmekontor. Dersom jeg skulle finne en korrelasjon mellom eksempelvis de ansattes opplevelse av behovet for autonomi og de ansattes trivsel på hjemmekontor, vil det ikke være mulig å slå fast hvilken av variablene som påvirker den andre. En korrelasjon mellom variablene gir meg ikke grunnlag for å slå fast at autonomi påvirker ansattes trivsel på hjemmekontor, da det like gjerne kan være trivsel på hjemmekontoret som påvirker opplevelsen av autonomi. Det er ikke usannsynlig at en sterk opplevelse av autonomi vil skape trivsel på hjemmekontoret, men da det heller ikke kan utelukkes at trivsel på hjemmekontoret kan skape en sterkere opplevelse av autonomi, er det ikke mulig for meg å konkludere rundt hvilken av variablene som virker styrende på den andre.

Det vil imidlertid være noen variabler hvor det er mulig å konkludere, da enkelte av variablene er åpenbart bestemt på forhånd, og derfor ikke lar seg påvirke. Variabler som er fullstendig uavhengige, som eksempelvis kjønn og alder, vil ikke endre seg uansett, og i disse tilfellene vil det derfor være mulig å konkludere rundt årsakssammenheng i større grad.

Dersom jeg eksempelvis finner at kvinner oppgir høyere trivsel på hjemmekontor enn menn, vil jeg kunne konkludere med at kjønn kan ha en innvirkning på trivsel på hjemmekontor, ettersom det ikke er mulig at trivselen på hjemmekontoret har en innvirkning på de ansattes kjønn. Dette vil også i stor grad gjelde for variabelen som knytter seg til de ansattes fysiske forhold på hjemmekontoret, ettersom det er usannsynlig at trivselen på hjemmekontoret kan påvirke hvordan hjemmekontoret ser ut. Her vil det være langt mer sannsynlig at hjemmekontorets fysiske forhold har innvirkning på trivselen, enn omvendt, og jeg kan i større grad trekke en årsakssammenheng mellom de to variablene, dersom det skulle vise seg å være en korrelasjon.

Skjemaene jeg har benyttet har ulikt opphav, hvor skjemaet for måling av de fysiske forutsetningene er utarbeidet av meg selv, mens skjemaet for grunnleggende psykologiske behov tar utgangspunkt i et standardisert skjema tillaget for å måle de tre grunnleggende behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet. Dette gjelder også for skjemaet for trivsel på hjemmekontor, som er satt sammen med utgangspunkt i en «Job Satisfaction Scale». Spørsmålene her er imidlertid tilpasset til å kunne måle trivsel på hjemmekontor, istedenfor å måle trivsel i jobben. I utformingen av spørreskjemaet har det vært svært viktig å finne gode indikatorer på de begrepene jeg ønsker å måle. Ettersom flere av begrepene som skal måles er vanskelig å måle, da eksempelvis trivsel og motivasjon kan ha subjektive definisjoner, er det

nødvendig å operasjonalisere disse begrepene gjennom indikatorer som i større grad er målbare.

3.2.1. Likert-skala

I samtlige skjema er det benyttet en likert-skala for skåring av besvarelsene til respondentene. En likert skala kan defineres som en multiple-indikator, hvor målet er å måle hva respondentene føler om påstander. En multiple-indikator er kombinasjonen av flere ulike indikatorer som alle sammen søker å måle det samme konseptet. Bakgrunnen for å benytte seg av flere indikatorer, sammenlignet med kun én, er at man minsker risikoen for at dårlig formulerte spørsmål eller feiloppfatninger blant respondentene kan ødelegge datamaterialet. Dersom målingen av ett begrep avhenger av svarene som avgis på ett spørsmål, vil eventuelle misforståelser eller feiloppfatninger av spørsmålet få store konsekvenser for målingene (Bryman, 2016, s. 153). I tilfeller hvor man bruker multiple-indicators vil et feiloppfattet svar imidlertid få mindre effekt, dersom man oppfatter de øvrige påstandene slik de er intendert. Et annet aspekt som gjør at det kan være en fordel å bruke flere indikatorer fremfor kun én, er at det ved bruk av flere påstander vil være mulig å belyse ulike sider ved et konsept, fremfor å kun stille ett generelt spørsmål knyttet til konseptet (Bryman, 2016, s. 154). Ved bruk av multiple-indicators vil det også være muligheter for å gjennomføre en analyse av indikatorenes Alphaverdi, for på denne måten å se hvilke indikatorer som skiller seg ut fra den andre. Dersom én eller flere indikatorer skiller seg veldig fra de andre, bør man stille spørsmål ved hvorfor disse skiller seg ut, og om de må fjernes fra den videre analysen (Bryman, 2016).

I en likert-skala vil dermed respondenten møte en rekke påstander knyttet til et konsept. Påstandene skal besvares på det som vanligvis er en 5- eller 7-poengs skala, som strekker seg fra «Svært uenig» til «Svært enig». Jeg har her valgt en 7 poengs-skala for å kunne gi respondentene tilstrekkelig med svaralternativer, slik at man også her unngår response bias, hvor respondenten ikke finner et alternativ som oppleves passende, men likevel må velge et alternativ (Croasmun, 2011). Påstandene som er formulert i de tre skjemaene som er benyttet er både positivt og negativt ladede påstander, og skåringen av svarene er gjennomført på en slik måte at en sterk konsensus med påstandene skåres høyt, mens motstand mot påstandene skåres lavt. Dette betyr at enighet med positivt ladede spørsmål vil gi høy skåre, mens uenighet med negativt ladede spørsmål vil gi det samme. Bakgrunnen for å benytte både

positivt og negativt ladede spørsmål i skjemaene er blant annet at det kan forhindre agreement bias, hvor respondenten tenderer mot de svarene som er positivt ladet. I tillegg til dette vil variasjonen mellom negativt og positivt ladede påstander stille krav til respondentens oppmerksomhet, slik at respondenten i større grad engasjeres i kognitive prosesser (Chen & Dedrick, 2007).

I en likert-skala er det ofte også et nøytralt svaralternativ, og dette er også inkludert i likert-skalaene jeg har benyttet, hvor svaralternativet «nøytralt» tilsvarer midtverdien. Ved å gi respondentene et nøytralt svaralternativ, unngår man at de blir tvunget til å helle mot den ene eller andre siden på påstander hvor de ikke har noen mening. På denne måten unngår man det som kalles «response bias», som er tendensen til å foretrekke et svaralternativ foran ett annet (Croasmun, 2011).

3.2.2. Validering av målingsskjemaer

I arbeidet med måleskjemaer er begrepene reliabilitet og validitet svært viktige å trekke frem. Dette er begreper som kan fortelle oss noe om gyldigheten til spørreskjemaene vi benytter oss av, og hvorvidt de gir oss målinger som vi kan stole på. I denne delen vil jeg derfor gjennomgå disse begrepene, og gi en redegjørelse for hvordan jeg har undersøkt validiteten og reliabiliteten til spørreskjemaene jeg har benyttet.

Det første begrepet jeg vil ta for meg, reliabilitet, vil i mitt tilfelle påvirkes av to ulike faktorer, *stabilitet* og *indre reliabilitet*. Stabilitet handler her om hvorvidt resultatene et skjema produserer er stabile over tid, og om det er mulig å reprodusere lignende resultater under forskjellige forhold ved bruk av det samme skjemaet. Dette blir derfor ofte betegnet som test-retest reliabilitet, ettersom skjemaets stabilitet avhenger av dets evne til å produsere lignende resultater i retester, som det som ble produsert i den første testen. Herunder ligger også noe av styrken til tidligere validerte spørreskjemaer, da disse ofte har høy reliabilitet, ettersom flere ulike studier har oppnådd lignende resultater ved bruken av skjemaet (Bryman, 2016, s. 157). Dette er også en viktig årsak til at jeg i hovedsak valgte å benytte meg av eksisterende spørreskjemaer istedenfor å utarbeide helt nye skjemaer, med helt nye påstander og spørsmål, ettersom tidligere validerte skjemaer har høyere stabilitet, hvilket styrker skjemaets reliabilitet. En annen faktor som må regnes med når man ønsker å finne ut om et spørreskjema har høy reliabilitet eller ikke, er den indre reliabiliteten. Denne omhandler

hvorvidt spørsmålene knyttet til et tema gir stabile svar på de ulike indikatorene (Bryman, 2016). I mitt tilfelle kan dette eksemplifiseres ved at ansatte som sier seg svært enig i påstander knyttet til tilfredsstillelse av autonomi, også skal si seg svært uenig i påstander knyttet til frustrasjon av autonomi. Dersom dette er tilfelle vil det gi en indikasjon på at de ulike indikatorene gir konsekvente svar fra respondentene. En vanlig statistisk metode for å undersøke om indikatorene skaper stabile svar eller ikke er ved å regnes ut skjemaets alphaverdi, hvor man ser på indikatorenes evne til å produsere lignende svar innenfor et tema. Denne verdien, som også kalles Cronbach's Alpha (Bryman, 2016, s. 158), kan fortelle meg hvilke indikatorer som skiller seg fra de andre, slik at jeg vet hvilke indikatorer som kan bidra til å styrke reliabiliteten, og hvilke som kan fungere svekkende. Dersom noen indikatorer skiller seg sterkt fra de andre, kan det være aktuelt å fjerne disse for å styrke reliabiliteten (Howitt, 2017).

Et annet begrep som også er viktig for at vi skal kunne stole på resultatene vi henter ut fra skjemaet er validitet. Validiteten til et skjema handler om hvilken grad de ulike indikatorene i et skjema faktisk måler det konseptet de skal måle (Bryman, 2016, s. 158). I mine skjemaer vil validiteten dermed handle om hvorvidt påstandene knyttet til autonomi faktisk evner å måle autonomi eller ikke. I denne studien er validiteten sikret gjennom face-validity, hvor jeg i samråd med min veileder har vurdert hvorvidt de ulike indikatorene vil gi gode målinger av de aktuelle konseptene. Dette er imidlertid først og fremst en intuitiv prosess, hvor det ligger subjektive vurderinger til grunn, hvilket i de fleste tilfeller vil medføre noe usikkerhet (Bryman, 2016, s. 159).

3.2.3. Omgivelser på hjemmekontor

Det første spørreskjemaet i spørreundersøkelsen er knyttet til de fysiske forholdene på de ansattes hjemmekontor. Her ønsker jeg å få dannet et bilde av hvordan kontoret de har satt opp i hjemmet sitt fungerer for dem, og hvorvidt det gir dem den nødvendige støtten til å utføre arbeidet sitt. Respondentene blir her presentert med 4 påstander om funksjonaliteten til hjemmekontoret deres, og skal svare på hvordan deres opplevelse av eget hjemmekontor er. Den første påstanden, (1) «I am satisfied with my home office», er ment å kartlegge den generelle tilfredsheten til respondentene med eget hjemmekontor, mens de neste påstandene (2) «I feel like my home office provides me with the necessary equipment to do my job», (3) «I find it hard to concentrate when i am working at my home office», og (4) «I often get

disturbed by others when working at my home office», er ment å kartlegge hvorvidt forholdene på hjemmekontoret deres er optimale eller ikke, og om omgivelsene på hjemmekontoret virker forstyrrende eller støttende på de ansatte.

Bakgrunnen for spørsmålene er blant annet et ønske om å fange opp eventuelle eksterne faktorer som kan virke inn på de ansattes trivsel på hjemmekontor. Det første spørsmålet, som retter seg mot hvor tilfreds de ansatte er med eget hjemmekontor, er ment å fange opp den generelle oppfatningen de ansatte har av sine nye arbeidsomgivelser på hjemmekontoret. Dette er en viktig faktor å måle, da ansattes tilfredshet med deres arbeidsomgivelser har vist seg å være relatert til deres trivsel og engasjement i arbeidet (Brenna, Chugh, & Kline, 2002). Man har også funnet koblinger mellom bruken av ulike kontorløsninger og ansattes velvære og produktivitet (Haapakangas, Hallman, Mathiassen, & Jahncke, 2018), (Brenna, Chugh, & Kline, 2002), og jeg ser det derfor som sannsynlig at de ulike kontorløsningene de ansatte har satt opp på hjemmekontoret sitt, også vil kunne virke inn på deres trivsel på hjemmekontoret.

Spørsmål 2 retter seg også mot det fysiske aspektet ved hjemmekontoret, da jeg vil vite om de har tilgjengelig det nødvendige utstyret for å gjøre jobben sin. Her vil det være relevant å nevne at Visma Software ikke har hatt noen klar og tydelig linje på hvordan et hjemmekontor skal se ut, og har heller ikke bidratt med økonomisk støtte til innkjøp av kontorutstyr. Visma har imidlertid tilrettelagt for at de ansatte kan hente kontorutstyr fra Visma sine lokaler, og flytte disse til eget hjem. I hvilken grad dette er gjort av de ansatte er imidlertid noe uklart, men det antas at en betydelig andel av de ansatte har benyttet seg av denne muligheten. På tross av dette kan det ikke utelukkes at det kan være en diskrepans i forståelsen til ulike ansatte om hvordan hjemmekontoret skal se ut, samt hvilket utstyr de forskjellige har tilgjengelig. Ettersom det ikke er etablert noen tydelig standard for hvordan hjemmekontoret skal se ut, og hva det skal inneholde av utstyr, er det nødvendig å stille spørsmål knyttet til dette, da man ikke har kjennskap til hvorvidt hjemmekontoret de ulike ansatte arbeider på er tilfredsstillende eller ikke. Manglende ressurser er en utfordring som ansatte som arbeider fra hjemmekontor kan møte på, da hjemmet ikke har det samme utstyrsnivået som det tradisjonelle kontoret. Manglende ressurser kan gå ut over de ansattes produktivitet (Kurland & Bailey, 1999), og det er relevant å se om dette igjen kan gå ut over de ansattes trivsel på hjemmekontoret.

Jeg vil måle omgivelsene på hjemmekontoret gjennom to ulike indikatorer, som begge er utarbeidet fra et teoretisk utgangspunkt. Jeg ønsker å samle inn informasjon om distraksjoner og forstyrrelser på hjemmekontoret, da dette er en antatt fordel ved bruken av hjemmekontor.

Mindre forstyrrelser er en av fordelene som trekkes frem ved bruken av hjemmekontor, da mindre forstyrrelser kan føre til bedre produktivitet blant de ansatte (Kurland & Bailey, 1999). Det er imidlertid viktig å trekke frem at situasjonen under Covid-19 pandemien har ført til at svært mange har blitt nødt til å holde seg hjemme, hvilket kan ha ført til en økt forstyrrelser i hjemmet. Dette kan spesielt gjøre seg gjeldende for personer med mindre barn som har vært hjemme i perioder hvor skoler har vært stengt. Av denne grunnen ser jeg det som ønskelig å hente inn informasjon om dette. Dette er også trukket frem som en potensiell utfordring, da barn spesielt kan ha utfordringer med å respektere ansatte hjemmekontor, og ikke forstyrre foreldrene når de arbeider hjemmefra (Kurland & Bailey, 1999). Forstyrrelser på hjemmekontoret kan ha innvirkning på ansattes trivsel på hjemmekontoret, da forstyrrelser har vist seg å fungere medierende på stress og mangel på engasjement i jobben sin (Bergefurt, Weijs-Perrée, Maris, & Appel-Meulenbroek, 2021).

Det ble gjennomført en analyse av alphaverdiene til skjemaets indikatorer, og det ble da slått fast en alphaverdi på 0,817. Dette er en tilfredsstillende alphaverdi, og indikerer at skjemaets indikatorer er stabile sett i forhold til hverandre (Howitt, 2017, s. 544). Utrekningen av alphaverdien viser også at den ikke vil styrkes dersom én av indikatorene ble fjernet. Alle indikatorene ble derfor beholdt også til videre analyser.

