

Charlotte Leegaard

Sammenhenger mellom motivasjon, behovstilfredsstillelse, jobbensgjensvar, jobbtillfredshet og lederstøtte, knyttet opp mot hjemmekontor



Universitetet i Sørøst-Norge
Fakultet for samfunnsvitenskap
Institutt for økonomi, markedsføring og jus, Ringerike
Postboks 235
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2021 Charlotte Leegaard

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

Målet med denne avhandlingen har vært å sett på sammenhenger mellom motivasjon, behovstilfredsstillelse, jobbengasjement, jobbtilfredshet og lederstøtte knyttet opp til hjemmekontor. I tillegg har formålet vært se på om det finnes noen sammenheng mellom autonomstøtte for hjemmekontor fra sin nærmeste leder og at de ansatte jobber hjemmefra i forhold til på den fysiske arbeidsplassen. Dette er blitt sett på med utgangspunkt i selvbestemmelsesteorien, som er en teori som er svært anerkjent innenfor motivasjonsforskning. Her utdypes det for hvordan ulike motivasjonsreguleringer utarter- og fungerer i lys av selvbestemmelsesteorien og dens miniteorier. Miniteoriene som vil bli presentert og gått ytterligere inn i er kognitiv evalueringsteori, organismisk integreringsteori og de psykologiske grunnleggende behovene. I tillegg blir tidligere forskning presentert. I denne avhandlingen blir det mer spesifikt sett på hvilken sammenheng det er mellom hjemmekontor og motivasjonen og da spesielt den autonome motivasjonen, tilfredsstillelse av behov, jobbtilfredshet og jobbengasjement. Det blir også sett på hvilken sammenheng det har for at de ansatte jobber på hjemmekontor, og autonomstøtte for hjemmekontor fra leder.

Hjemmekontor vil si en ordning der ansatte jobber hjemme i stedet for på kontoret til arbeidsgiveren og er en arbeidsplass som man innreder i eget hjem (Alsos et al., 2020) og det har vært mye snakk om dette fenomenet det siste tiåret. Bruken av hjemmekontor øker betraktelig i hele verden, og er spådd til å øke ytterligere. Ettersom vi befinner oss i en Covid-19 pandemi, blir hjemmekontor slik det blir brukt i dag, brukt på en helt annen måte enn hva det har blitt gjort tidligere. Dette er blant annet knyttet til pandemiens konsekvenser av nedstenging og sosial distansering. Ved å knytte ulike aspekter fra selvbestemmelsesteorien opp mot hjemmekontor slik vi kjenner det er i dag, vil vi kunne få ny innsikt i sammenhengene mellom motivasjon, behovstilfredsstillelse, engasjement, tilfredshet og lederstøtte. På bakgrunn av denne teorien vil problemstillingen representeres med tilhørende hypoteser og forskningsmodeller.

I metodekapittelet blir studiens metode og design presentert. Studien er en kvantitativ studie der elektroniske spørreundersøkelser ble brukt for å innhente data. Innsamlingen av dataen foregikk i de økonomirelaterte facebookgruppene «Børsforum» og «Askjer&Fond Norge», og svar ble innhentet fra arbeidstakere for begge kjønn, i alle aldre. Det gis videre en kort forklaring for hvordan innsamlingen foregikk.

Resultatene fra studiens analyser viser noen interessante funn mellom hjemmekontor og de ulike aspektene innenfor selvbestemmelsesteorien. Funnene bidrar til å sette lys på sammenhengene mellom motivasjon, behov, engasjement, tilfredshet og lederstøtte, og hjemmekontorenes mengde og lengde. Resultatene viser blant annet at autonomstøtte for hjemmekontor fra leder indikerer en sammenheng med at de ansatte har jobbet hver dag på hjemmekontor i løpet av en uke. Videre indikeres det også at de eldre ansatte på hjemmekontor opplever høyere grad av jobbtildfredshet og jobbengasjement, enn de yngre ansatte. Det blir også testet for indirekte sammenhenger, hvor flere antagelser blir bekreftet, i tillegg til at det avdekkes noen interessante funn når det kommer til blant annet den relative autonome indeksen.

Til slutt blir resultatene, praktiske implikasjoner, studiens begrensninger og forslag til videre forskning presentert i diskusjonskapitlet.

Innholdsfortegnelse

FIGURLISTE	7
FORMELLISTE	7
TABELLISTE	7
1.0 INNLEDNING	10
2.0 TEORI	12
2.1 LITTERATURSØK.....	12
2.2 SELVBESTEMMELSESTEORIEN.....	13
2.2.1 Kognitiv evalueringsteori (CET).....	14
2.2.2 Organismisk integreringsteori (OIT).....	17
2.2.3 Grunnleggende behovsteori (BPNT).....	20
2.3 TIDLIGERE FORSKNING	22
2.3.1 Motivasjon og sosial distansering.....	22
2.3.2 Autonomistøtte og valg	23
2.3.3 Lederstøtte, behov og motivasjon.....	25
2.3.4 Jobbtilfredshet, behovstilfredsstillelse og jobbengasjement	26
2.3.5 Hjemmekontor versus kontor	28
3.0 PROBLEMSTILLING, HYPOTESER OG FORSKNINGSMODELLER	29
3.1 PROBLEMSTILLING	30
3.2 FORSKNINGSMODELLER MED TILHØRENDE HYPOTESER.....	30
4.0 METODE	34
4.1 METODISK TILNÆRMING.....	34
4.2 FORSKNINGSDESIGN	35
4.3 INNSAMLING AV DATA.....	36
4.3.1 Spørreundersøkelse.....	36
4.3.2 Populasjon og utvalg	36
4.3.3 Pre-test.....	38
4.3.4 Nettskjema.....	39
4.3.5 Utsendelsen av undersøkelsen	39
4.4 MÅLUTVIKLING	40
4.4.1 Konseptavklaring	41
4.4.2 Identifisering av dimensjoner.....	41
4.4.3 Utvikling av mål.....	42
4.4.4 Spesifisering av relasjonen mellom mål og begrep.....	42
4.5 UTARBEIDELSE, SKALABRUK OG UTFORMING AV UNDERSØKELSEN	46
4.5.1 Måleskalaer	48
4.6 VALIDITET OG RELIABILITET I SPØRREUNDERSØKELSER.....	59
4.7 ETIKK	61
4.7.1 Forskningens normer og verdier.....	61
4.7.2 Menneskeverdet	62
4.7.3 Ansvar for å informere.....	62
4.7.4 Samtykke og informasjonsplikt.....	63
4.7.5 Begrenset gjenbruk	63
4.7.6 Meldeplikt	64
5.0 ANALYSE	64
5.1 GJENNOMGANG AV DATA	65
5.1.1 Missing data.....	66
5.1.2 Uteliggere	68
5.2 MÅLVALIDERING.....	69
5.2.1 Reliabilitetsanalyse.....	70

5.2.2 Konvergent validitet.....	72
5.2.3 Divergent validitet	76
5.3 FUSJONERING AV ITEMS.....	78
5.3.1 Deskriptiv statistikk på variabelnivå.....	80
5.4 REGRESJONSFORUTSETNINGER.....	81
5.4.1 Regresjonsforutsetning 1	82
5.4.2 Regresjonsforutsetning 2	83
5.4.3 Regresjonsforutsetning 3	83
5.4.4 Regresjonsforutsetning 4	85
5.4.5 Regresjonsforutsetning 5	86
5.4.6 Regresjonsforutsetning 6	88
5.4.7 Regresjonsforutsetning 7	90
5.4.8 Regresjonsforutsetning 8	90
5.4.9 Oppsummering regresjonsforutsetningene	92
5.5 HYPOTSETESTING	92
5.5.1 Korrelasjonsanalyse	92
5.5.2 REGRESJONSANALYSE	94
5.5.2.1 Regresjonsanalyse 1	96
5.5.2.2 Regresjonsanalyse 2.....	97
5.5.2.3 Regresjonsanalyse 3.....	98
5.5.2.4 Regresjonsanalyse 4.....	98
5.5.2.5 Regresjonsanalyse 5.....	99
5.5.2.6 Regresjonsanalyse 6.....	100
5.5.2.7 Regresjonsanalyse 7.....	102
5.5.2.8 Regresjonsanalyse 8.....	104
5.5.2.9 Regresjonsanalyse 9.....	107
5.5.3 HYPOTSETESTING FOR DE INDIREKTE SAMMENHENGENE.....	108
5.5.3.1 Medieringsanalyse 1	109
5.5.3.2 Medieringsanalyse 2	110
5.5.3.3 Medieringsanalyse 3	111
5.5.3.4 Medieringsanalyse 4	113
5.5.4 OPPSUMMERING AV HYPOTSETESTINGEN.....	114
6.0 DISKUSJON.....	118
6.1 TEORETISK DRØFTELSE AV FUNNENE.....	118
6.1.1 Direkte sammenhenger for hjemmekontor	118
6.1.3 Direkte sammenhenger for den alternative forskningsmodellen.....	122
6.1.4 Medieringshypotesene (de indirekte sammenhengene).....	125
6.2 PRAKTISKE IMPLIKASJONER.....	127
6.3 STUDIENS BEGRENSNINGER	129
6.4 VIDERE FORSKNING	131
7.0 KONKLUSJON	132
REFERANSELISTE	134
VEDLEGG	139
VEDLEGG 1 - LITTERATURSØK	139
VEDLEGG 2 – SCREENSHOT AV FACEBOOK-INNLEGGET (INFORMASJONSSKRIV).....	142
VEDLEGG 3 – SPØRREUNDERSØKELSEN	143
VEDLEGG 4 – GODKJENNING FRA NSD	150
VEDLEGG 5 – DESKRIPTIV ANALYSE	151
VEDLEGG 6 – FREKVENSPANALYSE FØR ENDRINGER	153
VEDLEGG 7 – DESKRIPTIVANALYSE ETTER ENDRINGER	155
VEDLEGG 8 – FAKTORANALYSE FOR KONVERGENT VALIDITET	157
VEDLEGG 9 – PEARSONS R KORRELASJON FOR JOBBTILFREDSHET.....	162
VEDLEGG 10 – FAKTORANALYSE FOR DIVERGENT VALIDITET.....	162
VEDLEGG 11 – KORRELASJONSANALYSE FOR INTROJEKSJON VED SAMMENSLÅING	164

VEDLEGG 14 – DESKRIPTIV STATISTIKK FOR DE UAVHENGIGE VARIABLENE SAMLET (REGRESJONSFORUTSETNING 2).....	166
VEDLEGG 15 – VIF TEST (REGRESJONSFORUTSETNING 3)	167
VEDLEGG 17 – KURVESTIMERING OG SCATTERGRAM (REGRESJONSFORUTSETNING 4)	169
VEDLEGG 18 – REGRESJONSFORUTSETNING 6 (SCATTERPLOT).....	177
VEDLEGG 19 – DESKRIPTIV STATISTIKK UTEN KONTROLLVARIABLER, REGRESJONSFORUTSETNING 8.....	180
VEDLEGG 20 – KORRELASJONSANALYSE 1-SIDIG	180

Figurliste

FIGUR 1: INTERNALISERINGSKONTINUUMET	20
FIGUR 2: HOVEDMODELLEN	31
FIGUR 3: DEN ALTERNATIVE FORSKNINGSMODELLEN	33
FIGUR 4: FORSKNINGSMODELLEN MED ANALYSERESULTATER.....	114
FIGUR 5: DEN ALTERNATIVE FORSKNINGSMODELLEN MED ANALYSERESULTATER	116
FIGUR 6: REVIDERT FORSKNINGSMODELL	117

Formelliste

FORMEL 1: DEN RELATIVE AUTONOME INDEKSEN.....	32
---	----

Tabellliste

TABELL 1: TILHØRENDE HYPOTESER FOR HOVEDMODELLEN	31
TABELL 2: HYPOTESER TIL DEN ALTERNATIVE FORSKNINGSMODELLEN OG MEDIERINGSHYPOTESER.....	34
TABELL 3: KONSEPTAVKLARTING, DIMENSJONER OG OPERASJONELLE DEFINISJONER	43
TABELL 4: MOTIVASJON MED TILHØRENDE DIMENSJONER OG ITEMS	49
TABELL 5: GRUNNLEGGENDE BEHOV MED TILHØRENDE DIMENSJONER OG ITEMS.....	51
TABELL 6: JOBBENGASJEMENT MED TILHØRENDE DIMENSJONER OG ITEMS.....	53
TABELL 7: JOBBTILFREDSHET MED TILHØRENDE ITEMS.....	54
TABELL 8: LEDERSTØTTE MED TILHØRENDE ITEMS	54
TABELL 9: KONTROLLVARIABLER	55
TABELL 10: HJEMMEKONTOR OG TILHØRENDE SVARALTERNATIVER	57
TABELL 11: VARIABLER MED TILHØRENDE ITEMS.....	65
TABELL 12: RELIABILITETSANALYSE, CRONBACHS ALFA	71
TABELL 13: DESKRIPTIV STATISTIKK ETTER ENDRING OG FUSJONERING AV ITEMS.....	81
TABELL 14: REGRESJONSANALYSE 1	96
TABELL 15: REGRESJONSANALYSE 2, DEL 1.....	97
TABELL 16: REGRESJONSANALYSE 2, DEL 2.....	97
TABELL 17: REGRESJONSANALYSE 3	98
TABELL 18: REGRESJONSANALYSE 4	98
TABELL 19: REGRESJONSANALYSE 5	99
TABELL 20: REGRESJONSANALYSE 6	100
TABELL 21: REGRESJONSANALYSE 6 INKLUDERT KONTROLLVARIABLER	101
TABELL 22: REGRESJONSANALYSE 7	102
TABELL 23: REGRESJONSANALYSE 7, AUTONOM MOTIVASJON OG KONTROLLERT MOTIVASJON.....	103
TABELL 24: REGRESJONSANALYSE 7 INKLUDERT KONTROLLVARIABLER	104
TABELL 25: REGRESJONSANALYSE 8	104
TABELL 26: REGRESJONSANALYSE 8, AUTONOM OG KONTROLLERT MOTIVASJON.....	105
TABELL 27: REGRESJONSANALYSE 8, INKLUDERT KONTROLLVARIABLER	106
TABELL 28: REGRESJONSANALYSE 9	107
TABELL 29: REGRESJONSANALYSE 9, AUTONOM OG KONTROLLERT MOTIVASJON.....	107
TABELL 30: REGRESJONSANALYSE 9 INKLUDERT KONTROLLVARIABLER	108
TABELL 31: MEDIERINGSANALYSE 1.....	109

TABELL 32: MEDIERINGSANALYSE 2.....	110
TABELL 33: MEDIERINGSANALYSE 3.....	111
TABELL 34: MEDIERINGSANALYSE 4.....	113
TABELL 35: HYPOTESENE OPPSUMMERT	117

Forord

Denne oppgaven utgjør masteroppgaven min i sin helhet og utgjør 30 studiepoeng og er en forskningsartikkel basert på selvbestemmelsesteorien knyttet opp mot hjemmekontor. Masteravhandlingen slutfører min mastergrad i økonomi og administrasjon med fordypning strategi og kompetanseledelse ved Universitet i Sørøst-Norge.

I denne oppgaven ser jeg på motivasjon, behovstilfredsstillelse, jobbtilfredshet, jobbengasjement og lederstøtte knyttet opp mot hjemmekontor. I tillegg ser på om autonomstøtte for hjemmekontor fra leder, har noen sammenheng med at de ansatte jobber hjemmefra, i forhold til på arbeidsplassen.

Jeg vil sende ut en takk til professor Halgeir Halvari, for all hjelp, veiledning og tilbakemeldinger som jeg har fått underveis gjennom hele oppgaven. Jeg vil også takke administratorene i facebookgruppene «Aksjer&Fond Norge» og «Børsforum» som lot meg publisere undersøkelsen der.

Hønefoss, mai 2021

A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'Alezaal'.

1.0 Innledning

Hjemmekontor blir mer og mer vanlig rundt omkring i hele verden blant annet på grunn av at teknologien forbedret og utvikles i et enormt tempo. Dette gjør det mulig for mennesker å kunne jobbe utenfor sin vanlige og tradisjonelle arbeidsplass. Hjemmekontor er en ordning der ansatte jobber hjemmefra istedenfor på det fysiske kontoret til arbeidsgiveren, og er en arbeidsplass som man innreder selv i eget hjem (Alsos et al., 2020). Fra mars 2020 ble hjemmekontorbruken styrket betraktelig i Norge ettersom Covid-19 ble en stor del av alles hverdag og skapte store endringer for folks arbeidsplass. På grunn av strenge restriksjoner, oppmuntring til sosial distansering og for å hindre smittespredning ble det oppfordret fra myndighetene at hjemmekontor skulle benyttes i den grad det var mulig. Dette gjorde at store deler av befolkningen ble satt på hjemmekontor fra våren 2020, og fremdeles er på hjemmekontor den dag i dag. Ettersom hjemmekontor allerede var på vei opp og ble mer og mer vanlig det siste tiåret, har det vært viktig å forske på hjemmekontorets virkninger på de ansatte, og arbeidet som blir gjort på hjemmekontor. På grunn av den spesielle situasjonen vi nå står ovenfor med tanke på pandemien, er det desto viktigere å forske på konsekvensene hjemmekontor har for de ansatte, i form av motivasjon, behovstilfredsstillelse, effektivitet, jobbengasjement og autonomstøtte fra leder, for å kunne tilrettelegge for best mulig opplevelse og velvære for de ansatte, spesielt siden hjemmekontorbruken for mange har blitt langvarig uten muligheter for å se kollegaer og ledere på den opprinnelige arbeidsplassen. Det er mange grunner til at hjemmekontor kan være aktuelt, generelt. Hjemmekontoret kan for eksempel være en del av tilpasningen for de eldste arbeidstakere eller for andre ansatte som av forskjellige grunner har problemer med å utføre jobben på arbeidsgivers fysiske kontor. I tillegg kan hjemmekontor være til hjelp for familier som sliter med tidsklemma (Alsos et al., 2020).

Videre vil det være et spørsmål om hvordan de ansattes motivasjon oppleves på hjemmekontoret. Den berømte selvbestemmelsesteorien skiller mellom forskjellige motivasjonstyper som kontrollert motivasjon, autonom motivasjon og amotivasjon. Teorien sier at når man har en autonom motivert oppførsel er man enig i, samtykker til og er fullt og helt villige til å engasjere seg i en aktivitet eller hendelse. Den sier videre at kontrollert motivasjon gjør at man føler seg presset, enten fra indre eller ytre hold, eller tvunget til å handle (Ryan & Deci, 2017, s. 14). Ifølge selvbestemmelsesteorien omhandler den siste motivasjonstypen, amotivasjon, en tilstand hvor man verken er motivert til å handle og

engasjere seg, eller at man oppfører seg på en måte som ikke formidles av egen intensjon (Ryan & Deci, 2017, s. 190).