3.2.4. Basic Needs Satisfaction at Work Scale

Den største delen av spørreundersøkelsen er et spørreskjema laget for å måle tilfredsstillelsen og frustrasjonen av de tre grunnleggende psykologiske behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet. Skjemaet som er benyttet er utviklet på bakgrunn av selvbestemmelsesteorien, hvor betydning av tilfredsstillelse av disse behovene trekkes frem som avgjørende for menneskers motivasjon (Deci & Ryan, 2000a). En tidlig versjon ble først utarbeidet av Kasser, Davey & Ryan (1992), og en videreutvikling av denne har resultert i et spørreskjema utarbeidet i 2015 bestående av 24 ulike spørsmål, hvor det er 8 spørsmål knyttet til hvert av de psykologiske behovene. Innenfor hvert av disse 8 spørsmålene er det igjen 4 spørsmål som måler tilfredsstillelsen av behovene, og 4 spørsmål som måler frustrasjonen av behovene (Chen, Vansteenkiste, & Beyers, 2015). På enkelte av spørsmålene er det gjort små justeringer i ordlyden i spørsmålene, for å tilpasse dem bedre til å gjelde for arbeid fra hjemmekontor. Også i dette skjemaet skal respondentene ta utgangspunkt i sin opplevelse de siste 4 ukene. Dette gir de ansatte en klar tidsramme å forholde seg til, og det vil også bidra til å forhindre

hukommelsesskjevhet (recall bias), hvor ansatte husker hendelser annerledes enn slik de faktisk forekom. Slike feiltakelser kan blant annet forekomme på grunn av manglende hukommelse hos de ansatte, feilvurderinger av hendelser som har funnet sted, eller endret oppfatning av situasjonen i ettertid (Skår, et al., 2014).

Påstandene som presenteres for respondentene omhandler ulike sider ved de psykologiske behovene. Tilfredsstillelse av autonomi blir her målt gjennom spørsmål som omhandler de ansattes opplevelse av autonomi i jobben, som for eksempel: «At work, I feel a sense of choice and freedom in the things I undertake». På samme måte blir frustrasjon av autonomi målt gjennom et negativt ladet spørsmål: «I feel pressured to do too many things in my job». Dette er spørsmål som omhandler de ansattes opplevelse av kontroll i jobben sin, og er derfor gode indikatorer på autonomi. På samme måte har tilfredsstillelse av tilhørighet blant annet blitt målt gjennom spørsmålet: «I feel connected with people who care for me at work, and for whom I care at work», mens frustrasjon er målt gjennom et lignende negativt ladet spørsmål: «I have the impression that people I spend time with at work dislike me». Her er det de ansattes relasjoner til de andre kollegaene som måles, hvilket er en indikator på opplevelsen av tilhørighet. Tilfredsstillelse av behovet for kompetanse er målt gjennom spørsmål som: «I feel confident that I can do things well on my job», mens frustrasjon er målt gjennom mer negativt ladede spørsmål som eksempelvis «I feel insecure about my abilities in my job». Spørsmål som knyttet seg til de ansattes opplevelse av egen kompetanse vil gi en god indikasjon på hvorvidt deres behov for kompetanse er tilfredsstilles eller frustreres.

Alphaverdien for skjemaet er analysert i SPSS. Alphaverdien for de ulike behovene er her utregnet hver for seg, da en utregning av alphaverdien for det samlede BNSW-skjemaet vil være av liten verdi ettersom indikatorene til de tre behovene måler forskjellige konsepter. Verdien av autonomi ble gjennom analyser målt til å være 7,91. Dette regnes som en akseptabel alphaverdi, og ettersom alphaverdien ikke ble styrket av å fjerne noen av indikatorene, ble alle indikatorene derfor beholdt videre i analysen. Alphaverdien for tilhørighet ble utregnet til 0,848, hvilket er en tilfredsstillende alphaverdi (Howitt, 2017, s. 544). Her var det imidlertid muligheter for å styrke alphaverdien noe, da denne kunne økes til 0,853 ved å fjerne påstand nummer 4 knyttet til frustrasjon av tilhørighet: «I feel like the relationships I have at work are just superficial». Det ble imidlertid besluttet å ikke fjerne denne indikatoren på tross av mulighetene for en noe sterkere alphaverdi, ettersom alphaverdien allerede er sterk, og en fjerning av indikatoren dermed har begrenset effekt. Fjerning av indikatoren vil svekke noe av validiteten, da jeg får frem færre nyanser ved

konseptet. Alphaverdien på kompetanse ble utregnet til 0,871, hvilket også indikerer en sterk stabilitet mellom indikatorene (Howitt, 2017, s. 544). I utregningene av alphaverdien ble det ikke funnet noen indikatorer som svekket alphaverdien, og alle indikatorene ble derfor beholdt videre i analysen.

3.2.5. Trivsel på hjemmekontor

Målingen av de ansattes trivsel på hjemmekontor er gjort med utgangspunkt i et skjema bestående av 4 indikatorer, hvor 2 er negative og 2 er positive. De 4 spørsmålene i dette skjemaet er hentet fra Judge og Klinger (2008) sin 5-punkts versjon av Brayfield og Rothe (1951) sin «Job Satisfaction Scale». Av de 5 påstandene som utgjør Judge og Klinger sin versjon har jeg tatt utgangspunkt i disse fire: «I feel fairly satisfied with my present job», «Each day at work seems like it will never end», «I consider my job to be rather unpleasant», og «I find real enjoyment in my work». Påstandene som er benyttet i skjemaet i min spørreundersøkelse er imidlertid tilpasset til å gjelde for hjemmekontor istedenfor arbeidet, og jeg har derfor endret noe på spørsmålene, eksempelvis slik at påstand nummer 2 blir til «When i work at home it feels like the workday will never end». Alphaverdien til dette skjemaet ble gjennom analyser i SPSS funnet å være 0,88, hvilket er en tilfredsstillende alphaverdi (Howitt, 2017, s. 544). Ved fjerning av påstand nummer 2 kan alphaverdien økes til 0,926. Ettersom det er såpass få indikatorer knyttet til dette konseptet, og alphaverdien likevel er sterk, også medregnet påstand nummer 2, har jeg valgt å beholde samtlige indikatorer også i videre analyser.

4. Forskningsspørsmål og hypoteser

Problemstillingen som ble presentert i kapittel 1 danner en ramme for studien, og viser hvilke aspekter ved hjemmekontor jeg ønsker å utforske. Denne problemstillingen er imidlertid relativt omfattende, og jeg har derfor også funnet det nødvendig å formulere en rekke forskningsspørsmål med tilhørende hypoteser for å tydeliggjøre hva jeg ønsker å undersøke i de statistiske analysene. Hypotesene bidrar til å fastslå hvilke relasjoner og forhold jeg ønsker å utforske, og svarene på hypotesene gir meg et grunnlag for å kunne konkludere rundt effekten av de ulike variablene. Dette er informasjon som jeg deretter kan bruke til å besvare

forskningsspørsmålene. I dette kapittelet vil jeg derfor gjennomgå hver enkelt av forskningsspørsmålene, med tilhørende hypoteser.

4.1. Forskningsspørsmål 1

Forskningsspørsmål 1: Hvilken sammenheng er det mellom de ansattes opplevelse av de tre grunnleggende psykologiske behov og deres trivsel på hjemmekontoret?

Forskningsspørsmål 1 omhandler kun sammenhengen mellom variablene, og hvorvidt denne eksisterer eller ikke. Ved å besvare dette forskningsspørsmålet vil jeg få en bedre forståelse av hvordan de ulike variablene henger sammen, og hvorvidt en høy skåre på noen av behovsvariablene også indikerer høy skåre på de trivselsvariabelen. Knyttet til forskningsspørsmål 2 har jeg valgt å definere tre ulike hypoteser, for å lettere dele de ulike variablene i forskningsspørsmålet fra hverandre:

Hypotese 1a: «Det er en positiv korrelasjon mellom tilfredsstillelsen av behovet for autonomi og trivselen på hjemmekontor.»

Hypotese 1b: Det er en positiv korrelasjon mellom tilfredsstillelsen av behovet for tilhørighet og trivselen på hjemmekontor.

Hypotese 1c: Det er en positiv korrelasjon mellom tilfredsstillelsen av behovet for kompetanse og trivselen på hjemmekontor.

Disse hypotesene beskriver en positiv korrelasjon mellom hvert av de tre grunnleggende psykologiske behovene og trivselen på hjemmekontor, samt mellom hjemmekontorets omgivelser og trivselen på hjemmekontor. Samtlige av hypotesene fastslår dermed at det finnes en korrelasjon mellom variablene. Denne antakelsen er gjort på grunnlag av resultatene fra tidligere studier knyttet til de grunnleggende psykologiske behovene, hvor man blant annet har funnet positive sammenhenger mellom de tre grunnleggende psykologiske behovene og individers trivsel i jobben sin, hos ansatte som arbeider på hjemmekontor (Brunelle & Fortin, 2021). De grunnleggende behovene er også funnet å ha en positiv effekt på velvære og evnen til å prestere (Deci, Ryan, & Olafsen, 2017). Dette gjør at det er naturlig å anta at tilfredsstillelse av behovene også kan korrelere med følelsen av trivsel på hjemmekontoret, da de kan fungere medierende på følelsen av trivsel på andre arenaer.

4.2. Forskningsspørsmål 2

Forskningsspørsmål 2: Hvilken sammenheng er det mellom de ansattes opplevelse av omgivelsene, og deres trivsel på hjemmekontoret

Dette forskningsspørsmålet tar utgangspunkt i å finne en mulig sammenheng mellom omgivelsene- og trivselen på hjemmekontoret. Med utgangspunkt i dette forskningsspørsmålet har jeg også formulert følgende hypotese:

Hypotese 2: Det er en positiv korrelasjon mellom opplevelsen av egne omgivelser på hjemmekontoret og trivselen på hjemmekontor.

Denne hypotesen er utformet med utgangspunkt i at miljøet vi arbeider i kan påvirke hvordan vi føler oss, og at opplevelsen av ens eget hjemmekontor kan henge sammen med hvilken opplevelse vi har av å arbeide på hjemmekontor. Det grunnleggende premisset for denne hypotesen er dermed at utformingen av hjemmekontoret kan være korrelert med hva man tenker om å arbeide på hjemmekontoret. Denne antakelsen baserer seg på studier på området, som har sett på effekten endringer i ansattes arbeidsomgivelser har på deres produktivitet og velvære (Brenna, Chugh, & Kline, 2002).

4.3. Forskningsspørsmål 3

Forskningsspørsmål 3: Hvilken betydning har tilfredsstillelsen eller frustrasjonen av hvert av de tre grunnleggende psykologiske behovene for de ansattes trivsel på hjemmekontoret

Det tredje forskningsspørsmålet omhandler effekten de tre grunnleggende psykologiske behovene kan ha på ansattes trivsel. Her går jeg med andre ord videre fra å kun se på den statistiske korrelasjonen, til å se på den statistiske innflytelsen hvert enkelt behov kan ha på den enkelte ansattes trivsel. For å skille de tre behovene fra hverandre har jeg nok en gang valgt å formulere tre separate hypoteser:

Hypotese 3a: Tilfredsstillelsen av behovet for autonomi fungerer som en predikator på de ansattes trivsel på hjemmekontoret

Hypotese 3b: Tilfredsstillelsen av behovet for kompetanse fungerer som en predikator på de ansattes trivsel på hjemmekontoret

Hypotese 3c: Tilfredsstillelsen av behovet for tilhørighet fungerer som en predikator på de ansattes trivsel på hjemmekontoret

Hypotesene skiller dermed mellom de ulike psykologiske grunnbehovene, men antar at samtlige av behovene kan fungere som en predikator på ansattes trivsel på hjemmekontor. Med dette menes det at en endring i tilfredsstillelsen av ett av behovene, også vil medføre en endring i den ansattes trivsel på hjemmekontor. Dersom hypotesene på bakgrunn av de statistiske analysene i kapittel 5 kan støttes, vil det altså indikere at de tre grunnleggende psykologiske behovene har en innvirkning på trivsel på hjemmekontoret.

4.4. Forskningsspørsmål 4

Forskningsspørsmål 4: Hvilken betydning har omgivelsene på hjemmekontoret for de ansattes trivsel på hjemmekontoret

Dette forskningsspørsmålet har samme utgangspunkt som forskningsspørsmål 3, på den måten at jeg ønsker å se om det er mulig å slå fast at omgivelsene på hjemmekontoret har en effekt på trivselen på hjemmekontoret, og kan brukes som en predikator på hvorvidt man trives på hjemmekontoret eller ikke. På bakgrunn av dette forskningsspørsmålet har jeg formulert følgende hypotese:

Hypotese 4: Omgivelsene på hjemmekontoret har en innvirkning på ansattes trivsel på hjemmekontor

Denne hypotesen viser at jeg mener trivselen på hjemmekontoret hos de ansatte kan påvirkes av deres omgivelser. Dette er en hypotese som er formulert både på bakgrunn av egne erfaringer, men også med utgangspunkt i teori. Det er nemlig studier som indikerer at omgivelsene våre kan virke inn på hvordan vi har det, og det er dette, kombinert med mine egne erfaringer knyttet til bruken av hjemmekontor, som gjør at jeg ser på dette som en sannsynlig kobling (Kurland & Bailey, 1999).

Gjennom disse forskningsspørsmålene med tilhørende hypoteser ønsker jeg få en bedre forståelse for hvorvidt de tre grunnleggende psykologiske behovene har betydning for ansattes trivsel på hjemmekontor eller ikke, samt om omgivelsene på hjemmekontoret kan ha innvirkning på trivselen på hjemmekontoret. Gjennom statistisk testing av hypotesene vil jeg også danne meg et grunnlag for å kunne besvare problemstillingen som er presentert for

studien. For at denne skal kunne besvares er det nemlig nødvendig å undersøke de ulike relasjonene mellom de ulike faktorene, og se hvordan de påvirker hverandre.

5. Resultater

I dette kapittelet vil resultatene fra analysene presenteres. Disse vil danne grunnlaget for videre diskusjoner i kapittel 6. Jeg vil i dette kapittelet starte med en gjennomgang av den deskriptive statistikken, hvor jeg blant annet vil trekke frem enkelte funn som jeg finner interessante, og som kan danne grunnlaget for videre diskusjon. I delkapitlene 5.1.1. – 5.1.4. vil jeg gå gjennom den deskriptive statistikken til hver variabel, før jeg i delkapittel 5.2. redegjør for korrelasjonsanalyser, og hva dette er. Deretter følger resultatene fra korrelasjonsanalysene mine i 5.2.1. – 5.2.2., før jeg forklarer teorien bak hierarkisk regresjonsanalyse i delkapittel 5.3. og presenterer resultatene fra denne analysen i delkapitlene 5.3.2. – 5.3.3.

5.1. Deskriptiv statistikk

I dette kapittelet vil jeg presentere den deskriptive statistikken fra mitt rådatamateriale. Analysene som her presenteres vil vise hvilke tendenser som finnes i de ulike variablene. Jeg vil her gi både skjematiske og grafiske fremstillinger av hvordan datamaterialet ser ut, for å få en bedre forståelse av materialet som er samlet inn, før jeg går videre til mer avanserte analyser, deriblant korrelasjonsanalyse og regresjon. Jeg vil starte med å presentere en tabell som gir en rekke beskrivelser på fordelingen av rådatamaterialet, og vil deretter beskrive denne statistikken ved hjelp av grafiske fremstillinger.

Før jeg kan gjennomgå datamaterialet er det imidlertid nødvendig med en presisering av skåringen av de ulike variablene. De nominelle kategoriene i kjønnsvariabelen (mann, kvinne, annet) er overført til de numeriske verdiene 1, 2 og 3 hvor 1 er mann, 2 er kvinne, mens 3 er annet. Aldersvariabelen har 4 ulike valgmuligheter i spørreundersøkelsen, hvorav 1 = Under 30 år gammel, 2 = 30 – 40 år gammel, 3 = 41 – 50 år gammel, mens alternativ 4 = Over 50 år gammel. I de øvrige 5 variablene er det benyttet en 7 poengs likert-skalaen hvor en høy total skåre tilsvarer høy enighet med de positive påstandene, og lav enighet med de negative påstandene. Overført til variablene vil dette betyr at en høy skåre på variabelen «Hjemmekontorets omgivelser» tilsier at respondenten er fornøyd med eget hjemmekontor.

En høy skåre på variablene «Autonomi», «Tilhørighet», og «Kompetanse» betyr at respondenten har opplevd høy tilfredsstillelse av disse behovene, mens en lav skåre på disse tre variablene betyr at behovene er frustrert. Dette gjelder også for den siste variabelen «Trivsel på Hjemmekontor», hvor høy skåre indikerer høy trivsel på hjemmekontor, mens lav skåre indikerer mistrivsel.

Med utgangspunkt i tabellen i *figur 1* kan vi hente ut mye viktig informasjon om de ulike variablene. Jeg har valgt å legge tabellen i selve tekstarket, da denne inneholder mye informasjon som vil gjennomgås underveis. De ulike diagrammene og grafene som tegnes opp for de ulike variablene er imidlertid plassert i *appendiks A*, da disse er svært plasskrevende, og bruken av disse i teksten vil gjøre gjennomgangen mer uoversiktlig. Jeg vil her starte med gjennomgangen av de kontrollerende variablene kjønn og aldersgrupper, før jeg går videre inn på de øvrige variablene.

Deskriptiv statistikk for variablene

	N.	Min.	Maks.	Range	Gj. Snitt	Median	Mode	Standardavvik	Varians	Skjevhet	Kurtosis
Kjønn	85	1	2	1	1,49	1	1	,50	,25	,02	-2,05
Aldersgruppe	85	1	4	3	2,56	2	2	1,05	1,11	,01	-1,20
Hjemmekontorets omgivelser	85	8	28	20	23,34	24	28	4,37	19,11	-1,22	1,27
Autonomi	85	22	53	31	41,13	41	41	6,99	48,90	-,38	-,32
Tilhørighet	85	18	56	38	47,09	49	49	6,59	43,37	-1,42	3,63
Kompetanse	85	30	56	26	48,31	49	56	6,20	38,50	-,92	,45
Trivsel på Hjemmekontor	85	4	28	24	22,22	24	27	5,45	29,68	-1,19	1,05

Figur 1 – Deskriptiv statistikk for variablene i spørreundersøkelsen

5.1.1. Kjønn og alder

På kjønnsvariabelen kan man umiddelbart at det er en tilnærmet lik fordeling mellom menn og kvinner, da gjennomsnittet er 1,49. Dette forteller meg samtidig at det er en liten overvekt menn som har besvart, ettersom gjennomsnittet ligger nærmere 1, som er verdien for menn, enn 2, som er verdien for kvinner i skjemaet. Dette bekreftes også av median og mode, som begge er 1. Ettersom gjennomsnittet er såpass nærme 1,5 er det imidlertid en svært liten overvekt det her er snakk om. Det interessante her er imidlertid hvorvidt det finnes forskjeller i hvordan menn og kvinner har besvart de øvrige variablene. Dette finner jeg ved å

sammenligne de gjennomsnittlige skårene til menn og kvinner på de øvrige variablene (*figur 2*). Denne gjennomgangen avslører at forskjellene i besvarelsene mellom gruppene er minimale. Dette gir meg en tidlig indikasjon på at deltakernes kjønn vil ha liten betydning for hva de skårer på de ulike variablene.

Aldersvariabelens range på 3, forteller meg at svarene spenner fra kategori 1 (under 30 år) til kategori 4 (over 51 år). Færrest respondenter er det i aldersgruppe 1, mens det er flest respondenter i aldersgruppe 2. Basert på gjennomsnittet på 2,49 kan jeg imidlertid konkludere med at fordelingen mellom de to nederste aldersgruppene (1 og 2) og de to øverste aldersgruppene (3 og 4) er tilnærmet lik. Også her vil det imidlertid være av størst interesse å finne ut hvorvidt de ulike aldersgruppene har respondert forskjellig på skjemaene knyttet til de ulike variablene. For å finne ut dette kan jeg nok en gang se på gjennomsnittsskåren til de ulike aldersgruppene på hver enkelt variabel (*figur 3*). Her kommer det frem en tendens som viser oss at gjennomsnittsskåren hos den laveste aldersgruppen (20 – 30 år) ligger under gjennomsnittsskåren for den totale populasjonen på samtlige variabler, mens tendensen er omvendt for den eldste aldersgruppen, da gjennomsnittet for denne gruppen ligger høyere enn gjennomsnittet for den totale populasjonen på samtlige variabler. Forskjellen mellom disse to aldersgruppene er dermed betraktelig. Dette viser at det er visse aldersvariasjoner på skårene til variablene, hvilket kan indikere at det finnes en korrelasjon mellom aldersgruppene og skåringen på enkelte av variablene.

5.1.2. Grunnleggende psykologiske behov

Variabelen som måler behovet for autonomi er målt gjennom 8 spørsmål, hvilket gir større range i skårene (Min. = 22 , Maks. = 53 , Range = 31). Den høyeste oppnådde skåren er altså 53, hvilket betyr at blant det totale antallet respondenter (N = 85) ikke er noen som har oppnådd maksimal skåre på autonomivariabelen. Standardavviket (6,99) forteller oss noe om hvor langt unna de forskjellige skårene befinner seg fra gjennomsnittet, og et høyt standardavvik vil dermed betyr at skårene i variabelen avviker mye fra den gjennomsnittlige skåren. Standardavvikene vil dermed også påvirkes av de ekstreme skårene i hver retning. Autonomivariabelen har det høyeste standardavviket blant samtlige variabler, og har dermed størst spredning i skårene sine. Fordelingen av variablene kan vi få en forståelse av ved å se på variabelens gjennomsnitt (41,13), median (41), og mode (41). Sammenfallet mellom disse tre indikerer en normalfordeling blant skårene, hvilket også bekreftes av skjevheten (- 0,38).

En skjevhet på 0 vil nemlig gi en perfekt normalfordeling av skårene, hvor skårene er symmetrisk fordelt på hver sin side av gjennomsnittet. En skjevhet på $-.38$ gir dermed en tilnærmet normalfordeling. Dette bekreftes også av den grafiske fremstillingen av resultatene på autonomivariabelen i et histogram (*figur 4*). Linjen som her er trukket over histogrammet er en normalfordelt frekvenskurve, og med utgangspunkt i denne blir det nok en gang tydelig at resultatene er tilnærmet normalfordelt. I histogrammet kan vi også se hvilke skårer som skiller seg fra resten, og som vi mistenker at kan regnes som såkalte «outliers». Outliers er ekstreme skårer som enten skiller seg stort fra de andre skårene enten fordi skåren er svært høy eller svært lav. I histogrammet kan vi få en indikasjon på hvilke skårer som kan være dette, men for å få bekreftet hvilke skårer som er outliere, må vi fremstille det som kalles et box-plot (*figur 5*). Box-plot diagrammet gir oss informasjon om den sentrale tendensen i datamaterialet, samtidig som den skiller ut de skårene som regnes som outliere. Det kan være viktig å identifisere disse skårene i datamaterialet, da de i enkelte tilfeller kan komme som følge av målefeil i skjemaet, for eksempel dersom respondenten har tastet inn feil tall. Dette kan i så fall forstyrre resultatene man oppnår, og det kan derfor være hensiktsmessig å fjerne disse skårene fra studien, eventuelt justere dem slik at de blir mindre ekstreme. Blant skårene på autonomivariabelen er det imidlertid ingen skårer som blir karakterisert som outliers, og jeg behøver dermed ikke ta stilling til dette her.

For de øvrige behovene, kompetanse og tilhørighet, er det imidlertid annerledes. Skårene som er knyttet til kompetansevariabelen er sterkt negativt skjevfordelt, noe vi ser både på verdien for skjevhet ($-.92$), men også på gjennomsnittet og medianen, da disse er mindre enn mode (Gj. Snitt = $48,31$, Median = 49 , Mode = 56), hvilket indikerer en negativ skjevfordeling av skårene. Her er det ekstra interessant å trekke frem mode (56), da verdien av denne sammenfaller med den maksimale skåren på skjemaet (56). Dette betyr at den skåren som indikerer størst tilfredsstillelse av behovet for kompetanse, også er den skåren som har forekommet flest ganger. Når denne variabelen også har en minimumsskåre på 30 forstår vi at samtlige av respondentene opplever moderat til sterk tilfredsstillelse av dette behovet. Skårene på denne variabelen har mindre spredning i skårene enn de øvrige behovsvariablene (standardavvik = $6,2$). Dette indikerer igjen at det er mange som skårer høyt på denne variabelen, da avstanden fra gjennomsnittet er mindre for de fleste skårene, samtidig som gjennomsnittet på denne variabelen er høyt. Ved å fremstille et histogram for kompetansevariabelen (*figur 6*) ser man tydelig hvor skjevfordelt skårene er, i tillegg til at man kan forsøke å identifisere potensielle outliers. Dette er imidlertid vanskelig for dette

histogrammet, da det er sammenhengende skårer fra den maksimale skåren og ned til den minimale. Ved fremstilling av et box-plot (*figur 7*) viser det seg imidlertid at de to laveste skårene karakteriseres som outliers, men ettersom det i histogrammet blir tydelig at disse ikke skiller seg kraftig fra de øvrige lave skårene, velger jeg også her å beholde outlier-skårene.

Hos variabelen som måler tilhørighet kan vi blant annet se at verdiene for gjennomsnitt (47,09) er lavere enn median (49) og mode (49). Dette indikerer en negativ skjevfordeling av skårene, hvilket vil si at flertallet av respondentene har skåret høyt på indikatorene som måler tilfredsstillelse av tilhørighet. Dette bekreftes også av verdiene på skjevhet i tabellen (-1,42), som indikerer en sterk negativ skjevhet. Ved å fremstille et histogram også for denne variabelen ser vi at antakelsene våre stemmer, da vi tydelig kan se skjevfordelingen av skårene (*figur 8*). Variabelen for tilhørighet har et standardavvik på 6,59, og skårene er dermed noe mer samlet enn på autonomivariabelen. Ved hjelp av histogrammet ser jeg også at det er én skåre som skiller seg fra de andre i negativ forstand, da det er stor avstand fra den laveste skåren i histogrammet til den nest laveste. Ved å fremstille et box-plot (*figur 9*) for variabelen får jeg bekreftet at denne skåren er en outlier, da diagrammet faktisk karakteriserer begge de to nederste skårene som outliers. Her ville det vært mulig å justere eller fjerne skårene, dersom jeg mistenkte at disse kom som følge av målefeil. Jeg har imidlertid valgt å la disse skårene bli stående slik som de er, da jeg finner det sannsynlig at skårene er valide. Dette begrunner jeg blant annet med at skårene er basert på fire ulike spørsmål knyttet til hjemmekontoret, og at en målefeil derfor fremstår som usannsynlig. Jeg ønsker heller ikke å justere dem, da jeg vil miste en viktig nyanse i resultatene ved å justere skårene til å bli mindre ekstreme. Det er viktig at også de respondentene som opplever en sterk mistilfredshet med sine omgivelser på hjemmekontoret blir representert i undersøkelsen.

5.1.3. Omgivelser på hjemmekontor

Fokuset kan dermed rettes mot variabelen som måler de ansattes omgivelser. Disse målingene er basert på ansattes egne opplevelser av sine omgivelser, og vil således være en subjektiv vurdering gjort av de ansatte selv, på hvorvidt de forstyrres ofte på kontoret, blir ofte distraheret av omgivelsene, opplever at de er tilfredse med eget hjemmekontor, samt om de har det nødvendige utstyret til å utføre arbeidet sitt. Denne variabelen er målt gjennom 4 spørsmål, og vil ha en minimumsskåre på 4, og en maksimumsskåre på 28. I tabellen kan vi

lese at den laveste skåren som er registrert er 8, mens den høyeste registrerte skåren er 28. Dersom vi ser dette i sammenheng med verdien på mode, ser vi at også denne er 28. Dette forteller oss full skåre på alle indikatorene faktisk er det hyppigst oppnådde resultatet i dette skjemaet. Dette bidrar også til å trekke gjennomsnittet opp til en verdi på 23,34, hvilket gir oss en indikasjon på at vi her har en negativ skjevfordeling, hvor det er flest høye skårer. Dette bekreftes av skjevheten som oppgis, da denne er -1,22. Vi får også en økt forståelse av fordelingen når vi ser på medianverdien, som er den midterste verdien når alle skårene er oppstilt i stigende rekkefølge. Medianverdien for denne variabelen er 24, hvilket forteller oss at minst halvparten av skårene er høyere enn 24, noe som bekrefter den kraftige skjevfordelingen. Ved å fremstille et histogram av skårene tilhørende variabelen (*figur 10*), kan vi se fordelingen av skårene. Her kan vi også se at de laveste registrerte skårene i histogrammet er separerte fra de andre skårene, og dermed fremstår som det vi beskriver som outliers. Ved å fremstille et boxplot (*figur 11*) får vi bekreftet denne antakelsen, da SPSS skiller dem ut som outliere. Outliers kan i mange tilfeller være forårsaket av feil i datamaterialet, og kan blant annet komme som følge av feil i målingene. Slik feil kan eksempelvis være at respondenten ikke har forstått spørsmål, at den kun har klikket seg gjennom skjemaet, eller at den har tastet feil. I dette tilfellet er det imidlertid usannsynlig at de ekstreme skårene kommer som følge av målingsfeil, ettersom skåren er basert på 4 ulike spørsmål som besvares og skåres hver for seg. I dette tilfellet ønsker jeg derfor ikke å endre eller fjerne disse skårene, ettersom jeg mener de er en del av nyansene som kommer frem i skjemaet. Jeg finner det sannsynlig at noen få personer kan være misfornøyde med omgivelsene på hjemmekontoret sitt, og beholder derfor outlier-verdiene også i videre analyser.

5.1.4. Trivsel på hjemmekontor

Skårene relatert til trivsel på hjemmekontor er negativt skjevfordelt (-1.19) i likhet med skårene knyttet til kompetanse, tilhørighet og omgivelsene på hjemmekontor. Dette sammenfallet av fordelinger mellom variablene kan indikere at det er en sammenheng mellom dem. Dette vil imidlertid undersøkes nærmere i kapittel 5. Fordelingen av skårene bekreftes også av de øvrige verdiene (Gj. Snitt = 22,22 , median = 24 , mode = 27), samt av histogrammet for variabelen (*figur 12*). Også her merker jeg med at den hyppigste skåren er svært høy, og kun én skåre unna den maksimale skåren. På dette skjemaet er det også

respondenter som har oppnådd både maksimal og minimal skåre på skjemaet (range = 24 , Maks. = 28 , Min. = 4), og i kombinasjon med standardavviket på 5,45 ser vi at det er en relativt stor spredning i skårene. Ved å fremstille skårene en et box-plot diagram (*figur 13*) identifiserer hvilke skårer som er outliers. Jeg velger imidlertid å beholde disse også for denne variabelen, da jeg ser det som usannsynlig at disse kommer som følge av målefeil.

5.2. Korrelasjon

For å finne ut om det er en sammenheng mellom de ulike variablene i spørreundersøkelsen, ønsker jeg å bruke en korrelasjonsanalyse, for å kunne påvise forhold mellom variablene. Korrelasjon er en statistisk målingsmetode som benyttes for å finne forholdet mellom to variabler x og y. En korrelasjon mellom to variabler vil bety at en endring i én variabel (x), også medfører en endring i den andre variabelen (y) (Bryman, 2016). Det skiller imidlertid her mellom en positiv korrelasjon og en negativ korrelasjon. En positiv korrelasjon vil bety at variablene beveger seg likt, og at en økning av verdien til variabel x, også vil medføre en økning i verdien til variabel y. Et eksempel på dette kan vi finne i dagliglivet når vi ser på pris og etterspørsel av ulike varer. Dersom en vare øker i etterspørsel, og det er flere som ønsker å kjøpe den, vil ofte prisen øke, da det er flere kjøpere som er villig til å betale mer for den. Her vil altså en økning i den ene variabelen også medføre en økning i den andre variabelen. Det samme eksempelet kan vi bruke på negativ korrelasjon, hvor en økning i verdi hos den ene variabelen medfører en lavere verdi for den andre variabelen. Dersom en vare øker i pris, kan dette minske etterspørselen, ettersom færre har råd til å kjøpe varen. Dermed vil en økning i variabelen pris, medføre en minskning i variabelen etterspørsel.

Det er imidlertid viktig å påpeke at en korrelasjon mellom to variabler ikke kan fortelle oss noe om hva som er årsaken til forholdet, og det er dermed ikke mulig å slå fast at det finnes noen kausalitet, også kalt årsakssammenheng, mellom variablene. Dersom vi tar for oss det første eksempelet igjen, vil det altså ikke være mulig å konkludere med at en økning i etterspørsel faktisk er det som skaper prisstigningen. I mange tilfeller vil det være en tredje ukjent variabel som kan være årsaken til at de to endrer seg. Et annet viktig poeng med korrelasjonsanalyse er også at det ikke er mulig å slå fast hvilken variabel som er avhengig og hvilken som er uavhengig. Da det ikke er mulig å si noe om variablenes årsaksforhold, er det heller ikke mulig å si noe om hvilken av variablene som eventuelt påvirker den andre. Dette vil kun være mulig å slå fast i tilfeller hvor den ene variabelen ikke er mulig å endre på.

Dersom du har to variabler, hvorav den ene er kjønn, kan du slå fast at kjønn er den uavhengige variabelen, ettersom denne uansett ikke vil endre seg som følge av den andre variabelens verdi. Verdien på kjønn er konstant, da en persons kjønn ikke påvirkes av endringer i andre variabler.