Det er blitt skrevet mange artikler eller snakket mye om hva som faktisk motiverer de ansatte på jobb. For mange er det sikkert ytre belønninger som lønn eller bonuser. For mange stemmer nok dette i det korte løp, men er det nok til at man ønsker å bli i jobben over tid? Det som derimot viser seg å være en motivasjonsfaktor for ansatte er faktisk relasjoner til andre, og arbeidsmiljøet på jobben. Det sies at gode relasjoner er avgjørende for at man skal kunne prestere godt. Behovet for å ha en god relasjon til andre, føle seg akseptert, sett og verdsatt er det som sies å være blant det som motiverer oss mest på arbeidsplassen. I tillegg har det vist seg gang på gang at mestringsfølelse er viktig. Å føle at man faktisk mestrer arbeidet man er satt til å gjøre. Videre er det også en motivasjonsfaktor å ha fritt valg til å selv kunne velge hvordan man ønsker å utføre jobben sin, og å kunne være med på å påvirke sitt eget arbeid (Rognø, 2017). Dette utgjør de grunnleggende behovene, og er i samsvar med hva som blir formidlet gjennom selvbestemmelsesteorien. Man ønsker generelt å kunne være den beste versjonen av seg selv, både på arbeidsplassen, men også på hjemmebane. Blir presset derimot for stort vil man kunne føle at man ikke strekker til, og dette kan igjen påvirke jobbengasjementet, som igjen vil påvirke effektiviteten. I jobbsammenheng er det derfor viktig at målene, frister og arbeidsoppgaver som blir satt er klare og tydelig, slik at alle parter vet hva som forventes av en (Hauge, 2018).

Flere begreper vil bli presentert i studien. Blant annet vil det være snakk om begreper for de ulike motivasjonsreguleringene og motivasjonstypene, begreper innenfor de tre grunnleggende behovene, begreper for jobbtilfredshet og for de ulike dimensjonene innenfor jobbengasjement. I tillegg vil jobbkraav nevnes kort for at man lettere skal kunne forstå hva som ligger til grunn for blant annet jobbtilfredshet.

Fra teorien og tidligere forskning vet man at autonomstøtte fra leder, motivasjon og behovstilfredsstillelse er nært knyttet til hverandre, og at dette påvirker faktorer som tilfredshet og engasjementet. Det vil dermed være interessant å se på sammenhengene for dette knytte opp mot hjemmekontor. I tillegg til å se på hvordan autonomstøtte for hjemmekontor fra leder har sammenheng med at de ansatte er på hjemmekontor, i forhold til den fysiske arbeidsplassen. Med bakgrunn av teorien som blir presentert og tydeliggjort i oppgaven, har jeg kommet frem til følgende problemstilling for studien:

«Har autonomistøtte for hjemmekontor fra leder sammenheng med hjemmekontor versus kontor på arbeidsplassen? Er ansatte med hjemmekontor mer motivert, mer engasjerte, mer tilfredse på jobb, og får mer tilfredsstillelse av behov sammenlignet med ansatte med kontor på arbeidsplassen?»

Denne oppgaven er basert på forprosjektet som ble levert i forbindelse med masteravhandlingen høsten 2020. Det er blitt gjort forbedringer, endringer og justeringer i etterkant der det har vist seg og ha vært nødvendig (Leegaard, 2020).

2.0 Teori

I dette kapitlet presenteres motivasjonsteorien, selvbestemmelsesteorien (SDT), som har blitt brukt som utgangspunkt gjennom hele studien. Først vil litteratursøket, som ble gjort i forbindelse med å innhente tidligere relevante forskningsartikler om området, bli presentert. Her blir også fremgangsmåten som ble benyttet for å finne artiklene og kildene, bli beskrevet. I underkapitlet som omhandler selvbestemmelsesteorien presenteres forskjellen på de ulike motivasjonstypene og motivasjonsreguleringene. I tillegg vil jeg gå nærmere inn i de mest relevante miniteoriene for denne oppgaven, kognitiv evalueringsteori, organismisk integreringsteori og grunnleggende behovsteori. Under den kognitive evalueringsteorien vil det bli gått gjennom ulike hendelser og prosesser som påvirker den indre motivasjonen. Herunder den organismisk integreringsteorien vil motivasjonsreguleringene for ytre motivasjon, og internaliseringsprosessen bli presentert. Under den grunnleggende behovsteori blir de tre grunnleggende behovene presentert og forklart. Videre tar jeg for meg tidligere forskning innenfor sosial distansering, autonomistøtte og valg, jobbtilfredshet, behovstilfredsstillelse og jobbengasjement, og til avslutningsvis blir forskning om hjemmekontor versus den fysiske arbeidsplassen, presentert.

2.1 Litteratursøk

Etter at jeg valgte tema for oppgaven gjorde jeg flere søk i databaser for å få oversikt over hva som fantes av tidligere forskning. Jeg brukte databaser som Google Scholar, Oria og PsycINFO, etter tips fra veileder. Jeg har også vært innom ResearchGate, Self-Determination theory boka, og forskning som befant seg på selfdeterminationtheory.org. Etersom jeg allerede har hatt motivasjonsfaget i mitt studieløp visste jeg litt fra før av når det kom til

troverdige forskere innenfor feltet, som blant annet grunnleggerne av selvbestemmelsesteorien Edward Deci og Ricard Ryan. Jeg begynte likevel med et overordnet søk på ord som «motivation and home office» og «home office and efficiency» i Google Scholar. Jeg fant ikke mange relevante artikler som omhandlet hjemmekontor, men har lest og brukt noen av disse senere i oppgaven som omhandlet arbeidssted. Jeg har også brukt ulike ord og ulike sammensetninger for å finne flest mulig relevante artikler, og brukt søkeord som for eksempel «home office and jobsatisfaction», «work at home and motivation» og «work efficiency» for å nevne noen. Fullstendig liste over litteratursøket finnes i vedlegg 1. Jeg finner etter noen søk, at Paul Baard også er en meget kjent og troverdig forsker innenfor feltet. Ved søk i databasene prøvde jeg kun å bruke artikler som er skrevet av troverdige forskere, og artikler som er fagfellevurdert som vil si at artikkelen er blitt godkjent av flere upartiske eksperter innenfor fagfeltet. Jeg har også gjort en del søk som omhandler konsekvensene av Covid-19 og motivasjonsrelatert problematikk knyttet til dette. Disse artiklene har jeg blitt tipset om fra veileder. I flere søk har jeg også avgrenset søket med år (fra 2004-2020) for å sile ut gamle og utdaterte artikler når det kommer til hjemmekontor, i og med at hjemmekontor er et såpass «nytt» fenomen.

2.2 Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien består av seks miniteorier. Disse er kognitiv evalueringsteori, grunnleggende behovsteori, organismisk integreringsteori, kausalitetsorienteringsteori, teorien om målinnhold og relasjons motivasjonsteori (Ryan & Deci, 2017). Jeg skal som nevnt i begynnelsen av teorikapittelet ta for meg de tre miniteoriene som er mest relevant, nemlig den kognitive evalueringsteorien, organismisk integreringsteori og den grunnleggende behovsteorien. Når vi snakker om motivasjon i forbindelse med selvbestemmelsesteorien, mener vi som regel motivasjon som er koblet til arbeidsrelaterte oppgaver på jobb eller på skole. Arbeidsrelaterte følelser knyttet til selvbestemmelsesteorien har blitt forsket mye på tidligere. Selvbestemmelsesteorien blir forklart ved definisjonen: «*SDT er en empirisk basert, organismisk teori om menneskelig atferd og personlighetsutvikling. SDTs analyser er primært fokusert på det psykologiske nivået og den skiller mellom ulike typer motivasjon langs et kontinuum fra kontrollert til autonom motivasjon*» (Ryan & Deci, 2017, p. 3).

Selvbestemmelsesteorien er ulik andre motivasjonstilnærminger fordi den skiller mellom ulike motivasjonstyper og motivasjonskilder, som igjen har en betydning på kvalitet- og oppførselsdynamikken. Teorien foreslår ulike former for motivasjon, istedenfor å bare se på

motivasjon som et fenomen. Noen former for motivasjon er drevet av frivillighet, interesser eller verdier – mens andre former er drevet av eksterne faktorer som tvang eller press (Ryan & Deci, 2017, s. 14). En viktig deling som er blitt brukt for å skille motivasjonstyper i teorien er det som kalles «*autonomikontroll-kontinuum*». De forskjellige typene motivasjon blir karakterisert etter hvilken grad de representerer autonomi versus kontrollerte reguleringer. At en person har en autonom motivert oppførsel vil si at vedkommende føler følelsen av frivillighet, er enig i, samtykker til og er fullt og helt villig til å engasjere seg i en aktivitet (Gagné & Deci, 2005, s. 333). Når en person derimot har en kontrollert motivert oppførsel kan personen føle seg indre eller ytre presset eller tvunget til å utføre en aktivitet. Kontrollert motivert oppførsel finner vi på den motsatte siden av autonom motivert oppførsel, eller autonomi (Gagné & Deci, 2005b, s. 334). Et eksempel på en kontrollert motivert oppførsel kan være at man føler seg presset eller tvunget til å utføre en handling som strider imot vedkommende sin holding, verdi eller ønske (Ryan & Deci, 2017, s. 14).

2.2.1 Kognitiv evalueringsteori (CET)

Den kognitive evalueringsteorien forkortes gjerne «CET», og er den første av seks miniteorier i selvbestemmelsesteorien. Teorien fokuserer på indre motivasjon og hvordan hendelser i det sosiale miljøet påvirker denne (Ryan & Deci, 2017, s. 123). Fenomenet «indre motivasjon» gjenspeiler den primære og spontane tilbøyeligheten som spesielt pattedyr har, til å utvikle seg gjennom aktiviteter som lek, utforskning og å manipulere ting – som på denne måten utvider kompetansen og kapasiteten deres (Ryan & Deci, 2017, s. 123). Indre motivert oppførsel er der hvor man handler ut ifra interesse og hvor hovedbelønningen er følelsen av effekt og glede ved å utføre handlingen (Gagné & Deci, 2005, s. 331). Motsetningen til indre motivasjon er ytre motivasjon, og beskrives som en oppførsel der man er motivert eller styrt av flere konsekvenser, som for eksempel en ytre belønning, sosial anerkjennelse, unngåelse av straff, eller oppnåelse av et verdsatt resultat (Ryan & Deci, 2017, s. 14). Indre motivert oppførsel er autonom, mens ytre motivert oppførsel kan variere fra å være autonom til å være kontrollert.

I løpet av flere tiår har det blitt forsket en stor del på tilfeller ved indre motivasjon, og det er denne forskningen som ligger bak uttalelsen som sier at: «*Indre motivasjon er en iboende egenskap hos mennesker som enten kan blomstre eller visne, som et resultat av omgivende sosiale forhold*» (Ryan & Deci, 2017, s. 124). Teorien argumenterer for at begivenheter som

påvirker en persons opplevelse av autonomi og kompetanse i en negativ retning, vil svekke den indre motivasjonen, mens hendelser som støtter autonomi og kompetanse vil forbedre den indre motivasjonen. Videre argumenteres det for at behovet for autonomi og behovet for kompetanse må være tilfredsstillt for at man skal kunne opprettholde den indre motivasjonen, og at behovet for tilhørighet også spiller en vesentlig rolle for gjennomføringen av den indre motivasjonen, og da spesielt i hendelser som omhandler sosiale elementer (Ryan & Deci, 2017, s. 124).

Ytre hendelser som kan påvirke indre motivasjon

I hendelser hvor man mottar materielle eller symbolske belønninger, har en tendens til å svekke den indre motivasjonen for en aktivitet, dersom belønningskravet gikk på utførelsen av en aktivitet (Ryan & Deci, 2017, s. 147). Andre ytre hendelser som kan påvirke den indre motivasjonen er trusselen om straff, og denne er også en av de vanligste motivasjonsteknikkene selvom dette ikke har blitt forsket mye på tidligere (Ryan & Deci, 2017, s. 147). I tillegg kan overvåkning være en ytre hendelse som også kan påvirke den indre motivasjonen. Tidligere forskning bekrefter også at dersom man føler seg overvåket vil den indre motivasjonen svekkes (Ryan & Deci, 2017, s. 148). Eksempler på andre ytre hendelser som kan påvirke den indre motivasjonen, kan være evalueringer, frister og pålagte mål og konkurranser.

Følelsen av autonomi vil si at en person opplever en følelse av fritt valg, og fri vilje til å utføre den spesifikke aktiviteten. Hvis man fritt kan velge når, hvordan og hvilke aktiviteter eller oppgaver de selv ønsker å utføre, vil CET-teorien anta at de vil få en større følelse av autonomi og indre motivasjon (Ryan & Deci, 2017, s. 150). Tidligere forskning gjort av Deci et al (1978) viser at deltagere i eksperimentet som fikk et valg, var betydelig mer indre motivert enn de som ikke fikk et valg (lest i; Ryan & Deci, 2017, s. 151). Videre understreker CET at for å ha en positiv effekt på den indre motivasjonen er det nødvendig at man også har en optimal utfordring som fremkommer i sammenheng med autonomi i en viss grad (e.g., Ryan, 1982; lest i Ryan & Deci, 2017, s. 153). Når man er indre motivert, har man en tendens til å velge optimale utfordringer. Følelsen av å deretter føle seg kompetent, og å være i en mestringssone, er det som opprettholder indre motivasjon over tid (Ryan & Deci, 2017, s. 153). Det er viktig å føle at man behersker de aktivitetene eller oppgavene man utfører. Om man velger en oppgave som man ikke føler at man mestrer eller man til stadighet står fast, vil ikke dette forbedre den indre motivasjonen. Videre vises det til at positive tilbakemeldinger

kan ha en innvirkning på den indre motivasjonen. Tilbakemeldinger som er formidlet av andre kan ha positive effekter på den indre motivasjonen, men dersom den er administrert på en kontrollerende måte eller i en kontrollerende sammenheng, kan den undergrave den indre motivasjonen (Ryan & Deci, 2017).

Mellommenneskelige prosesser som påvirker den indre motivasjonen

Et av de vesentlige faktorene ved CET er at effekten av de ytre hendelsene på den indre motivasjon, avhenger i stor grad av hvordan individene selv tolker disse hendelsene (Ryan & Deci, 2017, s. 159). Deci, Connell & Ryan (1989) foretok en studie på arbeidsplassen, der de så på ledere som brukte ulike strategier for å håndtere såkalte «problem-arbeidstakere». Funnene fra studien viste at arbeidstakere som hadde en kontrollerende leder, uttrykte mer fremmedgjøring mot bedriften og hadde lavere jobbtilfredsstillelse enn de som jobbet for en mer autonomstøttet leder. I tillegg la arbeidstakerne som hadde en mer kontrollerende leder, større vekt på ytre arbeidsfaktorer som lønn og forfremmelser. Dette kan tyde på lavere indre motivasjon for jobben de gjør (lest i; Ryan & Deci, 2017, s. 161-162). Videre viser tidligere studier at selv om ytelseskontingente belønninger som regel pleier å svekke den indre motivasjonen, var belønningseffekten mindre negativ dersom belønningen ble administrert i en tilnærming som var mer autonomistøttet (Ryan & Deci, 2017, s. 163).

Intrapersonlige hendelser

Indre motivasjon er manifestet i menneskers engasjement i aktiviteter som interesserer dem. Selvbestemmelsesteorien sier at noen former for indre motivasjon faktisk kan være kontrollerende, og at noen til og med er tvungen. Dette gjør at man undergraver den indre motivasjonen. Aktiviteter som vanligvis er hyggelige, kan for noen oppleves som kontrollerende og man kan føle på et press (Ryan & Deci, 2017, s. 167). Ryan (1982) brukte begrepet «internt kontrollerende» for å beskrive ideen om slike motivasjonskrefter hos individer. Han understreket spesielt konseptet «egoengasjement» og argumenterte videre for at dersom egoengasjementet er kontrollerende internt hos et individ, vil indre motivasjon være motstridende (lest i; Ryan & Deci, 2017, s. 167-168). Egoengasjement vil si at individer i noen hendelser kan føler seg presset til å måtte prestere på en slik måte som vil bli verdsatt av en referansegruppe som de selv er en del av, eller som de ønsker å være en del av. Kort fortalt er egoengasjement en tilstand der man har et behov for å bevise sin egen verdi ovenfor andre eller seg selv (Ryan & Deci, 2017, s. 168).

2.2.2 Organismisk integreringsteori (OIT)

Den andre miniteorien i selvbestemmelsesteorien handler om forskjellige former for ytre motivasjon og dens årsaker og konsekvenser. Et viktig moment i denne miniteorien handler om konseptet internalisering som kan resultere i fire hovedtyper motivasjonsreguleringer. Disse er henholdsvis ekstern motivasjon, introjeksjon, identifikasjon og integrasjon. Motivasjonsreguleringene varierer i grad av autonomi, opplevelser og effekt av atferd. «Ytre motivasjon krever en instrumentalitet mellom aktiviteten og noen skillbare konsekvenser som håndgripelige eller verbale belønninger, så tilfredsstillelse ikke kommer fra selve aktiviteten, men heller fra de ytre konsekvensene som aktiviteten medfører» (Gagné & Deci, 2005, s. 331). Som nevnt tidligere er indre motivasjon et viktig konsept i selvbestemmelsesteorien og individer som er indre motivert beveger seg frivillig mot nye og optimale utfordringer når de er motiverte. Men det er ikke alltid slik, det hender også at individer deltar i aktiviteter som ikke er indre motivert som for eksempel jobb, gjøremål, plikter, ritualer eller selvkontroll. Dette er aktiviteter man ofte utfører likevel, fordi sosialiseringsagenter forventer, roser, promoterer eller at det til og med tvinger det frem (Ryan & Deci, 2017, s. 179). Når man snakker om ytre motivasjon er det også naturlig å nevne kontrollert motivasjon som blant annet går ut på hva som motiverer individer til å engasjere seg i en atferd eller en aktivitet som ikke er motivert av indre motivasjon. Kontrollert motivasjon går også ut på hvilke motiv individer har for å delta i ulike aktiviteter som av familie, grupper og samfunn – blir sett på som verdifulle, og spesielt de aktivitetene som ikke er iboende morsomme. I tillegg handler kontrollert motivasjon om å se på hvilke motiv individer har til å avstå fra atferd som blir oppfattet som problematiske eller feil (Ryan & Deci, 2017, s. 179). Motivasjonen bak denne atferden er ytre motivasjon og forklarer de hendelsene der individer engasjerer seg i en type atferd, på grunn av den instrumentale verdien til atferden. Denne miniteorien ser altså på om individer kan føle autonomi for ytre motiverte atferder, og om det er tilfelle, hvordan sosialagenter som blant annet familie, venner og kollegaer kan oppfordre eller undergrave et slikt autonomt engasjement (Ryan & Deci, 2017, s. 180).