For å kunne fastslå en korrelasjon mellom to variabler er man imidlertid avhengig av at sammenhengen mellom dem er statistisk signifikant. Statistisk signifikans fungerer som en indikator på at de statistiske funnene våre mest sannsynlig stammer fra en faktisk sammenheng, og ikke forekommer ved en tilfeldighet (Howitt, 2017). For å bedre forstå konseptet ved statistisk signifikans kan benyttes vi et begrep som kalles *nullhypotesen*. Nullhypotesen er en antagelse man foretar i statistikken når man skal foreta hypotesetesting, hvor man går ut ifra at det ikke finnes et forhold mellom to variabler. Motsetningen til nullhypotesen er det vi kaller den *alternative hypotesen*, som slår fast at det finnes et forhold mellom to variabler. På denne måten danner de to et par bestående av to hypoteser som enten slår fast at det finnes et forhold, eller at det ikke finnes et forhold. Dette utnytter vi i statistiske analyser, da vi tar utgangspunkt i at nullhypotesen stemmer, før vi deretter forsøker å motbevise den med utgangspunkt i datamaterialet vårt (Howitt, 2017). Ettersom nullhypotesen slår fast at forholdet mellom to variabler ikke eksisterer, vil korrelasjonen mellom disse variablene ifølge nullhypotesen være .00. Dette danner grunnlaget for de statistiske utregningene SPSS foretar, da utregningene her tar utgangspunkt i at nullhypotesen er sann, og at enhver statistisk sammenheng som dukker opp er et resultat av tilfeldigheter. Her er probability-value, forkortet til p-value, et viktig statistisk begrep, da p-value viser oss sannsynligheten for å oppdage en korrelasjon mellom to variabler i en populasjon hvor det antas at det ikke er en korrelasjon (Howitt, 2017). Vanligvis setter vi grenseverdien for p-value på 0,05, hvilket betyr at dersom p-value er lavere enn dette, $p < 0.05$, betyr det at det er mindre enn 5 prosent sjanse for å oppdage en korrelasjonen mellom to variable, hos et utvalg som trekkes ut fra en populasjon hvor det antas at det ikke er en korrelasjon mellom de to variablene. Skårene som trekkes ut er altså blant de 5% mest ekstreme skårene i fordelingen. Gjennom mine analyser har jeg benyttet meg av en grenseverdi på $p < 0.05$. I mine analyser har jeg valgt å oppgi p – verdien til 0.05. Dette vil si at p – verdien må være lavere enn 0.05 for at korrelasjonen som oppdages mellom variablene mine skal være statistisk signifikant. Jeg vil imidlertid oppgi nøyaktig p-verdi underveis i analysene, men dersom $p > 0.05$ vil resultatet ikke være statistisk signifikant.

Gjennom analysene i SPSS vil korrelasjonen mellom to verdier angis på en skala mellom -1 og 1, hvor -1 vil indikere en fullstendig negativ korrelasjon, mens 1 vil indikere en fullstendig positiv korrelasjon (Howitt, 2017). Dersom korrelasjonsverdien er 0, vil det indikere at det ikke finnes noen korrelasjon mellom variablene. I et slikt tilfelle vil vi akseptere nullhypotesen, og avvise den alternative hypotesen. Dersom nullhypotesene skal avvises, er vi avhengig av at korrelasjonen som oppdages er sterk nok, samt at p-verdien er mindre enn den grenseverdien vi har satt. For å finne ut om korrelasjonen som oppdages er sterk nok til at jeg kan avvise nullhypotesen, benytter jeg meg av Pearsons signifikanstabell for korrelasjonskoeffisienter. Denne tabellen tar utgangspunkt i hvor stort utvalg datamaterialet består av, og angir en kritisk verdi for korrelasjon for at denne skal være statistisk signifikant. Med utgangspunkt i denne tabellen vil et lite utvalg har en høy kritisk verdi, mens et stort utvalg vil ha en lavere kritisk verdi. Den kritiske verdien vil også påvirkes noe av hvor man setter p-verdien, da den kritiske verdien vil være høyere, jo lavere p-verdi man opererer med.

5.2.1. Kontrollerende variabler

Jeg vil i korrelasjonsanalysen først gå gjennom eventuelle korrelasjoner mellom de kontrollerende variablene kjønn og alder og de øvrige variablene, før jeg deretter ser på korrelasjonene som kan besvare hypotesene knyttet til forskningsspørsmål 2. Resultatene vil presenteres i korrelasjonstabellen i figur 2.

Korrelasjon mellom variablene

	Kjønn	Alde r	Omgivelser på hjemmekontoret	Autonomi	Kompetanse	Tilhørighet	Trivsel på hjemmekontor
Kjønn	1	0**	-,029	,053	-,041	-,072	,042
Alder	-,286**	1	,400**	,071	,256*	,307**	,289**
Omgivelser på hjemmekontoret	-,029	,4**	1	,307**	,562**	,520**	,658**
Autonomi	,053	,071	,307**	1	,502**	,399**	,168
Kompetanse	-,041	,26*	,562**	,502**	1	,600**	,290**
Tilhørighet	-,072	,3**	,520**	,399**	,600**	1	,336**
Trivsel på hjemmekontor	,042	,3**	,658**	,168	,290**	,336**	1

***p* < 0.01 nivå

**p* < 0.05 nivå

Figur 17 – Korrelasjonstabell for variablene kjønn, alder, omgivelser på hjemmekontoret, autonomi, kompetanse, tilhørighet, trivsel på hjemmekontor.

Analysene viser at det er en positiv korrelasjon mellom respondentenes aldersgruppe og deres trivsel på hjemmekontor, $r(85) = .289$, $p = .007$. Det er også en positiv korrelasjon mellom respondentenes aldersgruppe og variabelen som måler kompetanse, $r(85) = .256$, $p = .018$, tilhørighet, $r(85) = .307$, $p = .004$, og opplevelse av omgivelsene på hjemmekontoret, $r(85) = .400$, $p = .000$. Korrelasjonene som er funnet her viser at det er en sammenheng mellom aldersgruppen man tilhører og hvorvidt man skårer høyt på de nevnte variablene. Dette støttes av den deskriptive statistikken som ble presentert i kapittel 5, hvor det var tydelig at den eldste aldersgruppen avvek i positiv forstand fra gjennomsnittsskåren på disse variablene, mens den yngste gruppen avvek i negativ forstand fra gjennomsnittet. Ettersom vi i dette tilfellet vet at aldersvariabelen ikke påvirkes av de øvrige variablene, vet vi også hvilken vei effekten går, da det kun er de øvrige variablene som vil variere. På denne måten kan vi konkludere med at det er større trivsel, bedre opplevelse av omgivelsene, og større tilfredsstillelse av behovene for kompetanse og tilhørighet hos den eldste aldersgruppen, mens det for den yngste aldersgruppen er lavere tilfredsstillelse av behovene for tilhørighet og kompetanse, samt lavere trivsel på hjemmekontor, og mindre tilfredshet med omgivelsene på hjemmekontoret. Her er det også interessant å merke seg at det ikke er noen korrelasjon mellom autonomi og alder.

Til slutt finnes det også en negativ korrelasjon mellom respondentenes aldersgruppe og deres kjønn, $r(85) = -.286$, $p = .008$. Dette er imidlertid bare en indikasjon på at kjønnsfordeling av et eventuelt utvalg som trekkes ut fra populasjonen vil påvirkes av antallet man trekker ut fra de forskjellige aldersgruppene, ettersom det er en overvekt av menn i den høyeste aldersgruppen, og en overvekt av kvinne i den nederste aldersgruppen.

5.2.2. Hypotesetesting

Jeg vil her gå videre til å gjennomføre en hypotesetesting ved hjelp av korrelasjonsanalyser. I forhold til hypotese 1a, kan vi se at det ikke er en signifikant korrelasjon mellom autonomi og trivselen på hjemmekontor, $r(85) = .168$, $p = .125$, og vi har dermed mislyktes i å avvise nullhypotesen. Dette betyr også at vi ikke kan støtte den alternative hypotesen. For hypotese 1b kan vi se i korrelasjonstabellen at korrelasjonen mellom behovet for tilhørighet og trivsel på hjemmekontoret er $r(85) = .336$, $p = .002$. og vi kan dermed avvise nullhypotesen. For hypotese 1c kan vi lese ut fra korrelasjonstabellen at det er en korrelasjon mellom kompetanse og trivsel på hjemmekontor, $r(85) = .290$, $p = .007$. og vi kan dermed avvise nullhypotesen.

I korrelasjonstabellen kan vi også se på de aktuelle verdiene for hypotese 2, som er rettet mot forskningsspørsmål 2. Verdiene i korrelasjonstabellen på omgivelsene på hjemmekontor og trivsel på hjemmekontor gir en positiv korrelasjon, $r(85) = .658$, $p = .000$. Dette indikerer en sterk korrelasjon og en svært lav alphaverdi, hvilket gir en sterk statistisk signifikans. Dette gir oss grunnlag for å avvise nullhypotesen. Den sterke korrelasjonen gir også et grunnlag for å støtte den alternative hypotesen.

5.3. Regresjonanalyse

På tross av at det er oppdaget en positiv korrelasjon mellom flere av variablene, er ikke dette ensbetydende med en kausal sammenheng mellom variablene. For å finne slike sammenhenger vil jeg benytte meg av det som kalles en hierarkisk regresjonsanalyse. Jeg vil i dette kapitlet gjennomgå de denne analysemetoden, og redegjøre for hvorfor jeg har valgt regresjon for mine videre analyser. Til slutt vil jeg så presentere resultatene fra analysen.

5.3.1. – Hierarkisk Regresjonsanalyse

For å forstå hva en hierarkisk regresjonsanalyse er, er det først nødvendig å slå fast hvordan en lineær regresjonsanalyse fungerer. En lineær regresjonsanalyse er en analyse som brukes til å finne den beste predikatoren på en variabel. Mens man i korrelasjonsanalyser kun ser på sammenhengen mellom den uavhengige variabelen X og den avhengige variabelen Y, uten å slå fast kausaliteten mellom variablene, altså hvilken variabel som virker på den andre, vil man ved hjelp av en regresjonsanalyse kunne finne effekten den uavhengige variabelen X, har på den avhengige variabelen Y. Regresjon handler med andre ord om å kunne predikere utviklingen til variabel Y, ved hjelp av variabel X. Ettersom datamaterialet fra X-variabelen benyttes som en prediktor på Y-variabelen, kaller vi gjerne denne for forklaringsvariabelen, mens variabelen som skal predikeres (Y), gjerne kalles for responsvariabelen (Universitetet i Oslo). Årsaken til dette er rett og slett fordi vi benytter forklaringsvariabler til å predikere utviklingen til responsvariabelen. Regresjonanalyser hvor vi kun har én forklaringsvariabel, kalles gjerne «enkle» lineære regresjonanalyser.

I studien min opererer jeg imidlertid med flere potensielle forklaringsvariabler, da jeg undersøker effekten av både autonomi, tilhørighet, kompetanse, og omgivelser på hjemmekontoret. Disse variablene blir dermed forklaringsvariabler, mens variabelen som måler trivsel på hjemmekontor blir responsvariabelen. En slik analyse, hvor man benytter seg av flere ulike forklaringsvariabler, kalles for multippel regresjonsanalyse. Multippel regresjon er en statistisk analysemetode som benyttes i tilfeller hvor man enten ønsker å predikere skåren på responsvariabelen med utgangspunkt i de ulike forklaringsvariablene, eller når vi ønsker å finne ut hvilken av forklaringsvariablene som gir den beste prediksjonen på responsvariabelen. Resultatene fra analysene kan også brukes for å se hvor mange variabler som behøves for å få en signifikant prediksjon av en variabel, eller for å se hvorvidt ulike variabler gir signifikante prediksjoner når vi fjerner enkelte av de øvrige forklaringsvariablene.

Det er imidlertid mange ulike metoder for å gjennomføre en multippel regresjonsanalyse, og én av disse metodene er det som kalles en hierarkisk multippel regresjonsanalyse. Dette er en metode hvor forklaringsvariablene legges inn blokkvis, for å se effekten hver enkelt variabel har på prediksjonsvariabelen. Dersom det er ønskelig kan flere av variablene grupperes i samme blokk. Hovedtanken med en hierarkisk regresjonsanalyse er at man får sett de ulike variablenes evne til å predikere verdien av prediksjonsvariabelen. På denne måten får man sett

effekten de ulike blokkene har, og hvorvidt effekten av de ulike blokkene er signifikante eller ikke.

Jeg har valgt å legge inn forklaringsvariablene i hver sin blokk i analysen, da dette vil gi meg muligheten til å se effekten av hver enkelt variabel. I de to første blokkene legger jeg inn de kontrollerende variablene kjønn og alder, mens jeg i de følgende tre blokkene legger inn de tre psykologiske behovene autonomi, kompetanse, og tilhørighet. Jeg har lagt de tre behovene inn i modellen i en slik rekkefølge at variabelen uten korrelasjon med prediksjonsvariabelen, autonomi, er lagt inn først, mens variabelen med høyest korrelasjon med prediksjonsvariabelen, tilhørighet, er lagt inn sist. I den siste blokken legger jeg inn variabelen som hadde størst korrelasjon med prediksjonsvariabelen trivsel på hjemmekontor, nemlig omgivelsene på hjemmekontor. På denne måten får jeg testet mistanken om at variablene med høyest korrelasjon, også fungerer som de beste predikatorene på variabelen som måler trivsel på hjemmekontor.

På denne måten vil jeg finne ut hvilke variabler som gir meg den beste prediksjonen på trivsel på hjemmekontor, hvilket vil gi meg grunnlag for å besvare hypotesene knyttet til forskningsspørsmål 3 og 4.

5.3.2. Resultat hierarkisk regresjonsanalyse

For å tilnærme oss forskningsspørsmål 1, ble en hierarkisk multippel regresjon gjennomført for å predikere trivsel på hjemmekontor, fra variablene kjønn, alder, autonomi, kompetanse, tilhørighet, og omgivelser på hjemmekontoret. I den første blokken med analyser var det kontrollvariabelen kjønn som ble analysert. Resultatene av analysene av blokk nummer 1 i den hierarkiske lineære regresjonsanalysen, ga meg en modell som ikke var statistisk signifikant ($p = .704$). I tillegg vil verdien $R^2 = .002$, indikere at kjønnsvariabelen kan forklare 0,2 prosent av variansen i trivsel på hjemmekontor-variabelen, som betyr at 99,8% av variansen ikke kan forklares av kjønnsvariabelen alene. Et noe annerledes resultat ble funnet i den andre blokkanalysen.

I den andre blokken med analyser, ble forklaringsvariabelen alder lagt til i analysen. Resultatene av blokk nummer 2 i den hierarkiske lineære regresjonsanalysen ga en modell som var statistisk signifikant ($p = .013$). Endringen i verdien $R^2 = .101$, indikerer at inkluderingen av aldersvariabelen til blokk nummer 1, betyr at modell 2 nå kan forklare

10,1% av variansen i trivsel på hjemmekontor-variabelen, som betyr at 89,9% av variansen i trivsel på hjemmekontor-variabelen ikke kan forklares på bakgrunn av variablene kjønn og alder alene. I modell 2 er kjønnsvariabelen ikke-signifikant, mens aldersvariabelen ($\beta = .328$, $F(2,82) = 4.590$, $p = .004$) er signifikant korrelert med trivsel på hjemmekontor.

I den tredje blokken med analyser ble forklaringsvariabelen autonomi lagt til i analysen. Resultatene av blokk nummer 3 i den hierarkiske lineære regresjonsanalysen ga en modell som var statistisk signifikant ($p = .016$). Endringen i verdien $R^2 = .120$, indikerer at inkluderingen av autonomivariabelen til blokk nummer 2, betyr at modell 3 nå kan forklare 12% av variansen i trivsel på hjemmekontor-variabelen, som betyr at 88% av variansen i trivsel på hjemmekontor-variabelen ikke kan forklares på bakgrunn av variablene kjønn, alder og autonomi alene. I modell 3 er kjønnsvariabelen og autonomivariabelen ikke-signifikant, mens aldersvariabelen ($\beta = .315$, $F(3,81) = 3.672$, $p = .005$) er signifikant korrelert med trivsel på hjemmekontor.

I den fjerde blokken med analyser ble forklaringsvariabelen kompetanse lagt til i analysen. Resultatene av blokk nummer 4 i den hierarkiske lineære regresjonsanalysen ga en modell som var statistisk signifikant ($p = .011$). Endringen i verdien $R^2 = .150$, indikerer at inkluderingen av kompetansevariabelen til blokk nummer 3, betyr at modell 4 nå kan forklare 15% av variansen i trivsel på hjemmekontor-variabelen, som betyr at 85% av variansen i trivsel på hjemmekontor-variabelen ikke kan forklares på bakgrunn av variablene kjønn, alder, autonomi og kompetanse alene. I modell 4 er kjønnsvariabelen, autonomivariabelen og kompetansevariabelen ikke-signifikant, mens aldersvariabelen ($\beta = .270$, $F(4,80) = 3.525$, $p = .018$) er signifikant korrelert med trivsel på hjemmekontor.

I den femte blokken med analyser ble forklaringsvariabelen tilhørighet lagt til i analysen. Resultatene av blokk nummer 5 i den hierarkiske lineære regresjonsanalysen ga en modell som var statistisk signifikant ($p = .008$). Endringen i verdien $R^2 = .175$, indikerer at inkluderingen av aldersvariabelen til blokk nummer 4, betyr at modell 5 nå kan forklare 17,5% av variansen i trivsel på hjemmekontor-variabelen, som betyr at 82,5% av variansen i trivsel på hjemmekontor-variabelen ikke kan forklares på bakgrunn av variablene kjønn, alder, autonomi, kompetanse og tilhørighet alene. I modell 5 er kjønnsvariabelen, autonomivariabelen, kompetansevariabelen og tilhørighetvariabelen ikke-signifikant, mens aldersvariabelen ($\beta = .235$, $F(5,79) = 3.352$, $p = .040$) er signifikant korrelert med trivsel på hjemmekontor.

I den sjette blokken med analyser ble forklaringsvariabelen omgivelser på hjemmekontor lagt til i analysen. Resultatene av blokk nummer 6 i den hierarkiske lineære regresjonsanalysen ga en modell som var statistisk signifikant ($p = .000$). Endringen i verdien $R^2 = .450$, indikerer at inkluderingen av aldersvariabelen til blokk nummer 5, betyr at modell 6 nå kan forklare 45% av variansen i trivsel på hjemmekontor-variabelen, som betyr at 55% av variansen i trivsel på hjemmekontor-variabelen ikke kan forklares på bakgrunn av variablene kjønn, alder, autonomi, kompetanse, tilhørighet, og omgivelsene på hjemmekontor alene. I modell 6 er kjønnsvariabelen, aldersvariabelen, autonomivariabelen, kompetansevariabelen, og tilhørighetsvariabelen ikke-signifikant, mens omgivelser på hjemmekontor-variabelen ($\beta = .691$, $F(6,78) = 10.633$, $p = .000$) er signifikant korrelert med trivsel på hjemmekontor.

5.3.3. - Besvarelser hypoteser

Ved hjelp av korrelasjons- og regresjonsanalysen ønsket jeg å teste hypotesene knyttet til forskningsspørsmålene 3 og 4, og se om de analytiske resultatene støttet disse. Jeg vil her besvare hypotesene med utgangspunkt i resultatene fra den hierarkiske lineære regresjonsanalysen. Hypotese 3a bygger på en antagelse om at autonomivariabelen fungerer som en predikerende på trivsel på hjemmekontoret. Resultatet av den hierarkiske regresjonsanalysen viste at autonomivariabelen var ikke-signifikant, og dermed ikke kunne fungere predikerende på ansattes trivsel på hjemmekontor. Vi har dermed mislyktes i å avvise nullhypotesen.

Hypotese 3b bygger på en antagelse om at kompetansevariabelen fungerer predikerende på trivsel på hjemmekontor. Resultatet av den hierarkiske regresjonsanalysen viste at kompetansevariabelen var en ikke-signifikant variabel i regresjonsmodellen, og den kunne dermed ikke predikere trivsel på hjemmekontor. Vi har dermed mislyktes i å avvise nullhypotesen.

Hypotese 3c ser på tilhørighetsvariabelens evne til å predikere trivsel på hjemmekontor. Resultatet av den hierarkiske regresjonsanalysen viste at tilhørighetsvariabelen var ikke-signifikant i regresjonsmodellen, og den kunne dermed ikke predikere trivsel på hjemmekontoret. Vi har dermed mislyktes i å avvise nullhypotesen.

Hypotese 4 er tilknyttet forskningsspørsmål 4, og ser på omgivelser på hjemmekontoret-variabelens evne til å predikere trivsel på hjemmekontor. Resultatet av den hierarkiske

regresjonsanalysen viste at omgivelser på hjemmekontor-variabelen var signifikant i regresjonsmodellen, og fungerte som en predikerende variabel på trivsel på hjemmekontoret. På bakgrunn av analysene kan vi dermed avvise nullhypotesen, og akseptere den alternative hypotesen.

6. Diskusjon

Hovedformålet med min kvantitative undersøkelse var å trekke slutninger knyttet til de tre grunnleggende behovene som utløper fra selvbestemmelsesteorien, samt omgivelsene på hjemmekontor, og deres innvirkning på trivselen på hjemmekontor. Oppgaven bygger på en antagelse om at ansattes tilfredsstillelse av autonomi, kompetanse og tilhørighet, i tillegg til deres opplevelse av omgivelsene på hjemmekontoret sitt, vil kunne virke inn på deres trivsel på hjemmekontor. I denne diskusjonsdelen vil jeg ta for meg resultatene som er presentert i oppgaven, og belyse disse med bakgrunn i teorien som er presentert. Jeg vil her gå gjennom forskningsspørsmålene som ble formulert i kapittel 4. Jeg har valgt å diskutere dem parvis, hvor jeg først ser på forskningsspørsmålene knyttet til de grunnleggende psykologiske behovene, før jeg deretter ser på forskningsspørsmålene knyttet til omgivelser på hjemmekontoret.

6.1. Gjennomgang forskningsspørsmål 1 og 3

Forskningsspørsmål 1: Hvilken sammenheng er det mellom de ansattes opplevelse av de tre grunnleggende psykologiske behov og deres trivsel på hjemmekontoret?

Forskningsspørsmål 3: Hvilken betydning har tilfredsstillelsen eller frustrasjonen av hvert av de tre grunnleggende psykologiske behovene for de ansattes trivsel på hjemmekontoret

Det er flere interessante slutninger å trekke ut fra resultatene av korrelasjons- og den hierarkiske regresjonsanalysen. Først og fremst er det uventet at det ikke er noen korrelasjon mellom autonomi og trivsel på hjemmekontor. En sterk følelse av autonomi har ofte blitt trukket frem som en av fordelene ved bruken av hjemmekontor, som følge av at de ansatte ofte vil få mer kontroll over hvor, når og hvordan arbeidet deres skal utføres (Brunelle & Fortin, 2021). Ved å arbeide fra hjemmekontor vil man også kunne distansere seg fra ledere

og kollegaer, hvilket kan gi større fleksibilitet i hvordan man løser arbeidsoppgavene sine, enn det man ville oppnådd ved å arbeide fra et fysisk kontorlokale (Brunelle & Fortin, 2021). Resultatene som er funnet her kan dermed virke støttende på betraktningene til Sewell og Taskin (2015), da de slår fast at omleggingen til hjemmekontor ikke uten videre leder til en sterk følelse av autonomi hos de ansatte, men at opplevelsen av autonomi i stor grad er avhengig av tilrettelegging fra bedriftens side. Dersom ledelsen og bedriften ønsket å bevare en slags kontroll over de ansatte også når de arbeidet på hjemmekontoret, ville dette virke svekkende på opplevelsen av autonomi, og det er dermed ikke noen selvfølge at hjemmekontoret vil virke autonomistøttende.

Det er også verdt å merke seg at skårene på autonomivariabelen var gjennomgående lavere enn hos de øvrige variablene. Den deskriptive statistikken viste oss at behovet for autonomi var tilfredsstilt i mindre grad enn behovene for kompetanse og tilhørighet. I den sammenheng er det også relevant å trekke inn konteksten studien ble utført i, da bruken av hjemmekontor under Covid-19 pandemien ikke har vært kjennetegnet av den samme friheten som ved tidligere bruk. Hjemmekontor har i lengre tid blitt sett på som en måte å gi de ansatte økt kontroll over hvor og når de arbeider, og muligheten til å selv bestemme når og hvor man skal arbeide har blitt sett på som en måte å styrke de ansattes opplevelse av autonomi (Anderson & Kelliher, 2020). Effekten av dette har man blant annet sett ved å sammenligne de ansattes følelse av velvære når de har arbeidet fra bedriftens kontorlokaler, med når de har arbeidet fra hjemmekontor. Her ble det rapportert økt velvære og sterkere opplevelse av autonomi på de dagene de ansatte arbeidet fra hjemmekontoret (Anderson & Kelliher, 2020). Under Covid-19 pandemien har det imidlertid ikke vært mulig for de ansatte å styre hvorvidt de ønsker å arbeide fra bedriftens kontorlokaler eller fra eget hjemmekontor, og det er derfor nødvendig å stille spørsmål ved hvilken innvirkning dette kan ha hatt på ansattes opplevelse av autonomi.

Det var forøvrig ekstra interessant å se at den yngste aldersgruppen oppnådde de laveste skårene på kompetansevariabelen, mens den eldste aldersgruppen oppnådde de høyeste skårene på denne variabelen. Det er en vanlig antakelse at overgangen til hjemmekontor vil være ekstra utfordrende for eldre ansatte, ettersom overgangen medfører en økt bruk av teknologiske verktøy (Grødem, 2020). Da eldre ofte antas å ha større problemer med bruken av teknologiske verktøy enn yngre, ville dette også kunne gi utslag på kompetansevariabelen, da manglende kompetanse til å bruke nødvendige verktøy vil kunne frustrere de ansattes behov for kompetanse (Orsini & Rodrigues, 2020). Resultatene fra mine analyser viser imidlertid at dette ikke er tilfellet for de ansatte i Visma Software. Dette er

resultater som også er støttet av Grødem (2020) sin rapport om eldre arbeidstakeres overgang til hjemmekontor. Her ble det funnet at de eldre arbeidstakerne mestret overgangen til nye arbeidsformer like godt som yngre.

Et interessant funn som også ble presentert i Grødem (2020) sin rapport om overgangen til nye arbeidsformer, var at eldre arbeidstakere generelt hadde mindre svekket motivasjon for arbeidet enn det yngre arbeidstakere hadde. Dette er resultatet som også støttes av datamaterialet mitt, da den yngste aldersgruppen hadde noe lavere skårer på alle de grunnleggende psykologiske behovene. En lav tilfredsstillelse av disse kan indikere at den yngste aldersgruppen opplever noe lavere motivasjon enn den eldste gruppen under arbeidet på hjemmekontor, på bakgrunn av at de tre variablene fungerer som medierende på ansattes motivasjon for arbeidet sitt (Sheldon, Turban, Brown, Barrick, & Judge, 2003).

Blant de mer overraskende resultatene fra den deskriptive statistikken, var den høye tilfredsstillelsen av behovet for tilhørighet. Tilhørighet er regnet for å være det vanskeligste av de tre behovene å tilfredsstille ved bruken av hjemmekontor, som følge av at den sosiale isolasjonen som bruken av hjemmekontor medfører kan gi de ansatte en følelse av at de er utelatt, hvilket kan virke frustrerende på deres behov for tilhørighet (Orsini & Rodrigues, 2020). En mulig årsak til at dette behovet likevel er tilfredsstillt hos de ansatte i Visma Software, kan være et økt fokus på sosial kontakt blant ledere og ansatte. Mange bedrifter har vært opptatt av å følge opp de ansatte på hjemmekontor, og har derfor hatt et økt fokus på hvordan de ansatte kan få den støtten, både faglig og sosialt, som de behøver. Ved hjelp av mailer, videomøter, telefonsamtaler, osv. kan man opprettholde kontakten med de enkelte ansatte også når de arbeider på hjemmekontor. Det aller viktigste for mange bedrifter vil imidlertid være at man klarer å skape sosiale plattformer over nett, hvor de ansatte kan opprettholde den sosiale kontakten med hverandre. Ved å ha ukentlige videosamtaler og lage felles grupper på sosiale medier får de ansatte muligheter til å treffes over nett, og utveksle erfaringer og lignende (Orsini & Rodrigues, 2020). Der bedrifter tidligere har arrangert sosiale tilstelninger hvor de ansatte er nødt til å være fysisk til stede for å kunne delta, har man nå vært opptatt av å lage sosiale hendelser over nett, for å motvirke de ansattes opplevelse av sosial isolasjon.

Gjennom den hierarkiske regresjonsanalysen ble det ikke funnet noen korrelasjon mellom tilhørighet, kompetanse, autonomi, og de ansattes trivsel på hjemmekontor, og de kunne dermed ikke fungere som prediktorer på ansattes trivsel på hjemmekontor. På tross av dette fantes det en svak til moderat korrelasjon mellom kompetansevariabelen og

tilhørighetsvariabelen, hvilket forteller oss at ansatte som kjenner på en følelse av tilhørighet eller kompetanse, også opplever trivsel på hjemmekontor. Ettersom disse imidlertid ikke kunne predikere trivsel på hjemmekontoret kan det være aktuelt å tenke seg at dette kan være en spuriøs sammenheng. En spuriøs sammenheng eksisterer når det tilsynelatende finnes en sammenheng mellom to variabler, men denne sammenhengen i realiteten ikke er ekte, da den kun forårsakes av en tredje ukjent variabel (Bryman, 2016, s. 344). Et eksempel på en spuriøs sammenheng som tydeliggjør dette kan man finne dersom man samler inn data om drukningsulykker og salg av is på strandbarer. Dersom man utelukkende analyserer disse to variablene, er det sannsynlig at man vil finne en sammenheng, hvor det viser seg at salget av is korrelerer med antall drukningsulykker, hvilket danner et bilde av at det økte issalget er årsaken til den økte andelen drukningsulykker. Her er det imidlertid ingen reel sammenheng, da begge variablene styres av en tredje variabel som vi ikke har medregnet i analysen, nemlig temperatur. Ettersom temperaturen øker vil det også lede til en økning i issalget, samt økt badetemperatur, hvilket vil føre til mer bading og flere drukningsulykker. Her ble det altså funnet en sammenheng som ikke var gyldig, ettersom en tredje variabel innvirket på begge variablene i analysen vår. En annen årsak til at det ble funnet en sammenheng mellom behovene for kompetanse og tilhørighet og trivsel på hjemmekontor, kan være en inngripende variabel. Dersom vi kan slå fast at det forholdet som er funnet mellom variablene ikke er spuriøst, kan det være aktuelt å se etter potensielle inngripende variabler, som kan fungere medierende mellom de to variablene vi undersøker.

6.4. Gjennomgang forskningsspørsmål 2 og 4

Forskningsspørsmål 2: Hvilken sammenheng er det mellom de ansattes opplevelse av omgivelsene, og deres trivsel på hjemmekontoret

Forskningsspørsmål 4: Hvilken betydning har omgivelsene på hjemmekontoret for de ansattes trivsel på hjemmekontoret

Gjennom den hierarkiske regresjonsanalysen ble det funnet at omgivelser på hjemmekontoret var den eneste variabelen som fungerte predikerende på de ansattes trivsel på hjemmekontoret. Dette resultatet er noe overraskende, da det viser at hjemmekontorets omgivelser har en større betydning for trivselen på hjemmekontoret enn først antatt.

Dette resultatet kan tyde på at ansattes omgivelser har en betydelig innvirkning på deres trivsel og velvære. Dette er en tendens som også har blitt tydelig i næringslivet i nyere tid da det har blitt et økt fokus på motivasjon og trivsel blant ansatte i bedrifter, hvilket har skapt et ønske hos mange bedrifter om å tilrettelegge slik at de ansatte har best mulige forutsetninger for å prestere. Dette fokuset har kommet som følge av en økt konkurranse blant bedriftene, som presser dem til å hele tiden forsøke å få det beste ut av sine ansatte, og få dem til å leve opp til sitt fulle potensiale (Brunelle & Fortin, 2021). For å oppnå dette er man imidlertid avhengig av at arbeidsforholdene for de ansatte er de beste, og det er derfor blitt et større fokus på å tilrettelegge for at ansatte skal trives i arbeidsmiljøet sitt.