Internaliseringsprosessen

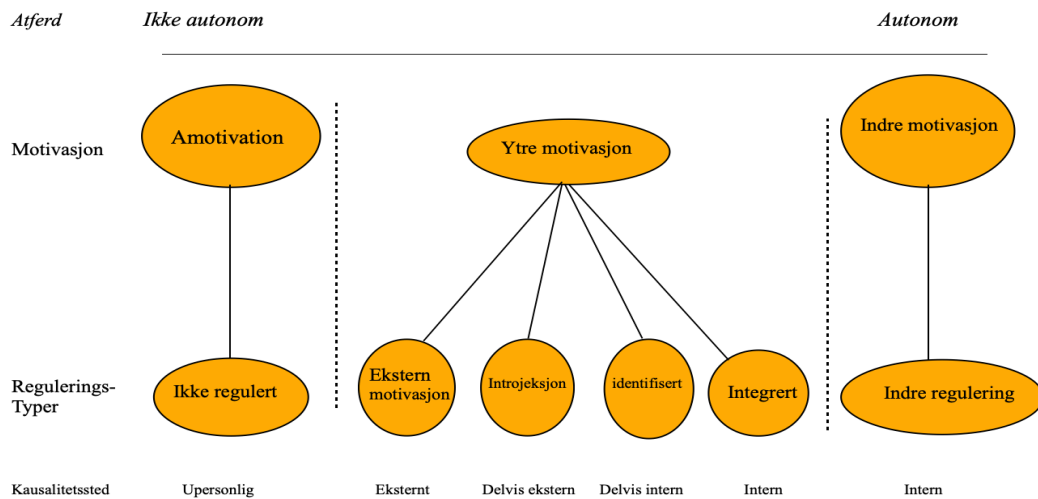
Som jeg nevnte over, er internalisering et viktig konsept i organismisk integreringsteori og som brukes til å skille ytre motivasjon i ulike typer. Internalisering er en prosess som går ut på å ta inn verdier fra eksterne kilder og transformere disse om til sine egne (Ryan, Connell & Deci, 1985; lest i Ryan & Deci, 2017, s. 180). Internalisering er en internt psykologisk

prosess, og i likhet med indre motivasjon, representerer internalisering en naturlig vekstprosess for aktiv læring og selvutvidelse, og fremmer ikke bare personlig vekst men også kulturens vekst (Ryan & Deci, 2017, s. 180). Videre sier teorien at internaliseringsprosessen kun fungerer optimalt dersom individenes grunnleggende psykologiske behov er støttet (Ryan & Deci, 2017, s. 182). For å tilfredsstille det grunnleggende behovet for kompetanse er effektivt internalisering, høyest relevant. I tillegg til behovet for kompetanse, forklarer også behov for tilhørighet, selektiviteten til internalisering. Individer internaliserer også sosial informasjon fordi dette lar dem føle tilknytning til andre. Dersom man internaliserer familiære eller kulturelle praksiser og verdier kan individene føle på deltagelse og tilhørighet, som igjen tilfredsstillende behovet for tilhørighet. Internaliseringskontinuumet formidler at en motivasjonsregulering kan være fullt integrert av ens følelse av selvtillit og dette understreker poenget med at dersom man lykkes med fullstendig internalisering vil man kunne oppleve at oppførselen sin som mer villig og autonom. Internalisering er altså en viktig prosess hvor individer kan tilfredsstille sine psykologiske grunnleggende behov for autonomi, kompetanse og tilhørighet (Ryan & Deci, 2017, s. 183).

Ekstern regulering er den motivasjonsreguleringen som er mest forsket på, og omhandler den mest ytre motivasjonen der oppførselen til et individ er motivert av ytre belønninger eller unngåelse av straff. Ekstern regulering er definert som «opplevelsen eller oppfatningen av at man engasjerer seg i oppførselen på grunn av ytre belønninger» (Ryan & Deci, 2017, s. 184). Den neste reguleringen innenfor ytre motivasjon kalles for *introjeksjon* og er definert som «en regulering som har blitt tatt inn av et individ, men som ikke har blitt akseptert som sin egen, sies å være introdusert og gir videre grunnlag for introdusert regulering» (Gagné & Deci, 2005b, s. 334). Introjeksjon innebærer at man tar inn eller vedtar en regulering eller verdi, men kun som en delvis eller ufullstendig transaksjon. Introjeksjon oppleves som en indre kontrollerende makt som individer legger på seg selv, som vektlegger interne vurderinger og evalueringer som er betinget av følelsen om en verdi, og er en følelse av at man «burde» eller «må» gjøre noe (Ryan & Deci, 2017, s. 185). Denne reguleringen er en mer varig form for ytre motivasjon enn ekstern regulering. Identifisert regulering, eller *identifikasjon*, er en regulering som havner lenger bort på internaliseringskontinuumet av relativ autonomi, og er definert som «en bevisst tilslutning til verdier og forskrifter» (Ryan & Deci, 2017, s. 187). Identifikasjon er opplevelsen av større autonomi og frivillighet enn eksterne reguleringer, og går ut på at individer har identifisert seg med verdien og viktigheten av en oppførsel og at det dermed blir viktig for dem personlig (Ryan & Deci, 2017, s. 187). Det er dermed ikke sagt at

individer har oppnådd full integrering, men har gjennom identifikasjon akseptert viktigheten av en handling (Ryan & Deci, 2017, s. 188). *Integrerte regulering* representerer den siste og mest autonome reguleringen for ytre motivasjon og er den høyeste graden av internalisering. Ved integrering har individer en full følelse av at atferden er en integrert del av den man er, og at den oppstår fra følelsen av sitt eget selv, og dermed er selvbestemt (Gagné & Deci, 2005b, s. 335). Når denne reguleringen er oppnådd, opplever man en mer helhjertet overensstemmelse til godkjenning av atferd eller verdi, og til fravær av konflikt med andre identifikasjoner (Ryan & Deci, 2017, s. 188). Resultatet av denne reguleringen er stabil og en moden form for selvregulering som representerer en fullt autonom form for ytre motivasjon (Ryan & Deci, 2017, s. 189). For alle reguleringene innenfor internaliseringsprosessen kan individer bevare sin relasjon til andre, og ved å handle ut ifra de sosialt aksepterte reglene eller verdiene vil man føle seg mer personlig- og sosialt effektiv. Det er derimot kun gjennom identifikasjon og integrasjon at man også oppnår personlig autonomi, og kun gjennom full integrering av man opplever tilfredsstillelse av de grunnleggende behovene, og igjen oppleve fullstendig utvikling (Ryan & Deci, 2017, s. 189-190).

Den siste motivasjonstypen er *amotivasjon* og befinner seg utenfor rammen av kontinuumet til ytre motivasjon. Amotivasjon er en tilstand der man verken er motivert til å utføre en aktivitet eller at man har en atferd som ikke formidles av intensjon. Amotivasjon beskriver en tilstand der individer ikke finner noen verdi, belønninger eller meninger med en aktivitet, og dermed heller ikke har noen plan om å utføre aktiviteten (Ryan & Deci, 2017). Amotivasjon defineres som at man fullstendig mangler selvbestemmelse (Gagné & Deci, 2005a, s. 335). Det er to kilder som amotivasjon kan stamme fra, den ene er mangel på oppfattet kompetanse og den andre er mangel for en interesse eller verdi for en atferd. Sistnevnte stammer fra likegyldighet og kan til tider være autonom (Ryan & Deci, 2017, s. 191).



Figur 1. Internaliseringstabell

Figur 1: Internaliseringskontinuumet

Kilde: (Ryan & Deci, 2017, s. 193).

2.2.3 Grunnleggende behovsteori (BPNT)

Grunnleggende behovsteori er den fjerde miniteorien i selvbestemmelsesteorien og handler om de psykologiske grunnleggende behovene (BPNT) til et hvert individ. De psykologiske grunnleggende behovene er behovet for autonomi, tilhørighet og kompetanse, hvor tilfredsstillende av hvert av behovene er essensielt for optimal utvikling, integritet og velvære (Deci & Ryan, 2000, s. 229). Behov blir definert som «indre menneskelige forhold som er nødvendige for en optimal psykologisk utvikling og velvære» (Ryan & Deci, 2017, s. 255). Frustrasjon kan oppstå dersom man unnlater eller feiler med å tilfredsstillende de tre behovene vil det kunne føre til redusert vekst, utvikling og velvære. Denne miniteorien går ut på forholdet mellom de grunnleggende psykologiske behovs tilfredsstillende og frustrasjon - til godt og dårlig velvære. Når vi snakker om velvære vil det være naturlig å nevne «blomstre» eller «flourishing» som er et essensielt element i selvbestemmelsesteorien. Å «blomstre» vil si at man realiserer våre beste menneskers potensialer og at dette også mest sannsynlig vil oppleves tilfredsstillende. Blomstring er preget av vitalitet, likhet, tilgang til og utøvelse av ens menneskelige evner og selvregulering. Vitalitet blir definert som «energien til å handle» (Ryan & Deci, 2017, s. 256). Selvbestemmelsesteorien ser på alle individer som påvirket av behovstilfredsstillende av autonomi, tilhørighet og kompetanse i ulike grader av tilfredshet (eller frustrasjon), istedenfor å se på forskjeller på styrke eller verdi av behovene. Antagelsen

om at større behovstilfredsstillelse vil resultere i økt velvære, og økt behovsfrustrasjon vil resultere i en reduksjon av velvære, er helt sentralt i teorien (Ryan & Deci, 2017, s. 242).

Det finnes mye forskning innenfor dette feltet, og forskningen bekrefter at de grunnleggende behovene er vesentlige og viktige for optimal motivasjon, velvære og tilfredshet (Ryan & Deci, 2017, s. 11). Blant annet fant man at i en tidlig studie gjort i to ulike bedrifter i to ulike land, at ansatte som opplevde større behovstilfredsstillelse av de tre grunnleggende behovene, viste større jobbenngasjement og høyere velvære på arbeidsplassen (Ryan & Deci, 2017, s. 243-244). Videre viser tidligere forskning på tvers av landegrensar, og der respondentene generelt følte seg relativt utrygge, også at behovstilfredsstillelse av autonomi, tilhørighet og kompetanse fremmer velvære (Ryan & Deci, 2017, s. 244).

Behovet for autonomi

Behovet for autonomi vil si: «*behovet for å kunne regulere egne handlinger og erfaringer*» (Ryan & Deci, 2017, s. 10). I en tidligere studie ble det spådd at autonomistøtte fra ledelsen ville være assosiert med større tilfredshet for de tre grunnleggende behovene. Funnene viste at autonomistøtte fra ledelsen fremmet motivasjon, jobbtildfredshet og generell opptreden i forskjellige settinger (Baard et al., 2004, s. 2048). Tilfredsstillelse av behovene er tilrettelagt for støtte for autonomi og hvor kontrollerende hendelser kan avbryte dette (Ryan & Deci, 2017, s. 247). Dette er det også funnet for støtte for i forskjellige studier, og blant annet av Gagné (2003) hvor man studerer frivillige på et dyreshelter. Funnene i studien viste støtte for autonomi var assosiert med sterkere engasjement og lavere «turnover» intensjon, og der disse relasjonene ble formidlet av behovstilfredsstillelse (lest i; Ryan & Deci, 2017, s. 247). Når det er støtte for autonomi, er man også i bedre stand til å oppsøke og finne støtte for tilhørighet og kompetanse (Ryan & Deci, 2017).

Behov for tilhørighet

Det å føle tilhørighet vil si å føle en sosial tilkobling eller tilknytning til andre mennesker. Man opplever tilhørighet når man føler at andre individer bryr seg om dem og når man er en del av sosial gruppe (Ryan & Deci, 2017). Det er dermed viktig å påpeke at ikke alle relasjoner til andre, tilfredsstiller behovet for tilhørighet, rett og slett fordi noen relasjoner ikke er av høy nok kvalitet. Relasjoner oppfattes som høy kvalitet i relasjoner der begge parter opplever autonomi og gir hverandre autonomistøtte (Weinstein, 2014).

Behov for kompetanse

Det siste behovet innenfor de grunnleggende behovene er behov for kompetanse, og dette blir sett på som et essensielt element i forhold til motiverende handlinger. Behov for kompetanse refereres til behovet for å føle effektivitet og mestring. Behov for kompetanse kan derimot lett bli svekket av andre faktorer, hvor man for eksempel opplever oppgaver for vanskelige, eller får negative tilbakemeldinger. Det kan også bli svekket av mellommenneskelige faktorer som for eksempel sosiale sammenligninger eller personlig kritikk (Ryan & Deci, 2017, s. 11).

2.3 Tidligere forskning

2.3.1 Motivasjon og sosial distansering

Det oppstod en rekke trusler mot den fysiske- og psykiske helsen og for menneskers velvære når Covid-19 oppstod i mars 2020, som en konsekvens av flere smittetiltak, blant annet sosial distansering. Når man snakker om sosial distansering snakker man om å minimere den sosiale kontakten mellom individer, og en konsekvens av dette har ført til anbefalinger eller påbud om hjemmekontor. Andre smittevernstiltak har vært å holde 1 meters avstand til hverandre, unngå besøk, nedstenginger og digital undervisning. Etersom pandemien er nokså ny er det ikke flust av artikler som omhandler hjemmekontor, men det er blitt skrevet noen studier som viser til at blant annet sosial distansering kan ha en negativ effekt på individers velvære. En av disse studiene ser på kontrollert og autonom motivasjon for sosial distansering og konsekvensene av dette i form av sosial og mental helse hos ungdommer i USA. I studien ble det forventet at man fant støtte for at ungdommene som hadde autonome motiver til sosial distansering, rapporterte om bedre sosial og mental helse, enn de som ikke hadde autonome motiver til sosial distansering. Funnene viste derimot at de som var sosial distansert fordi de selv ikke ønsket å bli smittet, eller for å unngå at andre dømte dem, var de som rapporterte om større angstsymptomer, men mindre belastningsfølelser. Funnene viste også at sosial distansering, for de som ellers foretrakk å være hjemme, rapporterte om mindre angst og depressive symptomer, mens de som hadde blitt oppfordret av en venn rapporterte om depressive symptomer. Derimot viste studien også at for de som var sosial distanserte fordi foreldrene deres ba dem om det, følte mer tilhørighet. Dette kan man kanskje forklare ved at foreldrene ofte vil barnets beste, og at man dermed føler at noen brydd seg (Oosterhoff et al., 2020).

Karloh et al (2020) ser på hvordan sosial distansering påvirker den mentale og fysiske helsen for individer med kols under Covid-19 og hvor pandemien har utsatt individer for fysisk inaktivitet og mer stillesittende og hjemmeværende atferd. Studien så på hvordan pasientene med kols skulle bli mer motiverte til å trene på egenhånd i sitt eget hjem, i henhold til protokollanbefaler for kols, og hvordan man skulle opprettholde dette over tid. Studien hevder at det finnes et sett av teknikker som kan øke motivasjonen deres og som kan promotere atferdsendringer hos pasientene. Det vises blant annet til at enkle ideer kan iverksettes for å gi pasientene et fritt og personlig valg, lage en samarbeidsrelasjon hvor bekymringer for personlige mål blir verdsatt og anerkjent, og å gi en realistisk struktur som kan gi meningsfulle utfordringer. Funnene viste at dette var effektivt for å få en økning i intensjonen og endring for fysisk aktivitet, som igjen var effektiv for selvregulering og endring i den faktiske aktivitetsatferden, forbedring av den autonome motivasjonen, oppfattet autonomstøtte og tilfredshet av behovene for autonomi og kompetanse (Karloh et al., 2020).

Det har blitt viktig å forstå hvordan man best motiveres til sosial distansering, og studien som er påbegynt av Legate et al. (2020) forventes det at beskjeder som er autonomstøttet, vil hjelpe individer å se viktigheten og verdien av atferdsendringer under Covid-19, og dermed øke den autonome motivasjonen for sosial distansering. Det forventes også videre at kontrollerende beskjeder som presser individer til å forandre seg ved hjelp av skam, skyldfølelse og krav, vil svekke den autonome motivasjon for sosial distansering (Legate et al., 2020).

2.3.2 Autonomistøtte og valg

Autonomistøtte og valg er relevant og av betydning i forhold til hjemmekontor, og hvorvidt de ansatte er pålagt av arbeidsgiver, presset til det på grunn av restriksjoner, eller har hatt fritt valg når det kommer til bruk av hjemmekontor under Covid-19. Autonomstøtte fra leder til å jobbe hjemmefra vil trolig ha en sammenheng med at sannsynligheten for å jobbe hjemmefra, er større. Viktigheten av fritt valg er av betydning for å kunne tilfredsstillende de grunnleggende behovene for autonomi og kompetanse, i likhet med hva både selvbestemmelsesteorien og Karloh et al., (2020) over, hevder.

En lignende studie ble gjort av Altendorf et al., (2020) hvor man testet effekten autonomstøttede beskjeder hadde på selvbestemt motivasjon og økt intensjon om å slutte å

røyke, gjennom økt opplevd autonomistøtte. Funnene viste at ingen signifikant effekt av autonomstøttende beskjeder på verken autonomistøtte eller selvbestemt motivasjon, derimot hadde selvbestemt motivasjon en positiv signifikant effekt på intensjonen om å slutte å røyke, formidlet gjennom holdninger, sosial innflytelse og selveffektivitet (Altendorf et al., 2020).

En studie gjort av Schutte & Malouff (2019) undersøkte effekten av behovstilfredsstillelse av behovet autonomi, når det kom til nysgjerrighet. Studiens deltagere ble delt opp i tilfeldige i en gruppe hvor det var autonomistøtte, og en gruppe som ikke hadde autonomistøtte. Den gruppen hvor det var autonomistøtte, ble det det gitt et valg av tema for en film, mens i den andre gruppen fikk ikke deltagerne velge filmens tema. Funnene fra studien viste at i den autonomstøttet gruppen hadde høyere grad av nysgjerrighet for filmens tema, enn i gruppen som ikke hadde et valg (Schutte & Malouff, 2019).

Aspeli & Molstad (2010) undersøkte hvordan påvirkning fjernledelse hadde på motivasjon og selvledelse, og for hvilke faktorer som bidrar til behovstilfredsstillelse, fant man ikke noen direkte sammenheng mellom dette. Man fant derimot en indirekte sammenheng der fjernledelse påvirket noen av sammenhengende og fungerte som en moderator. Man så at når fjernledelse var til stede styrket sammenhengene seg og at de som fjernledes har høy oppfattet kompetanse, høye jobbkrav, og opplever høy jobbytelse. Funnene viste også at de som ikke fjernledes og de som blir fjernledes, men har lave jobbkrav, rapporterte om lavere jobbtilfredshet (Aspeli & Molstad, 2010, s. 5). Fjernledelse vil si at man leder medarbeidere som har arbeidsplassen på et annet sted, enn der man leder størsteparten av medarbeiderne fra. Videre fant man også at høy oppfattet kompetanse forsterket graden av selvledelse og viste at ansatte som får behov oppfylt, arbeidet hardere. I tillegg fant man to moderatoreffekter på fjernledelse til, nemlig for selvbestemt motivasjon og behov, og mellom jobbkrav og jobbtilfredshet. De fant en sterk positiv sammenheng mellom tilfredsstillelse av behov og selvbestemt motivasjon, og en negativ effekt for ansatte med høy grad av behovstilfredsstillelse spiller ikke fjernledelse noen rolle, men for de med lav grad av tilfredsstillelse er den selvbestemte motivasjonen høyere for de som fjernledes enn de som ikke fjernledes (Aspeli & Molstad, 2010, s. 79). Moderatoreffekten mellom jobbkrav og jobbtilfredshet viste at fjernledelse forsterket den positive sammenhengen mellom disse, og at jobbkrav virket positiv på jobbtilfredshet, og at det ble forsterket ved fjernledelse (Aspeli & Molstad, 2010, s. 81).

Olafsen (2018) nevner at et arbeidsmiljø som er autonomistøttende, tilfredsstillende individenes grunnleggende psykologiske behov for autonomi, kompetanse og tilhørighet. Tilfredsstillelse av disse behovene hjelper til å produsere autonom motivasjon, noe som har positive virkninger for både arbeidstakere og organisasjoner (*Selvbestemmelsesteorien: Et differensiert perspektiv på motivasjon i arbeidslivet - Magma*, 2018). En lang rekke studier, blant annet Baard et al., (2004) viser til at autonomistøttende ledere er forbundet med større behovstilfredsstillelse og mer autonom arbeidsmotivasjon. Det vises også til at «*autonomistøtte handler om å kunne forstå og anerkjenne andres perspektiver, legge til rette for at andre har et handlingsrom med hensyn til å kunne ta selvstendige valg, for eksempel om hvordan ting skal gjøres, samt å inkludere andre i beslutningsprosesser. Autonomistøtte innebærer også det å støtte andres utforskning av nye ting og fremgangsmåter, og å oppfordre andre til å ta initiativ*» (*Selvbestemmelsesteorien: Et differensiert perspektiv på motivasjon i arbeidslivet - Magma*, 2018).

2.3.3 Lederstøtte, behov og motivasjon

De fleste arbeidsrelaterte studiene som er gjort med selvbestemmelsesteorien som utgangspunkt, har fokusert på de psykologiske grunnleggende behovene og tilfredsstillelse av disse, eller på de forskjellige typene arbeidsmotivasjon. De studiene som har tatt med begge mekanismene, har som regel antatt at jobbtilfredshet eller frustrasjon av de grunnleggende behovene er forutsetninger for ulike typer arbeidsmotivasjon. Retningen på disse forholdene derimot, er ikke tydelig testet for arbeidsplassen (Olafsen et al., 2018). Olafsen et al (2018) utforsker forholdet mellom lederstøtte for behovene, grunnleggende psykologiske behovstilfredsstillelse av behovene på arbeidsplassen, og motivasjon. Dette blir sett på med et konkurrerende sett med hypoteser angående retningsbestemmelse på disse variablene. Funnene hennes er viktige implikasjoner for selvbestemmelsesteoriens undersøkelsespross-modeller og viser blant annet at leders behovsstøtte var positiv direkte relatert til grunnleggende psykologisk behovtilfredshet, men ikke direkte knyttet til arbeidsmotivasjon. Videre viste resultatene at behovtilfredshet var relatert til arbeidsmotivasjon over tid og ikke omvendt. I tillegg ble det funnet en indirekte sammenheng mellom ledelsesmessig behovsstøtte og arbeidsmotivasjon gjennom grunnleggende behovstilfredsstillelse (Olafsen et al., 2018).

2.3.4 Jobbtilfredshet, behovstilfredsstillelse og jobbengasjement

Mange har definert jobbtilfredshet gjennom tidene, så jeg velger å holde meg til det norske leksikon sin definisjon: «*Jobbtilfredshet viser til hvor tilfreds en person er med sin jobbsituasjon og begrepet brukes som en indikator når man skal måle hvordan ansatte har det på jobb, og om arbeidsmiljøet i en virksomhet er godt*» (Sagberg, 2020). Jobbtilfredshet er vesentlig for arbeidsmotivasjon, og for oppmuntring til å prestere bedre (Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Det har blitt forsket mye på hvordan individers behov påvirker jobbtilfredshet og motivasjon på jobb. Behov som begrep har blitt brukt til å beskrive individers ønsker, lyster eller motiver. Et alternativt syn på behov er at det blir sett på noe som er medfødt og at det er behov for å overleve som er i fokus. Dersom for eksempel jobbtilfredshet er avgjørende for å overleve og for individets vekst og helse, så vil det defineres som et behov. Er det derimot ikke det, vil det kategoriseres som et ønske. Dette er blitt sagt at er en viktig skilnad fordi noen individers ønske kan være skadelige, og å hevde at et skadelig ønske er et behov, vil være ulogisk. (Baard et al., 2004, s. 2046). Baard et al., (2004) sier at arbeidsmiljøer som fremmer behovet for jobbtilfredshet forventes å gi positive utfall, mens arbeidsmiljøer som svekker behovet for tilfredshet er ventet å gi negative utfall (s. 2046). Når jobbtilfredshet er et resultat av at de grunnleggende behovene er tilfredsstilt, vil det bli forbundet med effektiv opptreden. Dette er derimot ikke tilfellet når jobbtilfredshet er et resultat av ønskede resultater som ikke tilfredsstiller de grunnleggende behovene, da dette ikke vil være relatert til effektiv opptreden. Arbeidsmiljø er også svært viktig når det kommer til effektiv opptreden (Baard et al., 2004). Arbeidsmiljøet har vist seg å ha en positiv virkning på jobbtilfredsheten for de ansatte, etter tidligere studier gjort av Raziq & Maulabakhsh (2015). Dårlig arbeidsmiljø hindrer de ansatte til å kunne fremstille sine egne evner og begrenser dem til å oppnå sitt fulle potensiale på jobb.

For å forstå jobbengasjement bedre, er det naturlig å nevne teorien, Job demands-resources theory, som forkortes JD-R. Teorien viser til hvordan jobbressurser hoveddriveren til jobbengasjement. Jobbressurser er alle de fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspektene i jobben. «*Jobbressurser presenterer de fysiske, sosiale eller organisatoriske aspektene av jobben som kan redusere jobbkrav og tilhørende fysiologiske og psykologiske kostnader, være funksjonell i å nå arbeidsmål og å stimulere personlig vekst, læring og*

utvikling» (Bakker & Demerouti, 2007). Jobbressurser er antatt å spille en vesentlig rolle enten innenfor indre motivasjon fordi det foster individers vekst, utvikling og læring, og er med på å oppfylle de grunnleggende behovene, eller innenfor ytre motivasjon fordi det er medvirkende til å nå arbeidsmål (Bakker & Demerouti, 2008).

Tidligere forskning innenfor jobbengasjement viser til stadighet at jobbressurser som sosial støtte og anerkjennelse, autonomistøtte og læringsmuligheter er positivt assosiert med jobbengasjement. Jobbengasjement regnes som hoved mediator-variabel for jobbressurser og utfall i en organisasjon. Prosessen der man begynner med jobbressurser som leder til jobbengasjement og som igjen leder til ytelse, blir referert til som en motivasjonsprosess (van Wingerden et al., 2018). Jobbengasjement defineres som en tilstand som inkluderer kraft, dedikasjon og absorpsjon. Kraft beskrives som høye nivåer av energi, og mental motstandsdyktighet, mens man jobber. Dedikasjon referer til at man er sterkt involvert i egen jobb og opplevelsen av at jobben gir mening, entusiasme og nok utfordring. Til slutt beskrives absorpsjon som at man er fullstendig konsentrert, oppslukt og lykkelig i eget arbeid, hvor man glemmer tiden og har vanskeligheter for å løsrive seg fra jobben man gjør. Jobb og personlige ressurser de viktigste prediktorene for engasjement, og disse ressursene får sin betydningsfulle betydning sammen med høye jobbkrav. Engasjerte ansatte viser seg å være mer kreative, mer produktive og mer villig, til å gjøre det lille ekstra (Bakker & Demerouti, 2008).

I en nyere studie som studerte sammenhengen mellom jobbtilfredshet, jobbengasjement og mestringsfølelse, blant lærere i Hong Kong, fant man positive sammenhenger mellom lærerens opplevde mestringsfølelse, jobbengasjement og jobbtilfredshet (Chan et al., 2020). Det er også blitt funnet positive sammenhenger mellom jobbengasjement og de psykologiske grunnleggende behovene, i studien gjort av Wingerden et al (2018). Resultatene viste at behovstilfredsstillelse modererte sammenhengen mellom jobbressurser og jobbengasjement, og at ansatte som opplevde tilstrekkelig mengde med jobbressurser, er mer sannsynlig til å oppleve autonomi, relasjoner til andre og effektivitet, som igjen forklarte engasjementet de hadde for jobben sin (van Wingerden et al., 2018). Miao et al (2020) undersøkte i sin studie, sammenligningene mellom de ansattes nivåer av jobbengasjement og de ulike motivasjonsrollene. Undersøkelser ble sendt ut til nyansatte i Kina i 2017, og deretter til de samme ansatte ett år senere. Miao et al (2020) brukte Ryan & Deci, (2000) sin fordeling av ytre motiverte ansatte og indre motiverte ansatte basert på deres jobbmotivasjon, der den ene

gruppen er motivert av ytre stimuli og er de som finner en jobb rett etter studiene, mens den andre gruppen nyansatte er de som innser at de ønsker en høyere utdanning etter å ha jobbet en kort tid, eller fortsetter å studere med engang etter at de er ferdige på skolen. Funnene viste at egeneffektivitet forklarte forholdet mellom indre motivasjon og jobbengasjement, og at nøkkelen til å forbedre de ansattes jobbengasjement er avhengig av å opprettholde deres indre motivasjon. Resultatene viste også at indre motivasjon var hoveddriveren som motiverte nyansatte og at indre motivasjon alltid hadde en positiv innvirkning på jobbengasjement. Ytre motivasjon påvirket ikke jobbengasjement positivt i begynnelsen av nyansettelsen, på grunn av at den ansatte ikke hadde tilpasset seg arbeidsmiljøet, eller hadde begynt å motta ytre belønninger enda, og påvirkningen av ytre motivasjon for de ansattes engasjement var derfor svak i begynnelsen av arbeidsforholdet. Når det derimot ble testet igjen ett år senere, viste funnene at virkningene av ytre motivasjon på jobbengasjement hadde økt i en positiv retning. Dette betyr at ettersom tiden gikk styrket den ytre motivasjonen seg gradvis, mens den indre motivasjon ble svekket (Miao et al., 2020).

2.3.5 Hjemmekontor versus kontor

Hjemmekontor blir mer og mer vanlig og det vises til at individer som jobber hjemmefra har økt med hele 115% i løpet av det siste tiåret. Det er i tillegg spådd til å øke ytterligere og til å bli en større del av normalen, også etter pandemien (*Exclusive Insights on the State of Telecommuting | FlexJobs*, 2017). En studie som ble gjort i USA, viser at over halvparten av bedriftene (55%) godtar at deres ansatte kan jobbe hjemmefra innimellom og at en tredjedel av bedriftene også godtar at man kan jobbe hjemmefra mer fast («Does It Matter Where You Work?», 2003). En undersøkelse som ble utført av Manpower Group i Norge, viste også her at en tredjedel av de ansatte jevnlig jobber hjemmefra, og dette er noe man ønsker å gjøre ytterligere. I undersøkelsen kommer det også frem at den vanligste grunnen som oppgis for å bruke hjemmekontor, er at det oppleves mer effektivt, og at ca åtte av ti mener det er mer eller like effektivt å jobbe hjemmefra som det er å jobbe fra den fysiske arbeidsplassen (*Nordmenn elsker hjemmekontor*, 2015). Det er flere forskningsrapporter som indikerer at ansatte på hjemmekontor er mer effektive, enn de som jobber på det fysiske kontoret. Blant annet viste en studie som ble gjort av det kinesiske reisenettstedet Ctrip fra 2014, at de ansatte som jobbet hjemmefra tok 13,5% flere jobbtelefoner enn sine kollegaer på det fysiske kontoret. I tillegg hadde de også dobbelt så høy sannsynlighet for å bli i bedriften, og de rapporterte også om høyere tilfredshet (Bloom, 2014). Samtidig viste en studie at de positive effektene av

hjemmekontor eller et fleksibelt arbeid, avtok etter tid fordi de ansatte ikke lenger opplevde å jobbe hjemmefra som noe privilegium, og begynte å oppføre seg som sine kollegaer på det fysiske kontoret med tilsvarende resultater (Canonico, 2016). I tillegg kan det være mer distraksjoner på hjemmekontor i form av familiemedlemmer, barn, dyr, TV og husarbeid som gjør at man blir mer uproduktiv («Den overraskende sannheten om hjemmekontor | Regus», 2018). En annen undersøkelse som ble gjort av Gallup i 2017 bekrefter også at hjemmekontor er effektivt opp til et visst punkt. Funnene i denne studien viser til at motivasjonen og jobbengasjementet hos de ansatte øker ved hjemmekontor, men kun opp til en viss mengde. Jobbengasjementet vil falle dersom man jobber mer enn 3-4 ganger i uken hjemmefra, og at det er opp til denne mengden at det oppleves mest optimalt å jobbe hjemmefra, altså mellom 1-4 ganger. Ettersom individer er individuelle vesener, vil det være forskjeller for hvor dette punktet ligger for hvert individ. Hovedgrunnen for at man bør være på det fysiske kontoret 1-2 ganger i løpet av en uke er for å ha fysisk kontakt med sine kollegaer og ledere (Inc, 2017).

En litt eldre studie gjort av Hill, Ferris & Mårtinson (2003) så på alternative arbeidsplasser som hjemmekontor, den fysiske arbeidsplassen og visuelt kontor, og hvordan dette påvirket ulike sider ved familielivet og livet generelt. Funnene fra studien viste at produktiviteten økte ved bruk av hjemmekontor, men at det ikke var noen økning i arbeidspresentasjon mellom de ansatte på hjemmekontor og de på det fysiske kontoret. Resultatene viste også en alternativ arbeidsplass hadde en positiv påvirkning når det kom til motivasjonen fordi de ansatte fikk mer frihet og mer autonomstøtte til å bestemme over eget arbeid. Videre viste funnene fra studien at de som jobbet på hjemmekontor i større grad rapporterte om større villighet til å hjelpe bedriften til å nå målene sine, og gi dem suksess («Does It Matter Where You Work?», 2003).

3.0 Problemstilling, hypoteser og forskningsmodeller

I dette kapitlet skal jeg gå gjennom problemstilling, hypoteser og forskningsmodeller for denne studien, basert på teorigrunnlaget. For forskningsmodellene vil relasjonene mellom aktuelle variabler være presentert, i tillegg til tilhørende hypoteser. Hypotesene vil være delt inn i direkte og indirekte sammenhenger. Direkte sammenhenger er der to variabler har den samme effekten ved at hvis X øker eller synker, vil Y også gjøre dette. En indirekte sammenheng vil være en sammenheng med tre variabler, og der den tredje variabelen, Z,

søker etter å forklare sammenhengen mellom X og Y. Den tredje variabelen er referert til som en mediator.

3.1 Problemstilling

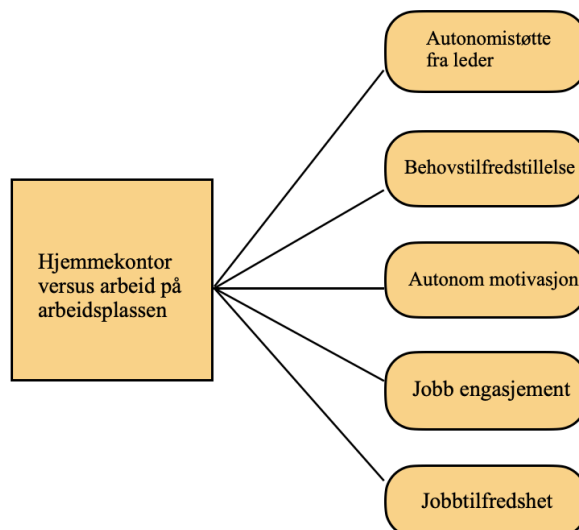
Basert på teorigrunnlaget presentert i forrige kapittel, har jeg kommet frem til problemstillingen:

«Har autonomistøtte for hjemmekontor fra leder sammenheng med hjemmekontor versus kontor på arbeidsplassen? Er ansatte med hjemmekontor mer motivert, mer engasjerte, mer tilfredse på jobb, og får mer tilfredsstillelse av behov sammenlignet med ansatte med kontor på arbeidsplassen?»

To forskningsmodeller er også utarbeidet, en hovedmodell og en alternativ forskningsmodell. Disse skal vise sammenhengene mellom de antatte relasjonene. Til forskningsmodellene er det 13 tilhørende hypoteser, der 4 av dem fungerer som medieringshypoteser og skal forklare de indirekte sammenhengene.