Spørsmålet blir dermed hva som gjør omgivelsene på hjemmekontoret så avgjørende for trivselen til de ansatte. Her kan vi først trekke inn betydningen av endringer i arbeidsomgivelsene, og hvilken innvirkning dette har på de ansatte. Haapakangas, Hallman, et. al (2019) så blant annet på effekten av å innføre et åpent aktivitetsbasert kontorlandskap, hvor de ansatte ikke hadde faste plasser å arbeide ved, men istedenfor ble nødt til å finne passende plasser i et åpent område blant en rekke ulike arbeidsområder. Her så man at endringen førte til negative effekter for de ansatte som tidligere hadde hatt egne lukkede kontorer. Dette viser at endringer i ansattes arbeidsmiljø vil ha en innvirkning på de ansatte, og at det ikke er uten betydning hvilke omgivelser man arbeider i (Haapakangas, Hallman, Mathiassen, & Jahncke, 2018). Disse funnene støttes også av Vischer (2008), som understreker at ansatte som beveger seg ut av private lukkede kontorlokaler og inn i åpne felles kontorlandskap, vil være mer negative til omgivelsene. Dette vil blant annet skje som følge av at de får mindre privatliv i det åpne kontorlandskapet, og at de kjenner en svekere opplevd kontroll over omgivelsene. Dette er nemlig et viktig poeng hos Vischer (2008), da kontroll over miljøet er av stor betydning for hvorvidt man trives eller ikke i miljøet man befinner seg i. Dette kan også være en viktig faktor for de ansatte som arbeider på hjemmekontor, da disse vil ha en sterk opplevelse av kontroll, ettersom det er opp til dem selv å styre hvordan hjemmekontoret skal være. Vischer (2008) trekker her frem tre ulike faktorer som avgjørende for ansattes opplevelse av tilfredshet med omgivelsene de arbeider i. Dette er de ansattes opplevelse av fysisk komfort, funksjonell komfort og psykologisk komfort. De ansattes fysiske komfort omhandler deres grunnleggende behov i et kontorområde slik som sikkerhet, hygiene og tilgjengelighet (Vischer, 2008). Dersom kontorområdet ikke er trygt, hygienisk eller tilgjengelig, vil det heller ikke være mulig å trives der. Sett fra perspektivet til ansatte på hjemmekontor vil hjemmekontoret kunne oppfylle alle disse grunnleggende

behovene, med en spesiell oppfyllelse av tilgjengelighet, da hjemmekontoret er tilgjengelig for de ansatte til enhver tid. Det neste behovet som må oppfylles for at ansatte skal trives, er funksjonell komfort. Dette innebærer rommets funksjonalitet, men innebærer ikke bare de tekniske hjelpemidlene som er tilgjengelige, da det også omhandler faktorer som temperatur, luftfuktighet og lysstyrke i rommet (Vischer, 2008). Dette er et viktig poeng med hensyntagende til bruken av hjemmekontor. På tross av at hjemmekontoret kanskje ikke kan tilby den samme teknologiske støtten som et kontorlokale, vil man på hjemmekontoret være i kontroll av alle de øvrige funksjoner i rommet, og man kan selv styre hvilke temperaturer man vil ha, hvor lyst det skal være, og hvilket interiør man vil ha. Her kan vi altså nok en gang trekke inn de ansattes opplevelse av kontroll av omgivelsene som en faktor som indikerer høy tilfredshet med omgivelsene, og som igjen kan lede til høy trivsel i arbeidsmiljøet. Det siste behovet som kan ha innvirkning på ansattes tilfredshet med omgivelsene er deres psykologiske komfort. Dette behovet innebærer psykologiske behov, som en følelse av tilhørighet til området man arbeidet på, samt en opplevelse av eierskap og kontroll over området (Vischer, 2008). Dette behovet vil med andre ord støttes ved å arbeide fra hjemmekontor, da denne arbeidsformen vil medføre full kontroll over rommets fysiske og funksjonelle aspekter. Kontroll over omgivelsene er med andre ord en svært viktig faktor for å oppnå tilfredshet med omgivelsene, og det er dermed relevant å se dette i sammenheng med resultatene fra analysene jeg har gjennomført. Ettersom ansatte på hjemmekontor kan få tilfredsstilt både de fysiske, funksjonelle og psykologiske behovene, vil de kjenne tilfredshet med omgivelsene, dermed også føle på trivsel på hjemmekontoret.

7. Konklusjon

I denne masteroppgaven har jeg sett nærmere på forholdet mellom to ulike variabler, og ansattes trivsel på hjemmekontor. De to variablene som har blitt undersøkt har representert psykiske og fysiske aspekter som ble antatt å ha betydning for ansattes trivsel på hjemmekontor. De psykologiske aspektene som jeg målte effekten av var de grunnleggende psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet, som et utredet fra selvbestemmelsesteorien, og som her regnes for å ha en medierende effekt på menneskers opplevelse av motivasjon og psykologisk velvære (Deci & Ryan, 2000a). De fysiske aspektene som jeg undersøkte effekten av var omgivelsene på hjemmekontoret, som inkluderte ansattes tilfredshet med eget hjemmekontor, hjemmekontorets ressurser, samt

potensielle forstyrrelser og distraksjoner på hjemmekontoret. Med utgangspunkt i disse variablene formulerte jeg følgende problemstilling for oppgaven

Problemstilling: Hvilken betydning har arbeidstakernes tilfredsstillelse eller frustrasjon av de grunnleggende psykologiske behovene i selvbestemmelsesteorien, samt deres opplevelse av omgivelsene på hjemmekontor, for deres trivsel på hjemmekontor?

Den hierarkiske regresjonsanalysen som ble gjennomført indikerte at det kun var omgivelsene på hjemmekontoret som kunne predikere de ansatte i Visma Software AS sin trivsel på hjemmekontoret. Dette resultatet betyr at antakelsen om at tilfredsstillelsen av de tre grunnleggende psykologiske behovene ville lede til trivsel på hjemmekontoret ikke ble støttet. På tross av at ingen av de tre grunnleggende psykologiske behovene kunne predikere ansattes trivsel på hjemmekontor, ble det funnet en korrelasjon mellom behovene for kompetanse og tilhørighet, og trivselen på hjemmekontor. Denne korrelasjonen kan imidlertid ikke brukes til å slå fast noen årsakssammenheng mellom variablene. Det var dermed kun de ansattes opplevelse av omgivelsene på hjemmekontoret sitt som hadde betydning for deres trivsel på hjemmekontor.

7. 1. Videre forskning

Sett i lys av den studien som her er blitt gjennomført, kan videre forskning se nærmere på andre indikatorer som kan fungere medierende på ansattes trivsel på hjemmekontor, utover hjemmekontorets omgivelser. Det kan også undersøkes om det finnes forskjeller knyttet til hvilke indikatorer som har betydning for ansattes trivsel på hjemmekontor, og hvilke som har betydning for ansattes trivsel i fysiske kontorlokaler. En komparativ studie av denne formen vil kunne vise hvorvidt det er ulike hensyn som må vektlegges ved bruken av hjemmekontor og ved bruken av fysiske kontorlokaler.

Referanser

Anderson, D., & Kelliher, C. (2020). Enforced Remote Working and the Work-Life Interface During Lockdown. *Gender in Management: An International Journal* Vol. 35 No. 7/8, ss. 677-683.

Bergefurt, L., Weijs-Perrée, M., Maris, C., & Appel-Meulenbroek, R. (2021). Analyzing the Effects of Distractions While Working form Home on Burnout Complaints and Stress Levels among Office Workers during the COVID-19 Pandemic. *Proceedings*, 9.

Brayfield, A. H. (1951, October). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*(No. 5).

- Brenna, A., Chugh, J. S., & Kline, T. (2002, Mai). TRADITIONAL VERSUS OPEN OFFICE DESIGN - A Longitudinal Study. *Environment and Behavior*, ss. 279 - 299.
- Brief, A., & Aldag, R. (1975, April). Employee Reactions to Job Characteristics: A Constructive Replication. *Journal of Applied Psychology*(No. 2), ss. 182 - 186. doi:DOI: 10.1037/h0076548
- Brunelle, E., & Fortin, J.-A. (2021). Distance Makes the Heart Grow Fonder: An Examination of Teleworkers' and Office Workers' Job Satisfaction Through the Lens of Self-Determination Theory. *SAGE Open*.
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Cantarero, K., van Tilburg, W. A., & Smoktunowicz, E. (2020). Affirming Basic Psychological Needs Promotes Mental Well-Being During the Covid-19 Outbreak. *Social Psychological and Personality Science*.
- Center for Self Determination Theory. (u.d.). *selfdeterminationtheory.org*. Hentet April 4, 2021 fra <https://selfdeterminationtheory.org/meta-theory-the-organismic-viewpoint/>
- Chen, B., Vansteenkiste, M., & Beyers, W. &. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motiv Emot*, ss. 216 - 236. doi:DOI 10.1007/s11031-014-9450-1
- Chen, Y., & Dedrick, R. F. (2007). *Detecting Effects of Positively and Negatively Worded Items on a Self-Concept Scale for third and sixth grade Elementary Students*. Tampa: Department of Educational Measurement and Research.
- Croasmun, J. &. (2011). Using Likert-Type Scales in the Social Sciences. *Journal of Adult Education*(No. 1).
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000a, Januar). Self Determination and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, ss. 68-78.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000b). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination og Behavior. *Psychological Inquiry*(4). doi:DOI: 10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). *Handbook of self-determination research*. University Rochester Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). *Handbook of Self-Determination Theory*. University Rochester Press.
- Deci, E. L., & Vansteenkiste, M. (2003). *Self-Determination Theory and Basic Need Satisfaction: Understanding Human Development in Positive Psychology*. Leuven: Research Center for Motivation and Time Perspective, University of Leuven.
- Deci, E. L., Ryan, R., & Olafsen, A. H. (2017, April). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. doi:DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108
- Deci, E., & Ryan, R. M. (2014). The Importance of Universal Psychological Needs for Understanding Motivation in the Workplace. I M. Gagné, *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory* (ss. 13 - 32). New York: Oxford University Press.

- Gagné, M., & Bhawe, D. (2011). *Autonomy in the workplace: An essential ingredient to employee engagement and well-being in every culture*. In *Human autonomy in cross-cultural context*. Dordrecht: Springer.
- Gagne, M., & Deci, E. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, ss. 331-362. doi:DOI: 10.1002/job.322
- Ganta, V. C. (2014, November). MOTIVATION IN THE WORKPLACE TO IMPROVE THE EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journey of Engineering Technology, Management And Applied Sciences*(6), ss. 221 - 230.
- Gerdenitsch, C. (2017). *New Ways of Working and Satisfaction of Psychological Needs*. doi:https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1007/978-3-319-54678-0_6
- Grødem, A. S. (2020). *Eldre arbeidstakere med ny teknologi - Kommunikasjon og motivasjon i arbeidslivet under koronatiltakene*. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning.
- Hatlevik, S. E. (2020, 3). Liten interesse for å gjøre hjemmet til fremtidens arbeidsplass. *Plan*.
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2010). *Nettside for Regjeringen i Norge*. Hentet fra Webområde på Regjeringens nettsider for Norges Offentlige Utdeninger: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2010-13/id628069/?ch=8>
- Howitt, D. &. (2017). *Understanding Statistics in Psychology With SPSS*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Haapakangas, A., Hallman, D. M., Mathiassen, S. E., & Jahncke, H. (2018, September 11). Self-rated productivity and employee well-being in activity-based offices: The role of environmental perceptions and workspace use. *Building and Environment*, ss. 115-124. doi:<https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2018.09.017>
- International Labour Organization 2020. (2020). *Teleworking during the Covid-19 pandemic and beyond*. Geneva: International Labour Organization .
- Judge, T. &. (2008). Job Satisfaction - Subjective Well-Being at Work. I M. &. Eid, *The Science of Subjective Well-Being* (ss. 393-413). New York: Guilford Publications.
- Kasser, T., Davey, J., & Ryan, R. (1992). Motivation and Employee-Supervisor Discrepancies in a Psychiatric Vocational Rehabilitation Setting. *Rehabilitation Psychology*(No. 3).
- Kozhina, A. A., & Vinokurov, A. A. (2020). Work Alienation During Covid-19: Main Factors and Conditions (An Example of University Professors). *Psychology in Russia: State of the art*, ss. 106-118.
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999, August). The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime. *Organizational Dynamics*, ss. 53 - 67.
- Lee, Y. S. (2005). Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes. *Journal of Environmental Psychology*, ss. 323 - 333. doi:doi:10.1016/j.jenvp.2005.08.001
- Legault, L. (2017). *The Need for Competence*. New York: Clarkson University. doi:DOI: 10.1007/978-3-319-28099-8_1123-1

- Li, M. (2015). *Forskningsmetode - Noen grunnleggende konsepter*. Oslo. Hentet 5 26, 2021 fra <https://www.uio.no/studier/emner/matnat/ifi/INF1500/h15/plenumstimer/inf1500---grunnleggende-forskningsmetode.pdf>
- Manganelli, L., Thibault-Landry, A., Forest, J., & Carpentier, J. (2018). Advances in Developing Human Resources. *Self-Determination Theory Can Help You Generate Performance and Well-Being in the Workplace: A Review of the Literature*(2), ss. 227 - 240.
doi:<https://doi.org/10.1177/1523422318757210>
- Olivares, A. L., Navarro, Ó., Sánchez-Verdejo, F. J., & Muelas, J. (2020, September 10). Psychological Well-Being and Intrinsic Motivation: Relationship in Students Who Begin University Studies at the School of Education in Ciudad Real. *Frontiers in Psychology*.
doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02054>
- Orsini, C., & Rodrigues, V. (2020, Mai 4). Supporting motivation in teams working remotely: The role of basic psychological needs. *Medical Teacher*. doi:DOI: 10.1080/0142159X.2020.1758305
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 23, ss. 717-725. doi:[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Reeve, J. &. (1996, Januar). Elements within the competitive situation that affect intrinsic motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, ss. 24 - 33. doi:DOI: 10.1177/0146167296221003
- Rupietta, K., & Beckmann, M. (2016). Working from home: What is the effect on employees effort. *WWZ Working Paper*.
- Ryan, R. M. (1995, September). Psychological Needs and the Facilitation of Integrative Processes. *Journal of Personality*(3).
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived Locus of Causality and Internalization: Examining Reasons for Acting in Two Domains. *Journal of Personality and Social Psychology*(No. 5), ss. 749-761.
- Sewell, G. &. (2015). Out of Sight, Out of Mind in a New World of Work? Autonomy, Control, and Spatiotemporal Scaling in Telework. *Organization Studies*, 2015(11), ss. 1507 - 1529. doi:DOI: 10.1177/0170840615593587
- Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R., & Judge, T. A. (2003). Applying Self-Determination Theory To Organizational Research. *Research in Personell and Human Resources Management*, ss. 357 - 393.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). *Skolen som læringsarena - Selvoppfatning, motivasjon og læring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Skår, Å., Juvet, L., Smedslund, G., Bahus, M. K., Pedersen, R., & Fure, B. (2014). *Livets slutfase - om å finne passende behandlingsintensitet for alvorlig syke og døende*. Oslo: Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten.
- Teigen, K. H. (2020, Mars 13). *Webområde for Store Norske Leksikon*. Hentet Mai 21, 2021 fra snl.no/motivasjon: <https://snl.no/motivasjon>
- Trépanier, S.-G. &. (2013, April 13). Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. *Work &*

Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations(No. 2), ss. 123 - 140.
doi:Doi:10.1080/02678373.2013.782158

Universitetet i Oslo. (u.d.). Lineær regresjon: introduksjon. Oslo. Hentet juni 12, 2021 fra
<https://www.uio.no/studier/emner/matnat/math/STK1000/h17/lineer-regresjon-intro.pdf>

Vischer, J. C. (2008). Towards an Environmental Psychology of Workspace: How People are Affected by Environments for Work. *Architectural Science Review*, ss. 97-108.
doi:<https://doi.org/10.3763/asre.2008.5114>

Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during Covid-19. *European Journal of Information Systems*(No. 4), ss. 429 - 442.