3.2 Forskningsmodeller med tilhørende hypoteser

Gjennom utformingen av hypotesene ble det med utgangspunkt i tidligere forskning og teori, sett på direkte sammenhenger mellom hjemmekontor opp mot lederstøtte, behovstilfredsstillelse, autonom motivasjon, jobbengasjement og jobbtilfredshet for hovedmodellen. For hovedmodellen vil det være totalt 5 direkte sammenhenger, hvor alle variablene knyttet direkte mot hjemmekontor, for å se ansatte på hjemmekontor opplever høyere grad av motivasjon, engasjement, tilfredshet, behovstilfredsstillelse og mer autonomstøtte, enn sine kollegaer på det fysiske kontoret. Forskningsmodellen min med tilhørende hypoteser vil bli presentert nedenfor.



Figur 2: Hovedmodellen

Som det ble vist fra studien gjort av Bloom, (2014) at ansatte på hjemmekontor opplevde mer effektivitet enn de som jobbet på det fysiske kontoret, men kun opp til et visst punkt. Videre sier selvbestemmelsesteorien blant annet at det å ha fritt valg og frihet til å velge hvordan man ønsker å utføre jobbe sin, påvirker den indre motivasjonen. I tillegg vises det til at optimale utfordringer, overvåkning, autonomstøtte fra leder, og engasjement påvirker den indre motivasjonen. Jeg ønsker å sjekke om dette også er gjelde på hjemmekontor. Videre er det påpekt at sosial distansering og behovtilfredsstillelse påvirker velværen hos individer og motivasjonen hos individer (Karloh et al (2020) og det vil også være interessant å se hvordan dette utarter seg for de ansatte på hjemmekontoret.

Tilhørende hypoteser for modellen er presentert nedenfor:

Tilhørende hypoteser til forskningsmodellen
H1: Ansatte på hjemmekontor har høyere motivasjon enn ansatte på kontoret.
H2: Ansatte på hjemmekontor har høyere engasjement enn ansatte på kontoret.
H3: Ansatte på hjemmekontor har høyere jobbtilfredshet enn ansatte på kontoret.
H4: Ansatte på hjemmekontor får større tilfredsstillelse av behovene sine.
H5: Ansatte på hjemmekontor får mer autonomstøtte fra leder

Tabell 1: Tilhørende hypoteser for hovedmodellen

For den alternative forskningsmodellen ble det sett på direkte sammenhenger mellom hjemmekontor, lederstøtte, behovstilfredstillelse, den relative autonome indeksen,

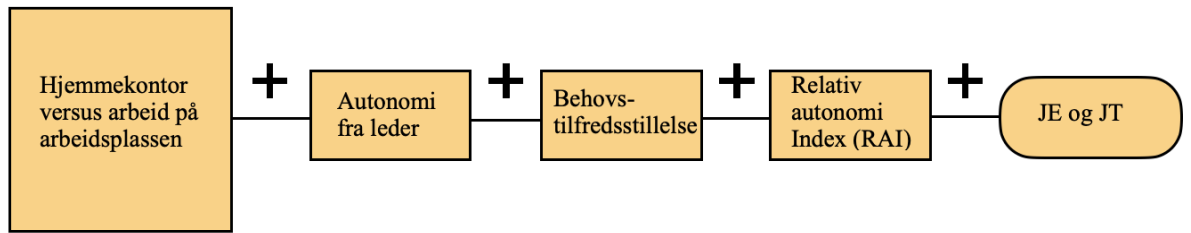
jobbtilfredshet og jobbengasjement. Den relative autonome indeksen representerer autonom motivasjon og kontrollert motivasjon ettersom hvilken score den får. Høye skår viser til høy autonom motivasjon, mens lave skår viser til høy kontrollert motivasjon. Den relative autonome indeksen er laget ut ifra motivasjonsreguleringene i internaliseringsprosessen. Ifølge selvbestemmelsesteorien blir en autonom motivasjonsscore beregnet ved å summere integrert og identifiserte reguleringer, mens kontrollerende motivasjonsscore ble beregnet ved å summere introjeksjon og eksterne reguleringer (Deci & Ryan 2000; lest i A. E. Münster Halvari et al., (2010)). Ligningen som er laget for den relative autonome indeksen, heretter også kalt for «RAI» er følgende formel:

$$\text{RAI} = (\text{indre motivasjon} \times 3) + (\text{integrasjon} \times 2) + (\text{identifikasjon} \times 1) + (\text{introjeksjon} \times (-1)) + (\text{ekstern} \times (-2)) + (\text{amotivasjon} \times (-3)).$$

Formel 1: Den relative autonome indeksen

Ettersom Olafsen et al (2018) fant at lederstøtte for behov hadde en direkte sammenheng med behovstilfredsstillelse, men ikke motivasjon, og at behovstilfredsstillelse hadde en direkte sammenheng med motivasjon over tid, blir det interessant å se om jeg finner noen av de samme funnene som Olafsen et al (2018) gjorde, eller om det oppstår andre sammenhenger. Det blir også interessant å se på hvilke sammenhenger jobbengasjement og jobbtilfredshet har.

Som nevnt av Karloh et al (2020) vil et fritt valg kunne føre til forbedring av den autonome motivasjonen, oppfatningen av autonomstøtte og tilfredshet av behovene for autonomi og kompetanse. Jeg ønsker å sette dette opp mot hjemmekontor, og antar dermed at det dersom nærmeste leder oppmuntrer og støtter de ansatte til å jobbe hjemmefra, og de ansatte opplever dette som støttende, oppleves dette som autonomstøtte fra leder til å jobbe hjemmefra, som igjen vil tilfredsstille de grunnleggende behovene, føre til autonom arbeidsmotivasjon og resultere i økt av engasjement og tilfredshet. Motsatt vil en ikke-støttende leder for hjemmekontor føre til at de ansatte kan oppfatte lederen som kontrollerende, som igjen kan føre til reduksjon av behovstilfredsstillelse, kontrollerende motivasjon og reduksjon i jobbengasjement og jobbtilfredsheten. Ut ifra teori og tidligere forskning ser den alternative forskningsmodellen dermed slik ut, hvor «JE» operer som en forkortelse for jobbengasjement og «JT» operer som en forkortelse for jobbtilfredshet:



Figur 3: Den alternative forskningsmodellen

Ut ifra teorien ønsker jeg også se på forholdet mellom tre variabler, og om det finnes indirekte sammenhenger for de ulike variablene. Her er formålet å se på om det finnes en signifikant indirekte sammenheng gjennom mediatoren på den uavhengig- og den avhengige variabelen. Det er blitt funnet flere indirekte sammenhenger fra tidligere studier, blant annet av Olafsen et al (2018) hvor lederstøtte for behov hadde en indirekte sammenheng med arbeidsmotivasjon gjennom behovstilfredsstillelse. I tillegg fant Aspeli & Molstad (2010) at fjernledelse opererte som en mediator for både behovstilfredsstillelse og selvbestemt motivasjon, og for jobbkrav og jobbtfredshet.

Med utgangspunkt i teorien, og for å underbygge problemstillingen min ytterligere har jeg kommet frem til følgende hypoteser for den alternative forskningsmodellen, i tillegg til noen medieringshypoteser:

Hypoteser til den alternative modellen
H6: Autonomstøtte fra leder for hjemmekontor er positivt korrelert med tilfredsstillelse av behov, for de ansatte.
H7: Tilfredsstillelse av behov er positivt korrelert med relativ autonom arbeidsmotivasjon.
H8: Relativ autonom arbeidsmotivasjon er positivt korrelert med engasjement i arbeidet.
H9: Relativ autonom arbeidsmotivasjon er positivt korrelert med jobbtfredshet i arbeidet.
Medieringshypoteser:
H10: Autonomstøtte fra leder for hjemmekontor medierer den positive sammenhengen mellom ansatte på hjemmekontor (versus ansatte med kontor på arbeidsplassen) og tilfredsstillelse av behov.
H11: Tilfredsstillelse av behov medierer den positive sammenhengen mellom autonomistøtte og relativ autonom arbeidsmotivasjon.
H12: Relativ autonom arbeidsmotivasjon medierer den positive sammenhengen mellom tilfredsstillelse av behov og engasjement.

H13: Relativ autonom arbeidsmotivasjon medierer den positive sammenhengen mellom tilfredsstillelse av behov og jobbtilfredshet.
--

Tabell 2: Hypoteser til den alternative forskningsmodellen og medieringshypoteser

4.0 Metode

«Å gjennomføre en empirisk undersøkelse har noen ganger blitt sammenliknet med å vandre nedover en vei hvor du stadig kommer til nye veikryss der du må velge hvor du skal videre» (Grenness, 2020, s. 31). Man står altså ovenfor en rekke valg som går ut på å velge det riktige forskningsdesignet som man selv syntes passer best til sin oppgave, i forhold til hva man ønsker å forske på. Forskningsdesign handler rett og slett om hvordan en undersøkelse utføres, i tillegg til alle vurderingene og valg som tas underveis i gjennomføringen (Grenness, 2020).

I dette kapitlet skal jeg presentere valg av metoden og design jeg har benyttet i oppgaven, i tillegg til å gi en oversikt over hvilke avgjørelser i forhold til metodiske valg jeg gjør. De ulike delene som jeg tar for meg i denne delen av oppgaven, er metodisk tilnærming, forskningsdesign, innsamling av data, målutvikling, og til slutt de etiske sidene ved metode.

4.1 Metodisk tilnærming

Valget av den metodiske tilnærmingen kommer an på hva man ønsker å belyse i sin problemstilling. Man skiller mellom kvalitativ og kvantitativ metode. Det går også an å mikse disse slik at man bruker en kombinasjon, noe som kunne gi en bedre helhetlig forståelse. Kvantitativ metode blir forklart som; «Kvantitativ metode brukes ved innsamling og analyse av data og der dataen forekommer i form av tall eller andre mengdetermer. I tillegg brukes kvantitativ metode til å utvikle en representativ oversikt over generelle forhold og for å teste hypoteser og teorier» (Grønmo, 2020). Da jeg i min problemstilling skal teste teorien og egne hypoteser, og innsamling av data vil foregå ved hjelp av tall, er det naturlig at kvantitativ metode er moden jeg bruker i denne studien. Kvantitativ metode er en forskningsstrategi som legger vekt på kvantifisering i innsamling og analyse av data, og som innebærer en deduktiv tilnærming til forholdet mellom teori og forskning, der vekten er på testing av teorier (Bryman et al., 2019). En av fordelene ved bruk av kvantitativ metode er at den er svært effektiv og innebærer som regel lave kostnader i forhold til kvalitativ metode, mens ulemper kan være at

dataen man samler inn, ofte ikke er like «dyp» informasjon som ved kvalitativ metode, blant annet på grunn av måten man samler inn data på. På grunn av dette vil det også være mulig å innhente og generer en betydelig mengde større data, enn om valget hadde falt på kvalitativ metode. I tillegg er majoriteten av tidligere studier hvor utgangspunktet for studien har vært selvbestemmelsesteorien, også benyttet seg av kvantitativ metode.

4.2 Forskningsdesign

Forskningsdesign gir en beskrivelse av hvordan hele analyseprosessen skal legges opp for at man skal kunne greie å løse den aktuelle problemstillingen, eller oppgaven, for det aktuelle temaet man har valgt seg. For å gjøre dette er det derfor viktig å vite hvilken type data som er nødvendig, hvordan man skal innhente og fremskaffe disse, og hvordan dette skal analyseres. Forskningsdesign omhandler alle stadiene i en forskningsprosess etter at formålet og undersøkelsesspørsmålet er bestemt (Gripsrud et al., 2016, s. 46). Avgjørelsen av design kommer an på hvor mye man vet om temaet som skal forske på fra før av, kjennskap til teoretiske studier som identifiserer aktuelle variabler, og hvilke hensikter man har med tanke på analyse og å forklare sammenhenger. Det finnes tre hovedtyper av design: eksplorativt design, deskriptivt design og kausalt design, hvorav mitt valg faller på deskriptivt design. Bakgrunnen for valget av deskriptivt design, er at jeg allerede har en grunnleggende forståelse for temaet som skal forskes på, og målet med problemstillingen min er at jeg ønsker å forske på sammenhengen mellom forskjellige variabler. For å fremskaffe data i et deskriptivt design, er det vanligst å benytte seg av spørreundersøkelser enten via internett, personlige intervjuer eller telefonundersøkelser. Anskaffelsen av mine data gjøres gjennom spørreundersøkelser eller «surveys» i elektronisk form. Ettersom jeg skriver en masteravhandling har jeg også begrenset med tid, noe som også er med på avgjørelsen av design og valgt metode for innhenting av data. I tillegg gjør Covid-19 det vanskelig å møtes personlig.

Innenfor deskriptivt design, finnes det ulike undersøkelsesopplegg man kan velge mellom. Disse undersøkelsesoppleggene er blant annet tverrsnittstudie, tidsseriestudie, kohortstudie og panelundersøkelse. I og med at jeg ønsker å teste for sammenhenger og har begrenset med tid, ressurser og muligheter, benytter jeg meg av en undersøkelsesdesignet, tverrsnittstudie. En tverrsnittstudie er et «øyeblikksbilde» hvor man studerer virkeligheten på kun ett tidspunkt.

4.3 Innsamling av data

Dette delkapittelet omhandler gjennomgangen av hvordan datainnsamling foregikk, både teoretisk og praktisk. Det typiske for en kvantitativ metode og et deskriptivt design er å bruke strukturerte spørreundersøkelser og et representativt utvalg respondenter fra en målgruppe (Gripsrud et al., 2016, s. 50).

4.3.1 Spørreundersøkelse

Elektroniske spørreundersøkelser er det som er mest vanlige innenfor spørreundersøkelser, og er det jeg også benytter meg av. Spørreundersøkelsen har som hensikt å rettes mot et representativt utvalg, noe som har som hensikt og representerer hva hele populasjonen mener eller tenker om et tema. Det vil være vanskelig å fange opp og spørre hele populasjonen om hva de mener, med tanke på at jeg har begrenset med tid og ressurser til at oppgaven kan bli så stor. Jeg valgte heller derfor å spørre et utvalg som kan speile hele populasjonen. Jeg kommer nærmere tilbake til dette i neste delkapittel.

Ved å bruke elektroniske spørreundersøkelser sparer det meg for mye tid og ressurser fordi jeg kan sende ut en universal lenke, som respondentene trykker på for å komme til selve undersøkelsen. Dette gjør også at jeg når ut til flere mennesker, raskere. I tillegg kan jeg benytte meg av en innsamlingsplattform som er gratis. Som alt annet, har også spørreundersøkelser noen svakheter. En av dem er problemet med «ikke-respons», altså at mange individer velger å ikke svare på undersøkelsen, noe som er forventet at vil oppstå og man bør derfor være klar over at responsraten kan være lavere enn hva man har sett for seg (Bryman et al., 2019, s. 196). Med bakgrunn i dette har jeg valgt å sende ut undersøkelsen flere steder, for å innhente så mange svar som mulig. Dette kommer jeg tilbake til i neste delkapittel.

4.3.2 Populasjon og utvalg

«En populasjon er summen av alle de undersøkelsesenheterne en ønsker å si noe om»
(Gripsrud et al., 2016, s. 166).

«Når man skal foreta et utvalg, må vi først tenke gjennom hvem det er vi ønsker å innhente informasjon om» (Gripsrud et al., 2016, s. 167). Enheterne jeg ønsker å innhente data fra er

ansatte i Norge og populasjonen i undersøkelsen min vil derfor være: ansatte som har en jobb i Norge. Jeg skal undersøke motivasjon, jobbtilfredshet, behovstilfredsstillelse, jobbengasjement og autonomstøtte fra leder, og se på forskjeller mellom opplevelsen av disse variablene for ansatte på hjemmekontor versus ansatte som har jobbet fra arbeidsstedet. Det vil av denne grunn ikke være nødvendig å innskrenke utvalget mitt mer enn at arbeidstagerne jobber i Norge. Det vil være uvesentlig hvor respondentene jobber og hvor de bor, noe som kan være med å skape et variert utvalg og at utvalget ikke er begrenset til kun ett firma eller et sted.

Utvelgelsen av respondenter vil skje ved en såkalt «ikke-sannsynlighetsutvalg» og videre gjennom et «bekvemmelighetsutvalg», fordi jeg bevisst spør medlemmer i valgte facebookgrupper, og utvalget skjer derfor ikke tilfeldig (Gripsrud et al., 2016, s. 173). Videre skjer utvalget gjennom bestemmelsen av hva som er enkelt å få til, rett og slett (Gripsrud et al., 2016, s. 174). I og med at situasjonen er slik som den er i dag, med Covid-19 pandemien, har det ikke vært det enkleste å finne bedrifter som ønsker å samarbeide, både fordi de selv er opptatt med store endringer internt i bedriften på grunn av pandemien, eller fordi de selv har gjennomført lignende trivselsundersøkelser og dermed ikke ønsker å «plage» de ansatte med enda flere tilsvarende like undersøkelser. I facebookgruppene vil undersøkelsen bli besvart kun av de som er medlemmer av gruppen, som faktisk ser innlegget, og som ønsker å svare. I tillegg er det naturlig å tenke seg til at medlemmene i valgte facebookgrupper også er aksje- og fond interesserte ettersom facebookgruppene er aktive økonomiforum. Utvelgelsen skjer videre i form av en skjønnsmessig utvelging hvor alle medlemmene har lik sannsynlighet for å bli valgt ut, noe som er med på å sikre et bredt og variert utvalg. Om det er et representativt utvalg derimot, er ikke automatisk gitt. Dette kan utgjøre en fare som gjør at jeg får et skjevt utvalg ved at de som er interesserte svarer, og de som ikke er det, unngår å svare, og man vet derfor ikke i hvilken omfang disse er representative for populasjonen (Gripsrud et al., 2016, s. 174). På den andre siden er det en fordel at jeg kan sende ut undersøkelsen på facebookgruppene fordi respondentene ikke er begrenset til kun en plass eller et område, noe som igjen kan øke variasjonen. I tillegg finnes det heller ingen begrensinger for alder eller kjønn på disse facebook-gruppene (Bryman et al., 2019, s. 197).

Når det kommer til utvalgets størrelse finnes det ikke noe fasitsvar for hva som er riktig, fordi utvalgets størrelse er avhengige av ulike forhold. I facebook-gruppene er det nesten 35 000 medlemmer til sammen, men jeg regner ikke med at svarprosenten er så stor likevel. Grunnen

til dette kan være mange, blant annet at individer ikke ser innlegget, ikke er aktive på facebook, ikke lenger er aktive i gruppen eller rett og slett ikke ønsker å delta. En annen ulempe med så store grupper er at det er mange gruppemedlemmer som poster nye innlegg, og dermed kan mitt innlegg forsvinne i mengden og ikke bli sett av så mange som man kunne ønske. Jeg sier meg derimot fornøyd om jeg får inn ca 200 svar fra facebook-gruppene. Hovedfokuset er å få inn nok svarprosent så jeg kan gjøre en fornuftig statistisk analyse av dataene (Grenness, 2020).

I de neste underkapitlene går jeg kort igjennom hvilke facebookgrupper jeg har sendt ut spørreundersøkelsen til.

4.3.2.1 Presentasjon av facebookgruppen «Aksjer&Fond Norge»

Facebookgruppen «Askjer&Fond Norge» har nesten 15 000 medlemmer og ble opprettet 3. april 2016. Gruppen er blant Norges største aksje- og fond forum hvor medlemmene diskuterer aksjer og fond med hverandre daglig. Jeg la ut spørreundersøkelsen 17.02.2021 ca kl 11.00 og da hadde gruppen 14,900 medlemmer. Jeg har likevel stor tro på at medlemmene i facebookgruppen vil være et representativt utvalg da jeg er uansett kun ute etter å spørre mennesker som er ansatte i Norge. Dette er også noe jeg påpeker at er et premiss når innlegget med spørreundersøkelsen blir publisert i gruppen. Innlegget jeg publiserte i forumet, sees i vedlegg 2.

4.3.2.2 Presentasjon av facebookgruppen «Børsforum»

«Børsforum» er en stor facebookgruppe som er opprettet for diskusjon og utveksling av informasjon når det kommer til børsnoterte selskaper og markedet. Gruppen har ca 31 000 medlemmer, og jeg forventer derfor at jeg vil motta en god del svar fra denne gruppen. I og med at gruppen er et økonomiforum og at det er forskjellige personer i gruppen, mener jeg at gruppen er representativ i forhold til hva jeg skal finne ut. Jeg sendte ut spørreundersøkelsen her samtidig som jeg gjorde jeg i «Aksjer&Fond Norge», altså den 17.02.2021, ca kl 11.00. Jeg publiserte det samme innlegget i begge gruppene slik at beskjeden som ble formidlet var lik i begge grupper.

4.3.3 Pre-test

Før spørreskjemaet mitt ble sendt ut til de aktuelle respondentene gjorde jeg en pre-studie som har som formål å sikre kvaliteten til spørreskjemaet. I mitt tilfelle brukte jeg medstudenter som allerede har kjennskap til teamene og feltet som jeg skriver om. I forbindelse med denne pre-testen ble det avklart noen svakheter ved svaralternativene og spørsmålene som jeg selv har utformet og der det ikke foreligger allerede validerte måleskalaer. Dette gjaldt spørsmålene 1-13 og går under «demografiske eller kontroll-variabler og hjemmekontor-variabler» i undersøkelsen. Jeg lyttet til hva medstudentene mente og omformulerte spørsmålene litt og forenklet noen ord etter beste evne. En tilbakemelding var for eksempel at jeg burde ha med flere svaralternativer enn hva jeg allerede hadde når det kom til «sivilstatus» slik at svarene dekket flest mulig og ikke ble for innskrenket slik det var fra før. Jeg har vært heldig med resterende spørsmål da jeg kun har brukt validerte måleskalaer og fått tilsendt norske versjoner fra veileder. I tillegg har jeg også brukt like oversettelser på resterende spørsmål, og som Olafsen & Westby (2010) også har benyttet seg av. I og med at dette er måleskalaer som blitt brukt flittig og også er validerte, vil dette være med å sikre kvaliteten på spørsmålene mine som omhandler motivasjon, grunnleggende behov, autonom lederstøtte, jobbegasjement og jobbtilfredshet.

4.3.4 Nettskjema

Jeg har valgt å benytte meg av «Nettskjema» som plattform for min elektroniske spørreundersøkelse. Det finnes mange andre plattformer også, men jeg valgte Nettskjema fordi USN har samarbeid med dem, i tillegg til at Nettskjema er blitt brukt i mange tidligere masteroppgaver og ser ut til å ha fungert godt. I tillegg var dette en av anbefalingene fra veileder. Nettskjema skal være Norges sikreste og mest brukte plattform for innhenting av data på nett og det blir benytter gode sikkerhetskrav (OWASP top 10). I tillegg benytter de kun USITs servere. «*Nettskjema setter sikkerheten for deltagerne og for meg selv høyt og har dette i fokus. Nettskjema er blitt utviklet av Universitetets senter for informasjonsteknologi (USIT) ved UiO og er spesielt tilrettelagt for å tilfredsstillte norske krav til personvern*» (UIO, 2010).

4.3.5 Utsendelsen av undersøkelsen

Det ble godkjent og avklart med administratoren i begge facebook-gruppene på forhånd, til å poste spørreundersøkelsen i gruppene deres. Spørreundersøkelsen ble sendt ut den 17 februar 2021 på begge facebook-forumene. I løpet av første døgnet hadde jeg fått inn 50 svar. Etter

det første døgnet avtok svarene. I og med at det er såpass store grupper er det også mye aktivitet og mye nye innlegg i løpet av en dag, noe som gjør at mitt innlegg forsvinner nedover på formet. Det var ikke mulig å feste innlegget mitt øverst i den største gruppen, Børsforum, fordi administrator selv festet mye innlegg hver eneste dag, og ikke ønsket å prioritere min oppgave. I «Askjer&Fond Norge» derimot kunne administrator feste innlegget mitt på «kunngjøringer» i noen dager slik at flest mulig medlemmer så innlegget mitt med spørreundersøkelsen. Jeg lot undersøkelsen stå ute helt til 28 februar, altså 11 dager, og hadde i løpet av denne tiden også sendt ut en liten påminnelse i begge gruppene slik at undersøkelsen havnet på toppen igjen. Etter 11 dager så jeg meg fornøyd med antall som hadde kommet inn.

4.3.5.1 Respons

Etter ca 3 døgn hadde jeg fått inn ca 95 svar, og jeg så meg derfor nødt til å la den stå ute lenger enn dette. Etter 5 dager sendte jeg en påminnelse i facebookgruppene for å prøve å innhente flere svar og for at innlegget mitt skulle bli sett på toppen i forumet igjen.

Påminnelsen ble sendt ut når svarprosenten dabbet av og når det første innlegget mitt hadde forsvunnet langt ned på sidene på grunn av nye innlegg som ble postet. Påminnelsen gjorde at jeg fikk inn litt mer svar, og landet på ca 122 svar etter 6-7 dager. Jeg var fremdeles ikke fornøyd etter denne tiden, så jeg avventet noen dager til for å få inn flere svar. Etter 11 dager endte jeg opp med 238 svar, noe jeg sa meg veldig godt fornøyd med. Etter 10 dager begynte svarene å dabbe av, og jeg lot den derfor ikke stå ute lenger ytterligere på grunn av dette. I tillegg syntes jeg 11 dager er tilstrekkelig med tid for at man kan svare på undersøkelsen.

4.4 Målutvikling

I dette kapitlet gjengir jeg hvordan målingene av variablene foregikk, og er en del av den teoretiske validiteten som er knyttet til variablene. Bollen (1989) sier at målutviklingsprosessen begynner med konseptet og definerer konsept som; «*Et konsept er en ide som forener fenomener (for eksempel holdninger, atferd eller egenskaper) under ett enkelt begrep*» (Bollen, 1989, s. 180).

«*Måling innebærer at vi registrer visse egenskaper ved bestemte enheter. Enhetene kan for eksempel være mennesker eller bedrifter og egenskapene ved menneskene eller bedriftene er variabler*» (Gripsrud et al., 2016, s. 136-137). Det er helt avgjørende at man får reliable og

valide mål for de begrepene og variablene som man er opptatt av å måle i spørreundersøkelsen. Videre sier Bollen (1989) at: «Måling er prosessen der et begrep er knyttet til en eller flere latente variabler, og disse er knyttet til observerte variabler» *«Measurement is the process by which a concept is linked to one or more latent variables, and these are linked to observed variables»* (Bollen, 1989, s. 180).

Ifølge Bollen (1989) skal en solid målutviklingsprosess skje ved hjelp av fire trinn:

- Gi mening til konseptet
- Identifisere dimensjoner ved de teoretiske begrepene
- Utvikle mål
- Spesifisere relasjoner mellom mål og latente variabler

(Bollen, 1989).

4.4.1 Konseptavklaring

Det første steget i målutviklingsprosessen er å utvikle en teoretisk definisjon på konseptet. Som nevnt over er konsept en upresis ide som forbinder ulike konsepter under ett enkelt begrep. Det er her viktig å begrense konseptet til et begrep som kan spesifisere hva jeg ønsker å undersøke. Dette gjøres ved å lage en teoretisk definisjon for begrepet og som forklarer meningen med begrepet, på en så enkel og nøyaktig måte som mulig. En teoretisk definisjon har flere viktige funksjoner ved seg, som blant annet at det knytter konseptet og begrepet sammen ved å beskrive spesifikke betydninger koblet til begrepet. En annen funksjon er at det insinuerer mulige dimensjoner ved begrepet og til slutt at den gir retning for valg av mål (Bollen, 1989, s. 180). Jeg har tatt for meg konseptavklaring til et visst punkt i teorikapittelet der jeg gir en definisjon på flere av begrepene, men som jeg lenger ned i oppgaven, skal gi en oppsummering på.

4.4.2 Identifisering av dimensjoner

Det neste steget i målutviklingsprosessen handler om å identifisere ulike dimensjoner ved begrepene. Dimensjonene er de ulike aspektene ved et konsept. I og med at begreper har mange mulige dimensjoner, er en teoretisk definisjon kritisk for å kunne sette en begrensning på dimensjonene for et begrep, hvis det er nødvendig. Å kunne skille mellom forskjellige dimensjoner er avgjørende for målutviklingen videre, fordi de mulige dimensjonene vil

representere de forskjellige sidene ved et begrep. Ut ifra dette har vi også et grunnlag til å lage mål til begrepet (Bollen, 1989, s. 180).

4.4.3 Utvikling av mål

I det tredje steget skal det utføres en operasjonalisering av hvert begrep eller dimensjon, og er viktig for å finne frem til hvilket mål som bør brukes. Det handler om å utvikle mål og avhenger av den teoretiske definisjonen som er blitt valgt. Dette er noen ganger referert til som den «operasjonelle definisjonen» og beskriver prosedyrene for å utvikle mål for de(n) latente variabelen(e) som representerer et konsept (Bollen, 1989). Dette er avgjørende for om målene har overflatevaliditet. Overflatevaliditet uttrykker hva målene ser ut til å måle, subjektivt (Gripsrud et al., 2016, s. 134). Det å ta utgangspunkt i måleskalaer som allerede er godt etablert innenfor temaet og at de er validerte, vil øke sannsynligheten for solid data, og vil i tillegg spare en for tid. Disse skalaene må derimot tilpasses min oppgave, og jeg må også vurdere å fjerne eller legge til noen indikatorer der dette er naturlig. Det kan være skummelt å fjerne indikatorer fra måleskalaer, fordi validiteten ved skalaene fra andres studier skades dersom indikatorer blir utelatt eller fjernet. Jeg skal derfor ikke fjerne noen indikatorer, med mindre det helt nødvendig og indikatorene er upassende for min studie (Varadarajan, 1996).

De tre stegene hittil i prosessen vil sikre god begrepsvaliditet fordi jeg bruker gode, presise og klare definisjoner på mine variabler. Dette vil bli oppsummert og presentert nedenfor.

«Begrepsvaliditet handler om å teste sammenhenger mellom et teoretisk begrep og operasjonaliseringen av begrepet» (Gripsrud et al., 2016, s. 133).

4.4.4 Spesifisering av relasjonen mellom mål og begrep

Dette er den siste fasen i målutviklingsprosessen og går ut på å lage en målingsmodell som spesifiserer de strukturelle båndene mellom variabel og indikator, og for å formalisere feil som kan oppstå. Bollen (1989) definerer målingsmodellen som: *«En målemodell spesifiserer en strukturell modell som forbinder latente variabler til ett eller flere mål, eller observerte variabler»* (Bollen, 1989, s. 182). I denne prosessen blir spørsmålene koblet opp mot variablene som benyttes. Jeg vil komme tilbake til dette i neste delkapittel som omhandler utforming og utarbeidingen av spørreundersøkelsen.

Som nevnt tidligere har jeg allerede presentert flere av de ulike definisjonene, konseptavklaringene og presentert de ulike dimensjonene innenfor begrepet i teoridelen av oppgaven. Under presenteres en oppsummering av de ulike variablene, den teoretiske definisjonen, dimensjonene og de operasjonelle definisjonene. Den siste fasen i Bollen sin prosess kommer jeg tilbake til i neste delkapittel.

Tabell 3: Konseptavklarting, dimensjoner og operasjonelle definisjoner

Variabler	Teoretisk definisjon	Dimensjoner	Operasjonelle definisjoner
Motivasjon	<p><u>Indre motivasjon:</u> «Indre motivasjon innebærer at individer gjør en aktivitet fordi de syntes det er interessant og får en spontan tilfredshet fra selve aktiviteten» (Gagné & Deci, 2005, s. 331)</p> <p><u>Integrert regulering:</u> «Individer har full følelse av at oppførselen er en integrert del av den du er, og at den kommer fra deres følelse av selvet og dermed er selvbestemt» (Gagné & Deci, 2005b, s. 335).</p> <p><u>Identifisert regulering</u> «En bevisst tilslutning til verdier og reguleringer» (Ryan & Deci, 2017, s. 187)</p> <p><u>Introjeksjon:</u> «En regulering som er tatt inn av personen, men som ikke har blitt akseptert som sin egen, sies å være introdusert og gir grunnlag for introdusert regulering» (Gagné & Deci, 2005b, s. 334).</p> <p><u>Ytre motivasjon:</u> «Ytre motivasjon krever en instrumentalitet mellom aktiviteten og</p>	<p>Indre motivasjon</p> <p>Integrasjon</p> <p>Identifikasjon</p> <p>Integrasjon</p> <p>Ekstern regulering eller ytre motivasjon</p> <p>Amotivasjon</p>	<p>Selvbestemmelsesteorien skiller mellom ulike motivasjonstyper som kontrollert motivasjon, autonom motivasjon og amotivasjon. Spørsmålene i undersøkelsen vil være knyttet til alle delene i internaliseringsprosessen for å få et best mulig bilde av motivasjonen til de ansatte. Jeg vinkler det inn til arbeidsrelatert motivasjon, og dermed arbeidsmotivasjon. Her er det blitt brukt etablert måleskalaer og spørsmålene går ut på respondentens følelser knyttet til utførelsen av jobben, og følelser knyttet til bakgrunnen for at de gjør jobben.</p>

	<p>noen skillbare konsekvenser som håndgripelige eller muntlige belønninger, så tilfredsheten kommer ikke fra selve aktiviteten, men heller fra de ytre konsekvensene som aktiviteten fører til» (Gagné & Deci, 2005, s. 331).</p> <p><u>Amotivasjon:</u> «Helt mangel på selvbestemmelse» (Gagné & Deci, 2005a, s. 335).</p>		
Hjemmekontor	«Hjemmekontor vil si en ordning der ansatte jobber hjemme i stedet for på kontoret til arbeidsgiveren og en arbeidsplass man innreder i eget hjem» (Alsos et al., 2020).		Variabelen måles ved at det blir spurt spørsmål som omhandler hyppigheten, lengden og trivselen for ansatte på hjemmekontor. I tillegg vil fritt valg bli knyttet til hjemmekontor bli spurt om.
De grunnleggende behovene	<p><u>Behov:</u> «Behovene spesifiserer medfødte psykologiske stoffer som er essensielle for pågående psykologisk vekst, integritet og velvære» (Deci & Ryan, 2000, s. 229).</p> <p><u>Behov for autonomi:</u> «Behovet for å kunne regulere egne handlinger og erfaringer» (Ryan & Deci, 2017, S. 10).</p> <p><u>Behov for tilhørighet:</u> «Omhandler å føle sosial tilkobling eller tilknytning til andre» (Ryan & Deci, 2017).</p> <p><u>Behov for kompetanse:</u> Kompetanse: «Referes til vårt grunnleggende behov for å føle effektivitet og mestring» (Ryan & Deci, 2017, s. 11).</p>	<p>Behov for Autonomi</p> <p>Behov for Tilhørighet</p> <p>Behov for Kompetanse</p>	Variabelen vil bli målt ved spørsmål knyttet til de tre ulike dimensjonene innenfor de grunnleggende behovene. Det er også her blitt brukt etablerte måleskalaer og som omhandler personlige erfaringer på jobben, følelser knyttet til valg, relasjoner til kollegaer, og følelser knyttet til sin egen kompetanse.

<p>Autonomistøtte fra leder</p>	<p>«Autonomistøtte handler om å kunne forstå og anerkjenne andres perspektiver, legge til rette for at andre har et handlingsrom med hensyn til å kunne ta selvstendige valg, for eksempel om hvordan ting skal gjøres, samt å inkludere andre i beslutningsprosesser. Autonomistøtte innebærer også det å støtte andres utforskning av nye ting og fremgangsmåter, og å oppfordre andre til å ta initiativ» (Selvbestemmelsesteorien: Et differensiert perspektiv på motivasjon i arbeidslivet - Magma, 2.2018; Hentet 05.02.2021.).</p>	<p>Autonom lederstøtte</p>	<p>Spørsmål knyttet til vedkommende sin opplevelse av sin nærmeste leder i forhold til valg på hjemmekontor.</p>
<p>Jobbtilfredshet</p>	<p>«Jobbtilfredshet viser til hvor tilfreds en person er med sin jobbsituasjon» (Sagberg, 2020).</p>	<p>Jobbtilfredshet</p>	<p>Måleskalaene går ut på hvor tilfreds respondenten er med sin egen arbeidsplass.</p>
<p>Jobbengasjement</p>	<p><u>Jobbengasjement kraft:</u> «Kraft er kategorisert som høye nivåer av energi og mental motstandsdyktighet mens man jobber» (Bakker & Demerouti, 2008). <u>Jobbengasjement dedikasjon:</u> «Dedikasjon refererer til å være sterk involvert i ens jobb og opplevelsen av betydning, entusiasme og utfordring» (Bakker & Demerouti, 2008). <u>Jobbengasjement absorpsjon:</u> «Absorpsjon er preget av å være fullstendig konsentrert og lykkelig oppslukt av ens arbeid, hvor tiden flyr og man har vanskeligheter for å</p>	<p>Kraft Dedikasjon Absorpsjon</p>	<p>Også her blir det tatt utgangspunkt i, og brukt en etablert og validert måleskala. Spørsmålene går på følelser knyttet til jobben.</p>

	<i>løsrive seg fra jobben»</i> (Bakker & Demerouti, 2008).		
--	--	--	--

Kilde: (Bollen, 1989).