Appendiks A

Gjennomsnitt variabler delt mellom kjønn

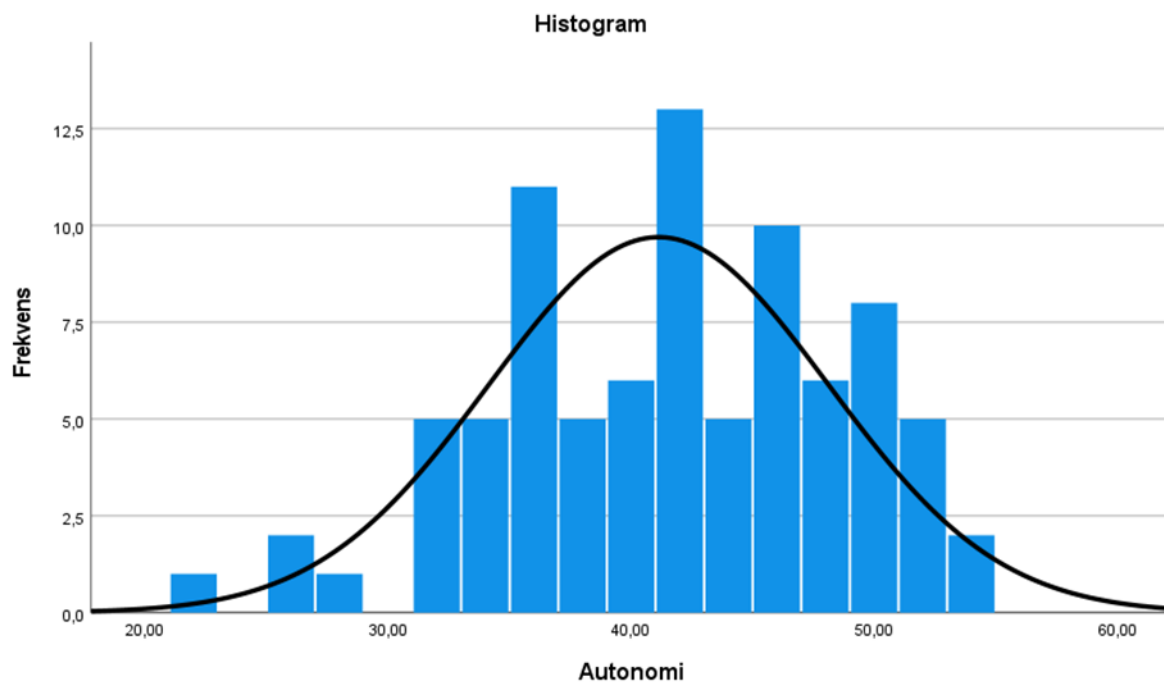
Kjønn		Omgivelser på hjemmekontor	Autonomi	Kompetanse	Tilhørighet	Trivsel på hjemmekontor
1 (mann)	Gj. Snitt	23,47	40,77	48,56	47,56	22,00
	N	43,00	43,00	43,00	43,00	43,00
	Standardavvik	4,31	7,08	5,97	5,27	6,01
2 (kvinne)	Gj. Snitt	23,21	41,50	48,05	46,62	22,45
	N	42,00	42,00	42,00	42,00	42,00
	Standardavvik	4,49	6,97	6,50	7,74	4,87
Total	Gj. Snitt	23,34	41,13	48,31	47,09	22,22
	N	85,00	85,00	85,00	85,00	85,00
	Standardavvik	4,37	6,99	6,20	6,59	5,45

Figur 2 – Gjennomsnittlig skåre på variablene sortert etter kjønn

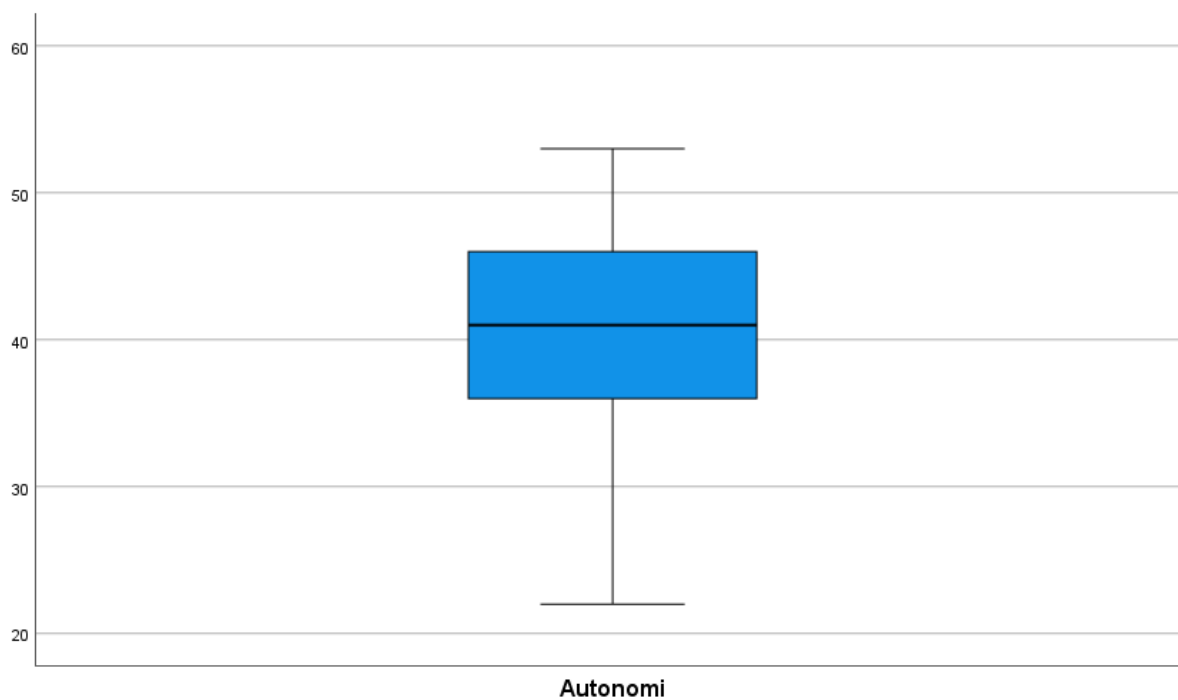
Gjennomsnittlig skåre fordelt mellom aldersgrupper

Aldersgrupper		Omgivelser på hjemmekontor	Autonomi	Kompetanse	Tilhørighet	Trivsel på hjemmekontor
1 (20 - 30 år)	Gj. Snitt	19,80	39,40	44,60	43,67	19,27
	N	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00
	Standardavvik	4,71	6,66	5,46	7,24	5,79
2 (31 - 40 år)	Gj. Snitt	23,25	41,64	48,82	46,71	21,93
	N	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00
	Standardavvik	3,82	7,94	6,15	5,59	5,53
3 (41 - 50 år)	Gj. Snitt	23,81	41,38	48,19	46,95	22,71
	N	21,00	21,00	21,00	21,00	21,00
	Standardavvik	4,86	7,00	7,76	8,22	5,87
4 (51 + år)	Gj. Snitt	25,52	41,43	50,38	50,19	24,24
	N	21,00	21,00	21,00	21,00	21,00
	Standardavvik	2,60	6,12	3,77	4,08	3,78
Total	Gj. Snitt	23,34	41,13	48,31	47,09	22,22
	N	85,00	85,00	85,00	85,00	85,00
	Standardavvik	4,37	6,99	6,20	6,59	5,45

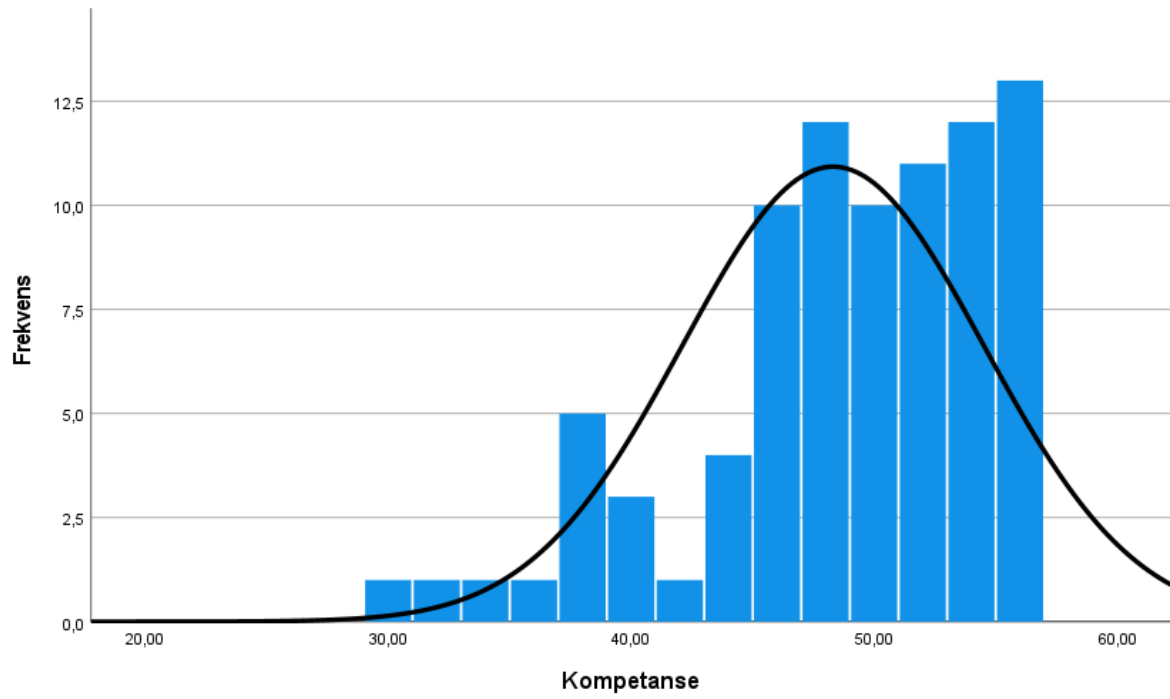
Figur 3 – Gjennomsnittlig skåre på variablene sortert etter aldersgruppe



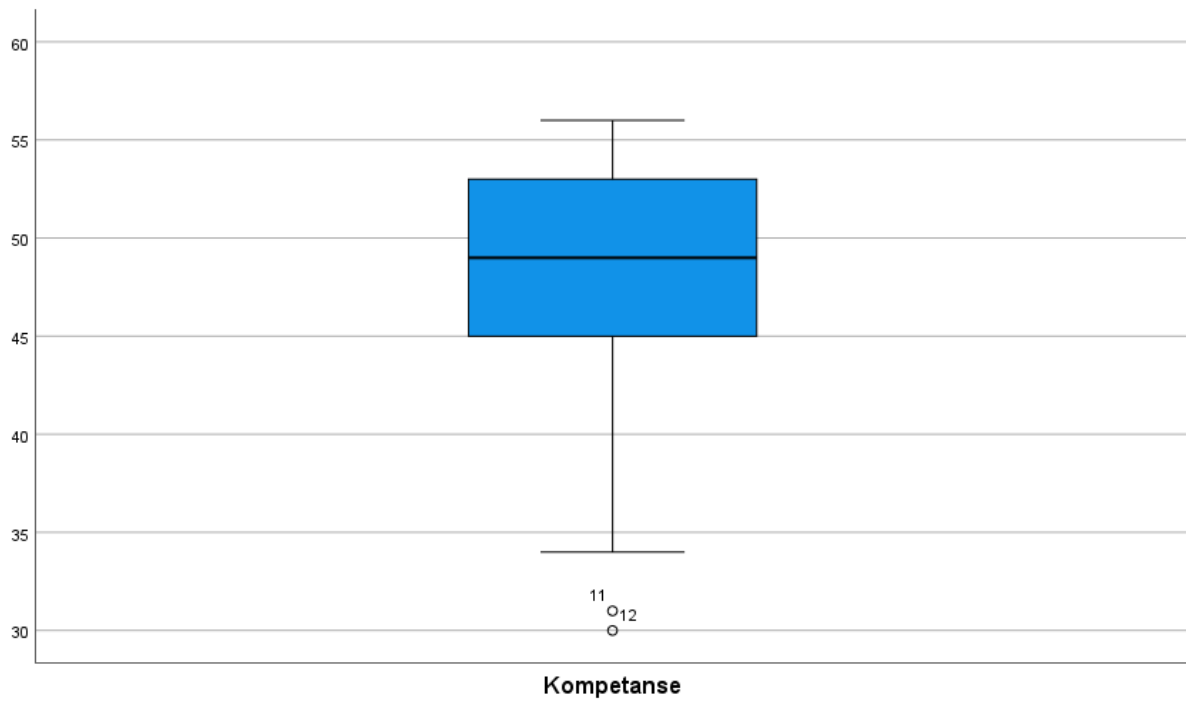
Figur 4 – Histogram for autonomivariabelen



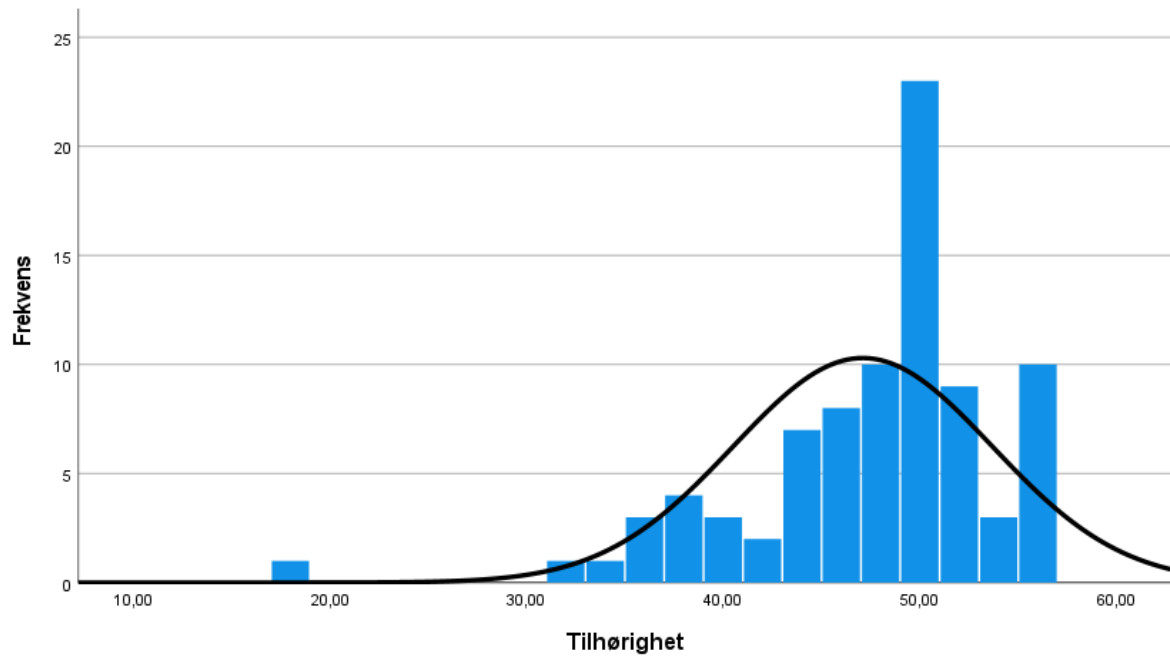
Figur 5 – Box-plot diagram for autonomivariabelen



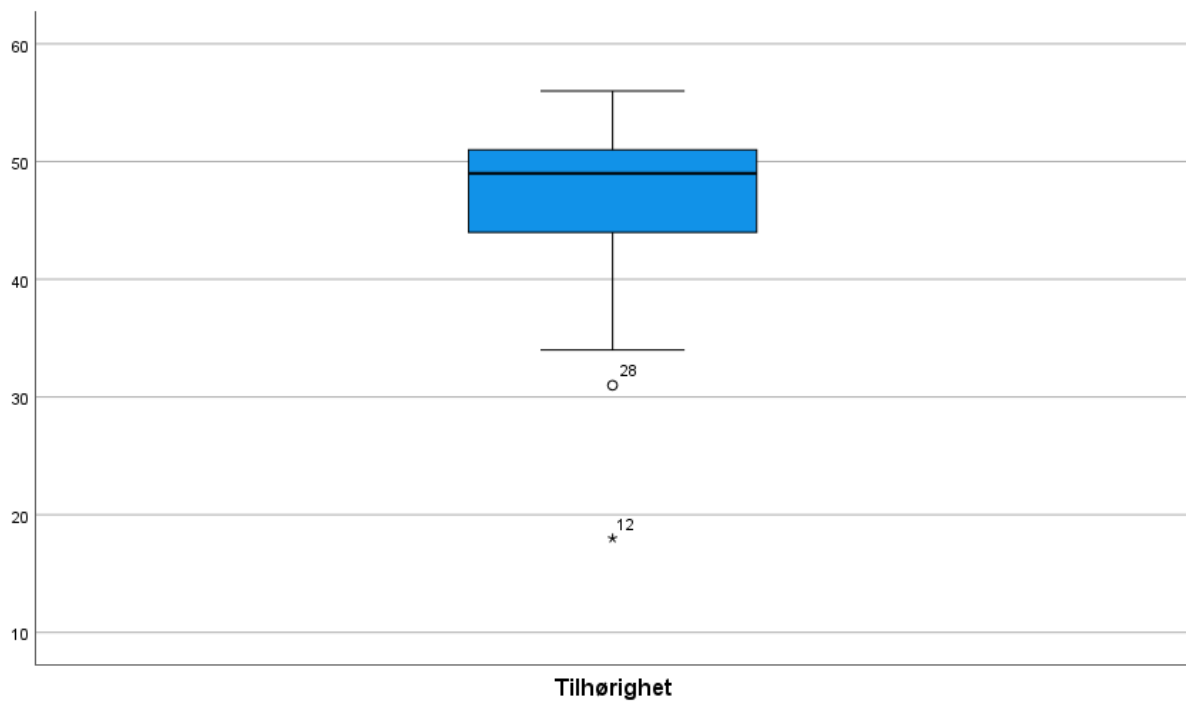
Figur 6 – Histogram for kompetansevariabelen