I neste delkapittel vil jeg ta for meg operasjonaliseringen ved å vise til de aktuelle påstandene og indikatorene jeg har brukt i spørreundersøkelsen. Jeg vil også i størst mulig grad benytte meg av allerede etablerte og validerte måleskalaer som jeg kommer tilbake til.

4.5 Utarbeidelse, skalabruk og utforming av undersøkelsen

Det er vanlig å bruke fire ulike målenivåer for variabler og disse er: nominalnivå, ordinalnivå, intervallnivå og forholdstallsnivå. I tillegg er det mulig å måle holdninger ved hjelp av Likert-Skala, noe jeg har brukt mye i min undersøkelse (Gripsrud et al., 2016). I en Likert-Skala blir deltagerne bedt om å angi i hvilken grad de er enig eller uenig i, en serie av utsagn om det fenomenet man ønsker å måle holdningen til. Vanligvis brukes det en svarskala med fem alternativer; svært enig, enig, verken enig eller uenig, uenig og svært uenig – men også syvpunkts skalaer er vanlige (Gripsrud et al., 2016, s. 140) og det er hovedsakelig disse jeg benytter meg av i min oppgave. Utarbeidelsen av en Likert-Skala foregår ved at man lager en liste med ulike utsagn, både positive og negative, men alle dreier seg om det fenomenet man ønsker å måle holdningen til (Gripsrud et al., 2016, s. 141). Jeg har ikke laget noen skalaer selv for de avhengige variablene i og med at dette ville utgjort en trussel mot validiteten i undersøkelsen og jeg hadde heller ikke hatt tid til å teste denne ut ordentlig. Jeg har tatt for meg allerede godt etablerte og brukte måleskalaer i istedenfor, for å sikre mest mulig valide resultater. Nominalnivå er variabler som grupperer respondentene i forskjellige kategorier og som for eksempel kan være kjønn, bosted, og sivilstatus når man snakker om individer. I min undersøkelse har jeg med både kjønn og sivilstatus som typiske nominalnivåer.

Svaralternativene som gis på de enkelte utsagnene og som går fra «helt enig» til «helt uenig» er ordinale målenivåer fordi vi kan gå ut i fra at «helt enig» er mer enig enn bare «enig» og enig er mer enig enn «verken uenig eller enig» (Gripsrud et al., 2016, s. 142). I min spørreundersøkelse er alle spørsmålene hvor jeg måler holdningene til et utsagn blitt brukt med svaralternativene «helt enig til helt uenig», «ikke i det hele tatt for denne grunn – akkurat for denne grunn», «svært uenig til svært enig» eller «aldri i det siste året – daglig» som en syvpunktsskala, og som et ordinalt målenivå. Unntaket vil være de demografiske variablene og variablene for hjemmekontor, da dette krever andre typer svaralternativer.

Svaralternativene for hjemmekontor-variablene har jeg utformet selv med hjelp fra veileder. Her er det blitt brukt en blanding av nominalnivå, ordinalnivå, og forholdstallsnivå (Gripsrud et al., 2016, s. 137-139). For svaralternativene forbundet med syvpunktsskalaen har jeg inkludert svaralternativer som kan virke nøytrale og som er presentert som «nøytral» i undersøkelsen, fordi respondenten kan ha lite grunnlag til å svare på spørsmålet eller ikke har spesielt sterke meninger til en holdning. Det er dermed anbefalt å ha med dette som et svaralternativ (Gripsrud et al., 2016, s. 148). En utfordring med dette er jo at respondenten kan «misbruke» svaralternativet dersom de ikke ønsker å uttrykke meningen sin for en spesiell holdning eller rett og slett ikke orker å svare, og dermed «hopper seg videre» ved å trykke på «nøytral». Både å ha med et nøytralt svaralternativ, og å vrake det, er begge støttet i litteraturen, og jeg velger derfor å ha det med.

Jeg har gjort en del litteratursøk for å finne gode og veletablerte måleskalaer og som måler de dimensjonene jeg har i min studie. Jeg ønsker å benytte meg av allerede etablerte måleskalaer så langt det går, og har brukt det for å måle motivasjon, jobbtilfredshet, jobbengasjement, de grunnleggende behovene og autonomistøtte fra leder. Dette vil være med å bidra til å kvalitetssikre undersøkelsen min. I denne forbindelse vil antall items eller indikatorer være en faktor som er av betydning grunnet at jeg ikke kan ha for mange items, på grunn av tidsbruk blant annet. Jeg har totalt 65 items hvorav 4 omhandler generelle spørsmål og omtales som kontrollspørsmål, og hvorav 9 handler om hjemmekontor. Jeg har ikke sett muligheter for at jeg har kunne kuttet mer i antall items enn hva jeg allerede har gjort. En svakhet ved undersøkelsen min kan være at det er for mange spørsmål og at respondentene mister interessen halvveis i undersøkelsen og at jeg derfor ikke mottar like mange svar som jeg hadde håpet på. For variabelen «lederstøtte» har jeg valgt å konsentrere meg om autonom lederstøtte og dermed kutte ut kontrollerende ledelse – dette har gjort at jeg har kunne funnet items som omhandler kun autonom lederstøtte, istedenfor begge, og som gjør antall items mindre. Jeg har også foretatt noen justeringer når det kommer til de grunnleggende behovene, når det kommer til valg av ulike versjoner av måleskala og dette vil jeg nevne lenger ned. Det er også gjort en liten endring for måleskalaen for jobbtilfredshet og som også omtales lenger ned. Det fremkommer i tillegg noen endringer på svaralternativene for hjemmekontor-variablene slik at verdiene kommuniserer bedre med selve spørsmålet som blir stilt. Jeg vil videre redegjøre for ulike valg jeg har gjort i forbindelse med måleskalaer i spørreskjemaet mitt.

4.5.1 Måleskalaer

Når det kommer til gode etablerte og valide måleskalaer har jeg vært så heldig og blitt tilsendt de fleste fra veileder. Dette gjelder blant annet måleskalaen for jobbengasjement, de grunnleggende behovene og motivasjon. I tillegg har jeg blitt tilsendt gode oppgaver som har hjulpet meg på vei til å finne gode måleskalaer når det gjelder lederstøtte og jobbtilfredshet. De demografiske og hjemmekontor-variablene har jeg utarbeidet selv, med innspill og tips fra veileder. Under tar jeg for meg de ulike spørsmålene som ble stilt for hver variabel, og komponentene som min spørreundersøkelse består av.

4.5.1.1 Motivasjon

Ettersom det er forsket mye på motivasjon tidligere er det naturlig å finne allerede etablerte og gode måleskalaer for å sikre validiteten min. Når det kommer til motivasjon så finnes det allerede gode velutviklet måleskalaer innenfor andre områder enn jobbsituasjoner, som for eksempel innen idrett, skole og sport. Det finnes en måleskala som omhandler arbeidslivet og som er publisert på fransk av Blais et al (1993), noe som gjør at denne ikke kan brukes i min oppgave. Det er blitt endringer av andre forskere, for å forbedre skalaen, deriblant av Gagné et al (2010). Endringene og forbedringene av måleskalaen første til skalaen som forkortes «MWMS» (Multidimensional Work Motivation Scale) og som jeg velger å bruke i min oppgave. Noe av det som skiller denne måleskalaen fra de tidligere skalaene innenfor selvbestemmelsesteorien er blant annet at måleskalaen reflekterer hvilken mengde av innsats man legger i jobben, og fokuserer på faktisk innsats og planlagt innsats for å få fange menneskers motiver til å gjøre jobben sin (Gagné et al., 2015). I tillegg er det tatt med en todeling av ekstern regulering der man både fokuserer på materielle og sosiale belønninger, fordi begge er viktig i en arbeidssammenheng (Gagné et al., 2015). Jeg har valgt å bruke måleskalaen fra artikkelen til Gagné et al (2015) fordi denne er såpass velutviklet og utprøvd og dermed et godt validert og mye brukt måleskala. Den er også tilpasset arbeidssituasjoner, noe som er i tråd med hva jeg skal finne ut i min studie. Måleskalaen er en multidimensjonal måleskala som måler de ulike dimensjonene av motivasjon, og som består av amotivasjon, indre motivasjon og ytre motivasjon. Amotivasjon er definert som fraværelsen av motivasjon rettet mot en aktivitet eller handling. Indre motivasjon er definert som å utføre en aktivitet eller handling for aktivitetens skyld, mens ytre motivasjon er definert som å engasjere seg i en aktivitet for instrumentelle årsaker, som å motta belønninger eller anerkjennelser, unngå straff eller kritikk, øke sitt eget selvbilde eller å nå et personlig mål (Gagné et al., 2015). I tillegg til

disse tre hovedkategoriene er det også undergrupper innenfor ytre motivasjon som varierer i internaliseringsprosessen. Alle dimensjonene og reguleringene er presentert i teorikapittelet og i tabell 3. Måleskalaen som jeg ønsker å benytte i forbindelse med motivasjon, har blitt testet i ulike kulturer og med ulikt språk for å sikre god validitet. Måleskalaen, MWMS, inneholder 23 indikatorer.

I denne studien blir måleskalaen delt opp i deler, der spørsmål 14-19 i undersøkelsen tar for seg ytre motivasjon, og hvor de tre første spørsmålene måler det sosiale spekteret, mens de tre siste måler de materielle sidene ved ytre motivasjon. Videre omhandler spørsmål 20-23 introjeksjon, spørsmål 24-26 identifikasjon, 27-30 integrasjon, 31-33 indre motivasjon og resterende 34-36 omhandler amotivasjon. Alle spørsmålene blir besvart i en syvpunktsskala der 1 står for «ikke i det hele tatt for denne grunn» og 7 står for «akkurat for denne grunn». Påstandene er oppsummert nedenfor i tabell 4.

Tabell 4: Motivasjon med tilhørende dimensjoner og items

Variabel – Motivasjon (Arbeidsmotivasjon)
<i>Dimensjon – Ytre motivasjon</i>
14. Fordi andre da vil verdsette meg høyere (feks sjef, kollegaer, familie, klienter)
15. Fordi andre da vil respektere meg mer (feks sjef, kollegaer, familie, klienter)
16. For å unngå å bli kritisert av andre (feks sjef, kollegaer, familie, klienter)
17. Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i den jobben jeg utfører (feks arbeidsgiver, sjef)
18. Fordi det gir meg større jobbsikkerhet hvis jeg legger en innsats i jobben jeg gjør
19. Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den
<i>Dimensjon – Introjeksjon</i>
20. Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan
21. Fordi det gjør meg stolt av meg selv
22. Fordi ellers ville jeg følt meg skamfull
23. Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv
<i>Dimensjon – Identifikasjon</i>
24. Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben
25. Fordi det å legge en innsats i jobbene sammenfaller med mine personlige verdier
26. Fordi det å legge innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg

<i>Dimensjon – Integrasjon</i>
27. Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg
28. Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål for meg
29. Fordi det har blitt en naturlig vane for meg
30. Fordi det har blitt en naturlig del av mitt liv
<i>Dimensjon – Indre motivasjon</i>
31. Fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben
32. Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende
33. Fordi den jobben jeg gjør er interessant
<i>Dimensjon – Amotivasjon</i>
34. Jeg gjør ikke det fordi jeg føler at jeg kaster bort tiden min ved å jobbe
35. Jeg gjør lite fordi jeg ikke syntes denne jobben er verdt å legge noe innsats i
36. Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, den er meningsløs

Kilde: (Gagné et al., 2015).

4.5.1.2 De grunnleggende psykologiske behovene

Når det kommer til de psykologiske grunnleggende behovene og tilfredsstillelse av disse, har jeg sett på Broeck et al., (2010) sin måleskala for å fange målene for autonomi, kompetanse og tilhørighet i jobbsammenhenger. Jeg har også vært innom måleskalaen på selvbestemmelsesteoriens hjemmeside (The Basic Need Satisfaction at Work Scale) fordi den har blitt utviklet for arbeidssituasjoner og har blitt brukt mye. Videre har også Chen et al., (2015) sett på behovstilfredsstillelse, i fire ulike kulturer. De ser på hvordan de grunnleggende behovenes frustrasjon og tilfredsstillelse bidrar til deltagerens velvære og mistrivsel uansett kulturbakgrunn og interpersonlige forskjeller. Resultater viser at tilfredsstillelse av de tre behovene kunne forutse velvære, mens frustrasjon av behovstilfredsstillelse bidro til å forutse dårlig trivsel og velvære (Chen et al., 2015). Chen et al (2015) brukte definisjonen til (Deci 1975; Ryan 1995) hvor behovstilfredsstillelse av kompetanse innebar følelsen av effektivitet og at man er kapabel til å oppnå store ønsker og hvor kompetanse frustrasjon involverte følelser av feiling og tvil om ens effektivitet. Som nevnt i teorikapittelet og i tabell 3, referer autonomi til følelsen og opplevelsen av selvbestemmelse, full vilje og frivillighet for en aktivitet, mens autonomi frustrasjon involverer følelsen av å bli kontrollert gjennom eksterne eller ytre krefter eller selvpålagt trykk til å gjøre noe. Tilfredsstillelse av behovet tilhørighet, referer til opplevelsen av intimitet og genuin forbindelse til andre, og hvor frustrasjon i

forhold til behovet for tilhørighet omhandler opplevelsen av ekskludering og ensomhet (Chen et al., 2015). Med bakgrunn i at Chen et al (2015) ser på både de grunnleggende behovene i arbeidssammenheng og knytter dette opp mot velvære, ønsker jeg å benytte meg av denne måleskalaen i min masteroppgave. I tillegg bruker de nokså like definisjoner som jeg selv har brukt, og jeg ser dermed på deres måleskala som mer passende når jeg skal måle behovstilfredsstillelse av autonomi, kompetanse og tilhørighet. Chen et al (2015) utviklet og validerte en ny måleskala for de grunnleggende behovene for tilfredsstillelse og frustrasjon ved å tilpasse eksisterende skalaer og dermed sikre dens reliabilitet, validitet og måleekvivalens på tvers av kulturene de undersøkte. Chen et al (2015) deler hvert av de tre behovene opp i to; frustrasjon og tilfredsstillelse. Det er 24 spørsmål totalt og disse står på engelsk. Jeg har derimot fått tilsendt en norsk versjon fra veileder og benytter derfor denne. I tillegg ønsker jeg å forkaste indikatorene som omhandler «frustrasjon» da dette ikke inngår i problemstillingen, hypotesene eller forskningsmodellene mine. Måleskalaen vil derfor bestå av 12 indikatorer. Spørsmål 37-40 omhandler tilfredsstillelse av autonomi, og spørsmål 41-44 måler tilhørighet og tilfredsstillelse av denne. Tilfredsstillelse av behov for kompetanse blir målt fra spørsmål 45-48. Måleskalaen bruker en syvpunkts Likert-Skala, der 1 representerer helt uenig og 7 representerer helt enig. Påstandene er listet opp under i tabell 3, med tilhørende dimensjoner og items.

Tabell 5: Grunnleggende behov med tilhørende dimensjoner og items

Variabel – Grunnleggende behov
<i>Dimensjon – Autonomi (tilfredsstillelse)</i>
37. Jeg har en følelse av valg og frihet i de tingene jeg foretar meg på jobb
38. På jobb føler jeg at mine avgjørelser reflekterer hva jeg virkelig vil
39. På jobb føler jeg at valgene mine uttrykker den jeg virkelig er
40. På jobb føler jeg at jeg gjør det som virkelig interesserer meg
<i>Dimensjon – Tilhørighet (tilfredsstillelse)</i>
41. Jeg føler at de menneskene jeg bryr meg om på jobben også bryr seg om meg
42. Jeg føler meg knyttet til de menneskene som bryr seg om meg og som jeg bryr meg om på jobben
43. Jeg føler meg nært knyttet til andre personer som er viktige for meg på jobben
44. Jeg opplever en varm og god følelse sammen med de menneskene jeg tilbringer tid med på jobb

<i>Dimensjon – Kompetanse (tilfredsstillelse)</i>	
45.	Jeg føler meg sikker på at jeg kan gjøre ting bra på jobb
46.	Jeg føler meg i stand til å gjøre det jeg gjør på jobb
47.	Jeg føler meg kompetent til å nå mine mål på jobb
48.	Jeg føler at jeg med et godt resultat kan fullføre vanskelige oppgaver på jobb

Kilde: Chen et al (2015)

4.5.1.3 Jobbengasjement

Det finnes flere måter å måle jobbengasjement på. Vi har blant annet «The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) av Schaufeli et al., (2002) som inkluderer de tre elementene for jobbengasjement og som jeg nevnte i teorikapittelet; kraft, dedikasjon og absorpsjon. UWES-skalaen er validert i flere land derav Kina, Finland, Hellas, Sør-Afrika, Spania og Nederland. En bekreftende faktoranalyse på disse studiene har vist seg at tilpasningen av den hypotiserte trefaktorstrukturen til dataene var bedre enn andre alternative faktorstrukturer og at interne sammensetninger av de tre skalaene har vist seg å være tilstrekkelig i hver studie. Likevel bør man være oppmerksom på at i noen studier fant man ikke trefaktorstrukturen i jobbengasjement og som kan forklares ved oversettingsproblemer når det kommer til indikatorer som er metaforer (Bakker & Demerouti, 2008). En alternativ måleskala er den som heter «Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) men denne er hovedsakelig utviklet for å måle utbrenthet, noe som ikke er relevant for min oppgave. Jeg ser det derfor hensiktsmessig å bruke UWES-skalaen for i min studie.