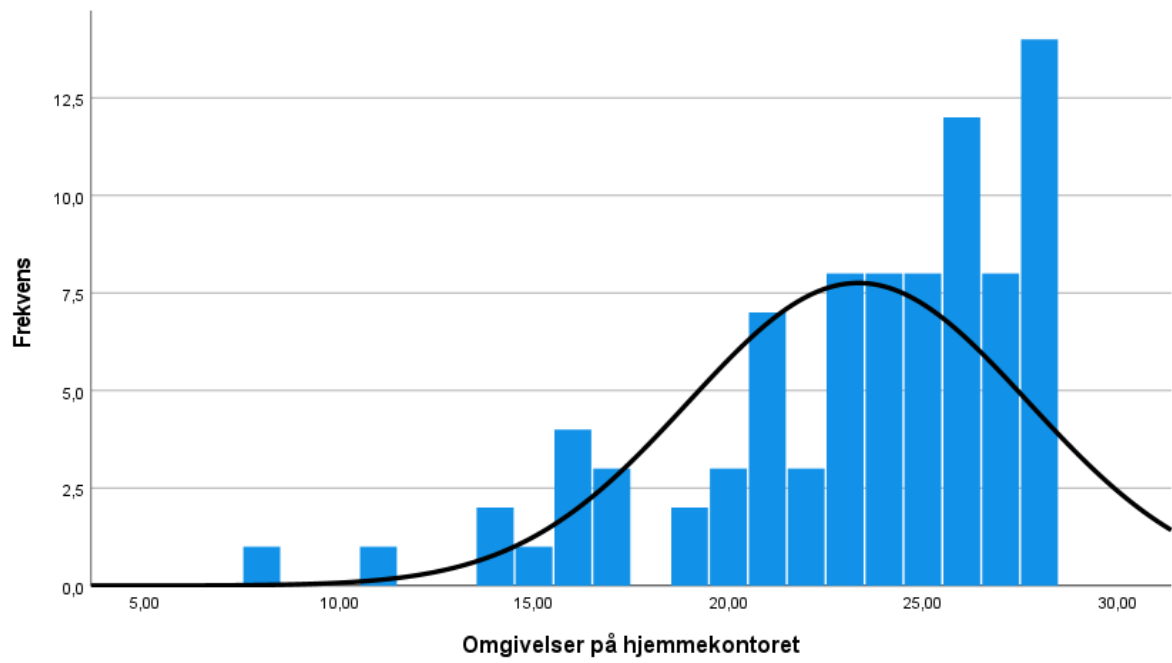
Figur 7 – Box-plot diagram for kompetansevariabelen



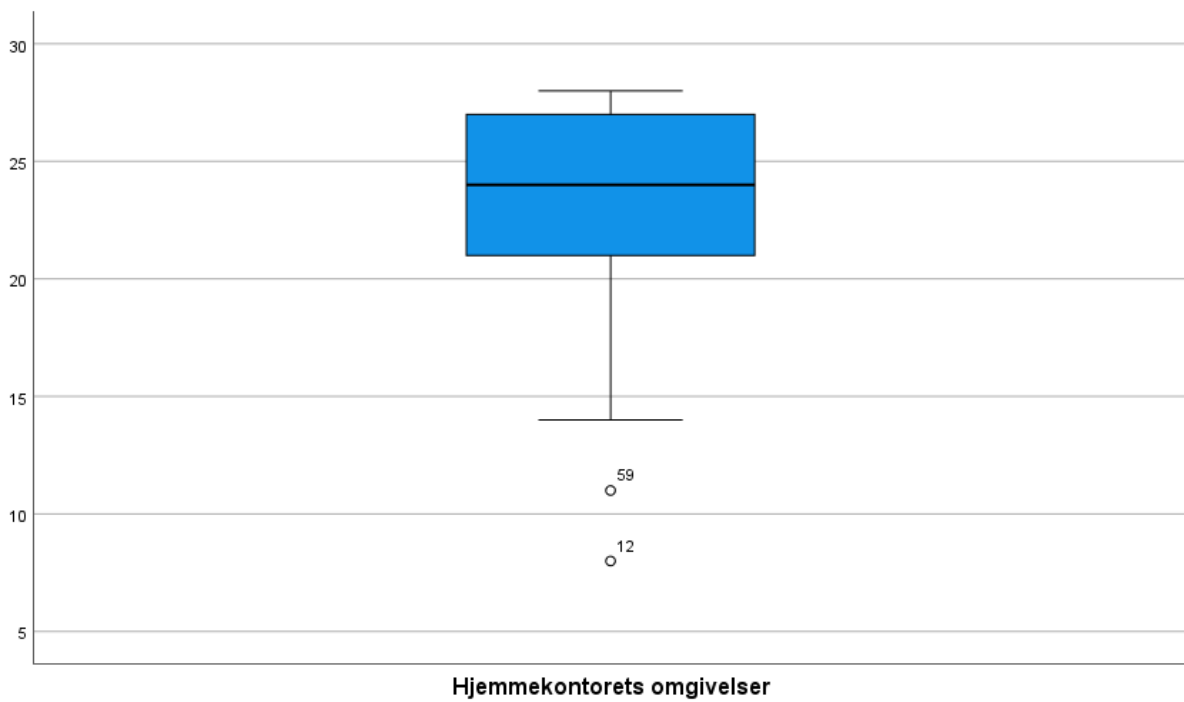
Figur 8 – Histogram for tilhørighetsvariabelen



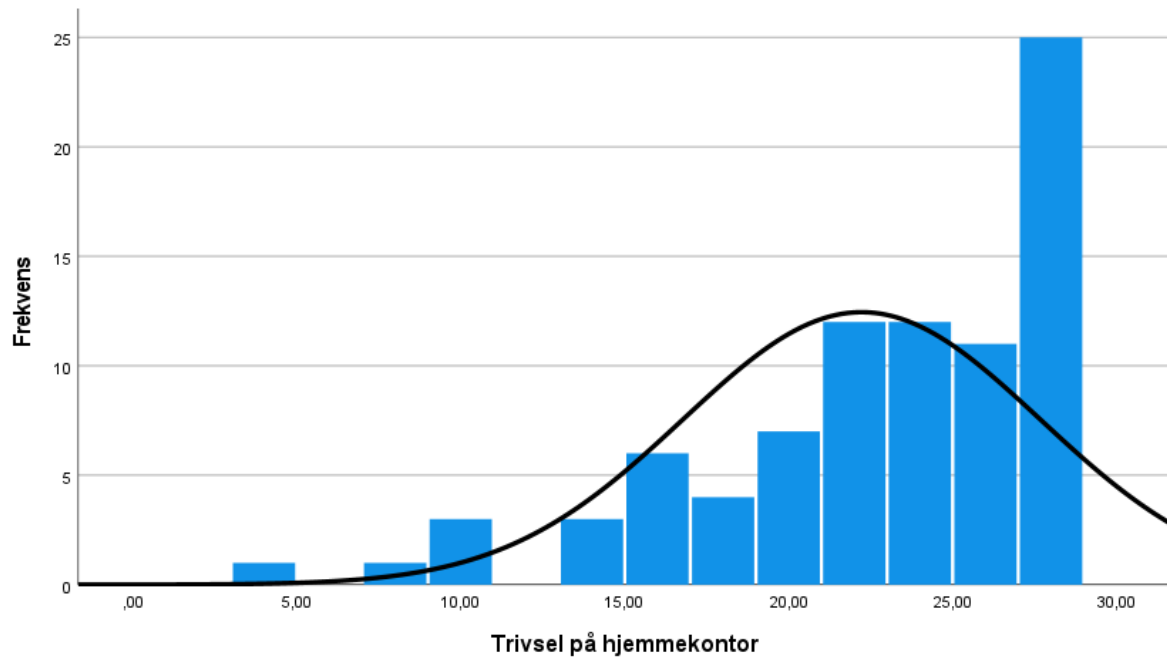
Figur 9 – Box-plot diagram for tilhørighetsvariabelen



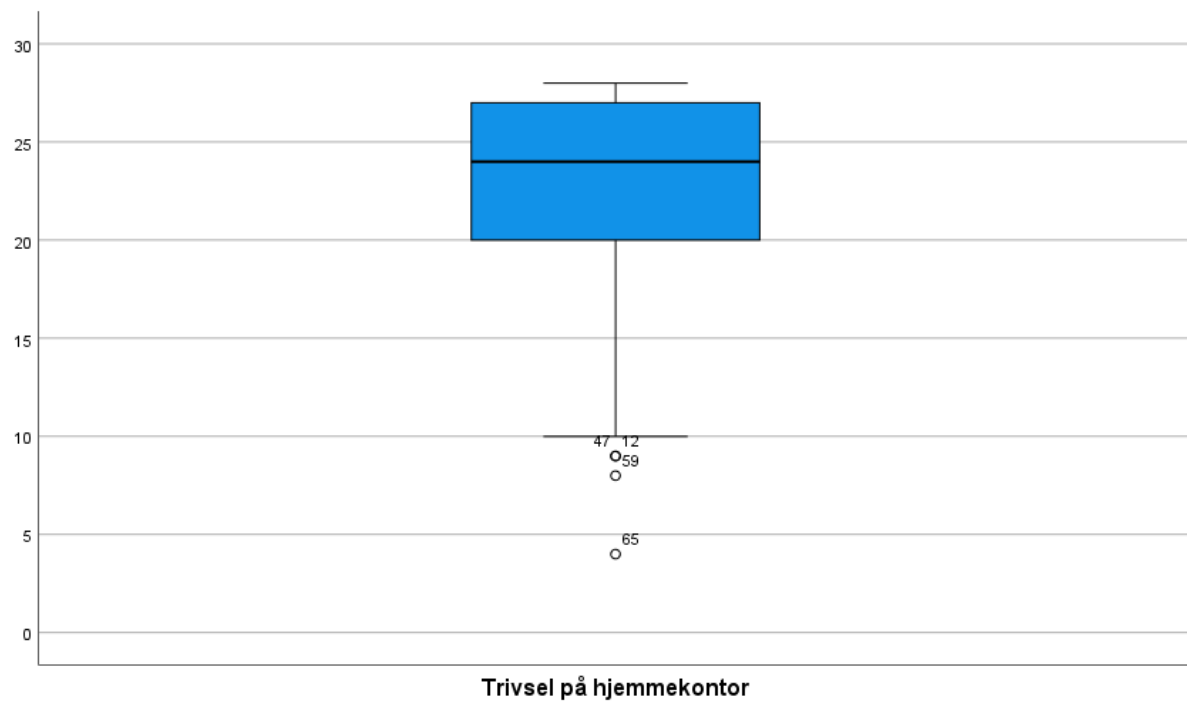
Figur 10 – Histogram for omgivelser på hjemmekontoret-variabelen



Figur 11 – Box-plot for trivsel på hjemmekontor-variabelen



Figur 12 – Histogram for trivsel på hjemmekontor-variabelen



Figur 13 – Box-plot for trivsel på hjemmekontor-variabelen

Modell Oversikt

Mod el	R	R ²	Justert R ²	SE av Estimatet	Endringsstatistikk				
					R ² endring	F endring	df1	df2	Sig. F Endring
1	,042 ^a	,002	-,010	5,475	,002	,145	1	83	,704
2	,317 ^b	,101	,079	5,229	,099	9,021	1	82	,004
3	,346 ^c	,120	,087	5,205	,019	1,752	1	81	,189
4	,387 ^d	,150	,107	5,147	,030	2,833	1	80	,096
5	,418 ^e	,175	,123	5,102	,025	2,415	1	79	,124
6	,671 ^f	,450	,408	4,193	,275	38,976	1	78	,000

a. Predikator: (Konstant): Kjønn

b. Predikator: (Konstant): Kjønn, Alder

c. Predikator: (Konstant): Kjønn, Alder, Autonomi

d. Predikator: (Konstant): Kjønn, Alder, Autonomi, Kompetanse

e. Predikator: (Konstant): Kjønn, Alder, Autonomi, Kompetanse, Tilhørighet

f. Predikator: (Konstant): Kjønn, Alder, Autonomi, Kompetanse, Tilhørighet, Omgivelser på hjemmekontor

Figur 14 – Modell oversikt Hierarkisk Regresjonsanalyse

ANOVA^a

Model		SS	df	MS	ANOVA	Sig.
1	Regresjon	4,35	1,00	4,35	,15	,704 ^b
	Residual	2488,40	83,00	29,98		
	Total	2492,75	84,00			
2	Regresjon	250,96	2,00	125,48	4,59	,013 ^c
	Residual	2241,79	82,00	27,34		
	Total	2492,75	84,00			
3	Regresjon	298,44	3,00	99,48	3,67	,016 ^d
	Residual	2194,31	81,00	27,09		
	Total	2492,75	84,00			
4	Regresjon	373,48	4,00	93,37	3,52	,011 ^e
	Residual	2119,27	80,00	26,49		
	Total	2492,75	84,00			
5	Regresjon	436,34	5,00	87,27	3,35	,008 ^f
	Residual	2056,42	79,00	26,03		
	Total	2492,75	84,00			
6	Regresjon	1121,53	6,00	186,92	10,63	,000 ^g
	Residual	1371,22	78,00	17,58		
	Total	2492,75	84,00			

a. Avhengig variabel (prediksjonsvariabel): Trivsel på hjemmekontor

b. Prediktorer: (Konstant), Kjønn

c. Prediktorer: (Konstant), Kjønn, Alder

d. Prediktorer: (Konstant): Kjønn, Alder, Autonomi

e. Prediktorer: (Konstant): Kjønn, Alder, Autonomi, Kompetanse

f. Prediktorer: (Konstant): Kjønn, Alder, Autonomi, Kompetanse, Tilhørighet

g. Prediktorer: (Konstant): Kjønn, Alder, Autonomi, Kompetanse, Tilhørighet, Omgivelser på hjemmekontor

Figur 15 – ANOVA tabell Hierarkisk Regresjonsanalyse

Regresjonskoeffisienter^a

Model		B	SE	β	t	p.	Korrelasjoner		
							Zero-order	Partial	Part
1	Konstant	21,548	1,872		11,513	,000			
	Kjønn	,452	1,188	,042	,381	,704	,042	,042	,042
2	Konstant	15,665	2,651		5,908	,000			
	Kjønn	1,470	1,184	,136	1,242	,218	,042	,136	,130
	Alder	1,701	,566	,328	3,003	,004	,289	,315	,315
3	Konstant	11,571	4,066		2,846	,006			
	Kjønn	1,351	1,182	,125	1,143	,256	,042	,126	,119
	Alder	1,633	,566	,315	2,886	,005	,289	,305	,301
	Autonomi	,108	,082	,139	1,324	,189	,168	,146	,138
4	Konstant	6,599	4,989		1,323	,190			
	Kjønn	1,360	1,169	,126	1,163	,248	,042	,129	,120
	Alder	1,396	,577	,270	2,420	,018	,289	,261	,249
	Autonomi	,029	,093	,038	,316	,753	,168	,035	,033
	Kompetanse	,182	,108	,207	1,683	,096	,290	,185	,174
5	Konstant	4,194	5,182		,809	,421			
	Kjønn	1,384	1,159	,128	1,194	,236	,042	,133	,122
	Alder	1,216	,584	,235	2,083	,040	,289	,228	,213
	Autonomi	,006	,094	,008	,067	,947	,168	,007	,007
	Kompetanse	,095	,121	,108	,786	,434	,290	,088	,080
	Tilhørighet	,170	,109	,205	1,554	,124	,336	,172	,159
6	Konstant	4,179	4,259		,981	,329			
	Kjønn	,816	,957	,075	,853	,396	,042	,096	,072
	Alder	,282	,502	,055	,562	,576	,289	,064	,047
	Autonomi	-,002	,077	-,003	-,032	,975	,168	-,004	-,003
	Kompetanse	-,120	,105	-,137	-1,142	,257	,290	-,128	-,096
	Tilhørighet	,041	,092	,049	,441	,661	,336	,050	,037
	Omgivelser på hjemmekontoret	,861	,138	,691	6,243	,000	,658	,577	,524

a. Avhengig variabel: Trivsel på hjemmekontor

Figur 16 – Regresjonskoeffisienter for den hierarkiske regresjonsanalysen