Spørsmålene i UWES-skalaen er fordelt på de tre dimensjonene, kraft, dedikasjon og absorpsjon. Som nevnt i tabell 3, og i teorikapittelet referer kraft til høyt nivå av energi og mental motstandskraft mens man jobber, viljen til å investere en innsats i arbeidet og utholdenhet i møte med vanskeligheter. Dedikasjon referer til å være involvert i ens eget arbeid, være utfordret, og opplevelsen av følelsene entusiasme, inspirasjon og stolthet. Absorpsjon referer til å være helt konsentrert og oppslukt av ens arbeid, hvor tiden går fort og man har vanskeligheter med å løsrive seg fra jobben. Jeg kommer til å bruke de samme spørsmålene som allerede er oversatt på norsk og som jeg har fått tilsendt fra veileder. Spørsmålene i måleskalaen går fra 49-57 og er delt opp i tre dimensjoner. Spørsmål 49-51 omhandler kraft, spørsmål 52-54 omhandler dedikasjon, og spørsmål 55-57 som omhandler absorpsjon, og utgjør totalt ni spørsmål. Svaralternativene går fra 1 til 7, der 1 representerer «aldri i det siste året», mens 7 representerer «daglig». Påstandene er listet opp under i tabell 6

for variabelen «Jobbengasjement».

Tabell 6: Jobbengasjement med tilhørende dimensjoner og items

Variabel – Jobbengasjement	
<i>Dimensjon – Kraft</i>	
49.	Jeg er full av energi i arbeidet mitt
50.	Jeg føler meg sterk og energisk på jobben
51.	Når jeg står opp om morgningen ser jeg frem til å gå på jobben
<i>Dimensjon – Dedikasjon</i>	
52.	Jeg er entusiastisk i jobben min
53.	Jeg blir inspirert av jobben min
54.	Jeg er stolt av det arbeidet jeg gjør
<i>Dimensjon – Absorpsjon</i>	
55.	Jeg føler meg glad når jeg er fordypet i arbeidet mitt
56.	Jeg er oppslukt av arbeidet mitt
57.	Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt

Kilde: (Schaufeli et al., 2003)

4.5.1.4 Jobbtilfredshet

Jobbtilfredshet er tidligere målt på ulike måter alt ettersom hva man legger i begrepet «jobbtilfredshet». Jeg har brukt definisjonen fra norsk leksikon som tidligere nevnt i oppgaven og som sier at: «*Jobbtilfredshet viser til hvor tilfreds en person er med sin jobbsituasjon og begrepet brukes som en indikator når man skal måle hvordan ansatte har det på jobb, og om arbeidsmiljøet i en virksomhet er godt*» (Sagberg, 2020). Med denne definisjonen til grunn ønsker jeg å benytte meg av måleskalaen «Karasek Job Content Survey» og som er blitt brukt i flere tidligere studier, som for eksempel i Lam & Gurland, (2008). Måleskalaen måler de sosiale og psykologiske karakteristikene i jobben (Karasek et al., 1998). I likhet med Olafsen & Westbye (2010, s. 90) bruker jeg de samme indikatorene som de har benyttet, og velger å fjerne den ene indikatorene som sier at; «de fleste på arbeidsplassen er tilfreds med jobben sin» av samme grunn som deres, at jeg skal se på den enkeltes oppfatning av sin jobb og ikke hva alle andre på jobben mener. Etter å ha fjernet den ene indikatorene er det totalt 2 indikatorer som måler jobbtilfredshet. Svaralternativene blir målt ved hjelp av Likert-Skala og går fra 1 til 7, der 1 representerer «helt uenig» og 7

representerer «helt enig». Påstandene er oppsummert under i tabell 7.

Tabell 7: Jobbtilfredshet med tilhørende items

Variabel – Jobbtilfredshet	
58.	Veldig tilfreds med denne jobben
59.	Fornøyd med den type arbeid jeg utfører jobben min

Kilde: (Karasek et al., 1998)

4.5.1.5 Lederstøtte

Støtte fra leder i forbindelse med hjemmekontor er viktig i min studie, for å finne ut hvordan de ansatte blir påvirket av støtte, holdninger og oppmuntring til hjemmekontor, fra sin nærmeste leder. Er de pålagt av staten på grunn av restriksjonene i forhold til Covid-19, har de selv hatt lyst til å ha hjemmekontor, eller har de fått velge å være litt på hjemmekontor og litt på det fysiske kontoret? For å måle hvordan de ansatte opplever støtte fra den sosiale konteksten har det i nyere tid vært vanlig å benytte seg av måleskalaen som heter «The Climate Questionnaires» og som finnes på hjemmesiden til selvbestemmelsesteorien. Skalaen har vist seg å være valid i flere studier som for eksempel i Baard et al., (2004). The Climate Questionnaires er en syvpunktsskala, og finnes i en lang- og en kortversjon, med seks og femten indikatorer. På grunn av at jeg skal vinkle dette opp mot hjemmekontor velger jeg den korte versjonen, i tillegg til at ikke alle spørsmålene i den lange versjonen er relevante. I tillegg handler det også litt om tidsbruk og lengde på spørreundersøkelsen i sin helhet. Spørsmålene er opprinnelig på engelsk og for at jeg skal bruke denne oversettelsen er jeg nødt til å få noen til å oversette de tilbake igjen til engelsk, for å se til at de fremdeles har samme mening som de hadde før oversettelsen. Dette har jeg fått fra to ulike kilder, i tillegg til at jeg ser at Olafsen & Westby (2010) bruker like oversettelinger i sin oppgave og jeg ser dermed på oversettelsen som god. Det er blitt benyttet en syvpunktsskala, der 1 er «svært uenig», og 7 er «svært enig». Påstandene under er listet opp i tabell 8.

Tabell 8: Lederstøtte med tilhørende items

Variabelen – Autonomstøtte fra leder	
60.	Jeg føler at min leder gir meg valg og muligheter
61.	Jeg føler meg forstått av min leder
62.	Min leder formidler tillitt til min evne til å gjøre en god jobb
63.	Min leder oppmuntrer meg til å stille spørsmål

64.	Min leder lytter til hvordan jeg ønsker å gjøre ting
65.	Min leder prøver å forstå hvordan jeg ser ting før hen foreslår en ny måte å gjøre ting på

Kilde: (PAS – Work Climate – Page Array – Selfdeterminationtheory.Org, hentet: 22 januar 2021).

4.5.1.6 Kontrollvariabler

Det kan være hensiktsmessig å ha med kontrollvariabler i spørreundersøkelsen for å utelukke at sammenhengen mellom uavhengig- og avhengig variabler ikke skyldes en tredje variabel som er utelatt fra analysen (Dahlum, 2020). Kontrollvariabler kan være kjønn, bosted, utdanning eller andre faktorer som kan påvirke motivasjonen, lederstøtte, tilfredsheten, jobbegasjementet og tilfredsstillelse av behovene på hjemmekontor. Kontrollvariabler blir brukt for å utelukke at den påviste sammenhengen mellom for eksempel motivasjon og hjemmekontor, eller jobbegasjement og hjemmekontor, skyldes disse egenskapene (Dahlum, 2020). For å ikke «pirke» for mye og unødvendig i sensitiv informasjon hos respondentene unngår jeg spørsmål som jeg ikke ser på som avgjørende for en eventuell sammenheng. Jeg har derfor kommet frem til fire ulike kontrollvariabler som jeg lister opp under i tabell 9. Disse er henholdsvis alder, kjønn, lengde på nåværende arbeidsforhold og sivilstatus. Jeg benytter naturlig nok ikke Likert-Skalaen på disse, men bruker heller ulike skalaer alt ettersom hva som passer seg. For kjønn og sivilstatus bruker jeg nominalnivå, mens på alder og jobblengde bruker jeg ordinalnivå.

Tabell 9: Kontrollvariabler

Kontrollvariabler med tilhørende svaralternativer
<p>1. Hvilket kjønn er du?</p> <p>Svaralternativer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Kvinne <input type="radio"/> Mann
<p>2. I hvilken aldersgruppe tilhører du?</p> <p>Svaralternativer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 18-24 <input type="radio"/> 25-34 <input type="radio"/> 35-44 <input type="radio"/> 45-54

<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 55-64 <input type="radio"/> 65-
<p>3. Hvor lenge har du jobbet i din nåværende jobb?</p> <p>Svaralternativer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Mindre enn ett år <input type="radio"/> Mellom 1-3 år <input type="radio"/> Mellom 4-7 år <input type="radio"/> Mellom 7-10 år <input type="radio"/> Lenger enn 10 år
<p>4. Hva er din sivilstatus?</p> <p>Svaralternativer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Singel <input type="radio"/> Samboer <input type="radio"/> Gift <input type="radio"/> Skilt <input type="radio"/> Enke/enkemann

4.5.1.7 Hjemmekontor

I tillegg til spørsmålene over har jeg også utarbeidet ni spørsmål som omhandler hjemmekontor og bruken av dette. Dette er spørsmål som mer spesifikt omhandler om respondenten har hjemmekontor, hyppigheten på dette, lengden, trivselen og hvordan dette er blitt støttet fra leder. Her vil det heller ikke bli brukt en typisk syvpunktsskala, men heller en skala som passer til det spesifikke spørsmålet. På spørsmål 11 og 7 kan svaralternativene minne om en fempunktsskala der svaralternativene går fra «svært liten grad» til «i veldig stor grad», eller fra «Ingen» til «hver dag». Jeg har i tillegg med noen svaralternativer som presenteres som «ikke aktuelt», slik at de som ikke har hatt hjemmekontor eller ikke kjenner seg igjen i spørsmålet skal ha et svaralternativ. Siden en del av oppgaven min går ut på å se på forskjeller mellom de som har hatt hjemmekontor og de som har vært på kontoret er det viktig at jeg får inn svar fra både de som ikke har hatt hjemmekontor, og de som har hatt hjemmekontor delvis eller ikke i det hele tatt. I Nettskjema har jeg gjort det slik at de som svarer: «Jeg har ikke hatt hjemmekontor» på spørsmål nummer 9, hopper direkte til del 2 som omhandler motivasjon. Dette er av praktiske årsaker for respondenten slik at de som ikke har jobbet hjemmefra, skal få slippe å svare på spørsmål knyttet til trivsel på hjemmekontoret. Fra

og med spørsmål 10 har jeg dermed ikke et alternativ som heter «jeg har ikke hatt hjemmekontor/ikke aktuelt» da de som ikke har hatt hjemmekontor er luket ut på spørsmål 9. Videre er det blitt gjort noen endringer når det kommer til svaralternativene og verdier av disse underveis i oppgaven, og som skal benyttes i regresjonsanalysene. Dette kommer jeg tilbake senere i kapittelet. Spørsmålene slik de ble fremstilt i spørreundersøkelsen og i Nettskjema sees i tabell 10.

Tabell 10: Hjemmekontor og tilhørende svaralternativer

Hjemmekontor
<p>5. Har du hjemmekontor i dag?</p> <p>Svaralternativer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei <input type="radio"/> Delvis
<p>6. Har du hatt hjemmekontor før Covid-19?</p> <p>Svaralternativer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Ja, vi har alltid hatt hjemmekontor <input type="radio"/> Ja, vi har hatt hjemmekontor innimellom <input type="radio"/> Ja, noen få ganger <input type="radio"/> Nei, jeg har aldri hatt hjemmekontor
<p>7. Hvor mange dager hadde du hjemmekontor sist uke?</p> <p>Svaralternativer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Ingen dager <input type="radio"/> 1 dag <input type="radio"/> 2 dager <input type="radio"/> 3 dager <input type="radio"/> 4 dager <input type="radio"/> 5 dager <input type="radio"/> Ikke aktuelt/jeg har ikke hatt hjemmekontor
<p>8. Hvor ofte har du hatt hjemmekontor den siste måneden?</p> <p>Svaralternativer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 0 ganger <input type="radio"/> 1-5 ganger

- 6-10 ganger
- 11-15 ganger
- 16-19 ganger
- 20-30 ganger
- Hver dag

9. Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?

Svaralternativer:

- Mindre enn en måned
- Mellom 1-4 måneder
- Mellom 5-9 måneder
- Helt siden pandemien brøt ut i mars 2020
- Mer enn 1 år
- Jeg har ikke hatt hjemmekontor / ikke aktuelt

10. Trives du på hjemmekontor?

Svaralternativer:

- Ja
- Nei
- Jeg bryr meg ikke

11. I hvilken grad har din nærmeste leder oppmuntret deg til å ha hjemmekontor?

Svaralternativer:

- Svært liten grad
- Liten grad
- Verken eller
- I stor grad
- I veldig stor grad

12. Har du selv kunne velge om du skulle ha hjemmekontor?

Svaralternativer:

- Nei, jeg må jobbe fra arbeidsplassen
- Nei, jeg har måttet jobbe hjemmefra på grunn av restriksjonene
- Ja, jeg har fritt kunne velge hvor jeg ville jobbe fra

13. Når du har jobbet hjemmefra, hvor i boligen jobber du fra?

Svaralternativer:

- Soverommet

- Stua
- Kjøkkenet
- Eget kontor
- Andre

Totalt består undersøkelsen av 65 spørsmål som nevnt tidligere, der spørsmål 1-4 omhandler kontrollspørsmål, spørsmål 5-13 handler om hjemmekontor, spørsmål 14-36 om motivasjon, spørsmål 37-48 om de grunnleggende behovene, spørsmål 49-57 handler om jobbengasjement, spørsmål 58-59 omhandler jobbtilfredshet og spørsmål 60-65 handler om autonom lederstøtte. Jeg anser spørreundersøkelsen som dekkende, oversiktlig og presist for alle variablene inkludert. Antatt tidsbruk på undersøkelsen er satt til 10-15 minutter, selv om det muligens kan ta kortere tid. Kontrollspørsmålene blir presentert helt i begynnelsen av undersøkelsen for at skape oversiktighet for respondentene, og for at jeg ser det som naturlig å begynne med en slags «introduksjon». Jeg har brukt så hverdagslige ord og uttrykk som mulig, slik at alle skal kunne relatere seg og forstå hva som blir spurt om. For å kvalitetssikre nettopp dette, foretok jeg også som nevnt tidligere en pre-test på medstudenter og tok til meg tilbakemeldingene fra dem. En pre-test anses som viktig da man fort kan bli litt for «teoretisk» når det bare er meg selv som vurderer spørsmålene i undersøkelsen. I tillegg er det viktig med tilbakemeldinger så jeg fikk gjort endringer og justeringer i undersøkelsen, før den ble sendt ut. Uten pre-test kunne jeg risikert at flere misforstod deler eller hele spørreundersøkelsen, og dermed ha måttet sendt ut en ny og endret versjon etter at den første hadde blitt sendt ut. Dette hadde vært lite gunstig i forhold til både tidsfristen for studien. Etersom jeg fikk gode tilbakemeldinger på undersøkelsen ved pre-testen anser jeg derfor undersøkelsens oppbygning, språk, formuleringer, design, og intuisjon som vellykket. Den fullstendige spørreundersøkelsen ligger vedlagt som vedlegg 3.

4.6 Validitet og reliabilitet i spørreundersøkelser

«Når man skal planlegge og utføre analyser er det viktig å vite hva en «god» undersøkelse er» (Gripsrud et al., 2016, s. 61). Når man skal måle noe, bruker man et måleinstrument som i mitt tilfelle er en spørreundersøkelse. I slike situasjoner snakker man ofte om reliabilitet og validitet.

Bryman et al., (2019) definerer reliabilitet som: «*Reliabilitet er opptatt av spørsmålet om resultatene ab en studie er repeterbare*» (s. 46). Undersøkelsens *reliabilitet* handler altså om i hvilken grad man kan stole på at resultatene er pålitelige, og at om man gjentar undersøkelsen med samme måleinstrument eller andre målemetoder, vil man få likt resultat. Her er det viktig at de tilfeldige feilene som oppstår vil være minst mulige. *Tilfeldige feil* kan for eksempel være at noen respondenter misforstår ordlyden i et av spørsmålene i spørreundersøkelsen. Dette har jeg minsket så godt jeg kan ved at jeg både har foretatt en pre-test som nevnt tidligere, og ved å bruke allerede godt etablerte måleskalaer der spørsmålene allerede har vist seg å være valide. Det er også viktig at *systematiske feil* begrenses, og dette kan for eksempel være at man glemmer et viktig spørsmål når man måler begrep (Gripsrud et al., 2016, s. 131). For å unngå dette har jeg brukt allerede validerte måleskalaer på spørsmålene mine, og fjernet minst mulig av indikatorene. I tillegg har jeg fulgt Bollen (1989) sine fire steg, noe som gjør at jeg har gjort mitt for å sikre god validitet og reliabilitet ved å definere de teoretiske definisjonene, avklart dimensjonene innenfor hver variabel, fremmet de operasjonelle definisjonene og sett på de ulike påstandene jeg har valgt ut for hver av disse. Jeg forklarer også nøyaktig hvordan jeg har gått frem når jeg har målt variablene for at det skal være mulig å replikere funnene ved bruk av samme fremgangsmåte og samme utgangspunkt som jeg selv har brukt. Jeg betrakter dermed fremgangsmåten og utførelsen som veldokumentert, og dermed reliabiliteten som tilfredsstillende. Det er også viktig å være klar over at en nødvendig forutsetning for at dataene skal ha validitet, er at reliabiliteten også er høy. Derimot, dersom et mål har høy reliabilitet er det ikke sikkert at validiteten er høy (Gripsrud et al., 2016, s. 61). «*Det er vanlig å si at reliabilitet er en nødvendig, men ikke en tilstrekkelig betingelse for validitet*» (Gripsrud et al., 2016, s. 131).

Et annet begrep som står sentralt, og som på mange måter er det viktigste, er validitet. Bryman et al., (2019) definerer validitet som: «*Validitet eller gyldighet, er opptatt av integriteten til konklusjoner som genereres fra en studie*» (s. 46). Innenfor kvantitativ metode er «*konstruktvaliditet*» noe man bør merke seg og være oppmerksom på. Bryman et al., (2019) definerer dette som: «*Denne type validitet er opptatt av om en måling fanger det fenomenet som det har til hensikt å måle*» (s. 46). *Validitet* går altså på dette med gyldighet og omhandler kort fortalt hva hvor godt man måler det man har til hensikt å måle. Det vil si at variablene «*motivasjon*», «*de grunnleggende behovene*», «*jobbengasjement*», «*jobbtilfredshet*» og «*autonomstøtte fra leder*» kan betraktes å bli definert og målt av sine dimensjoner og påstander på en god måte. Som nevnt over har jeg brukt valide måleskalaer på

alle variablene, i tillegg til at jeg har benyttet meg av en pretest, noe som gjør at jeg anser samspillet mellom de teoretiske og de operasjonelle definisjonene til hver variabel som god, og blir målt på en god måte.

4.7 Etikk

«Begrepet forskningsetikk viser til et mangfold av verdier, normer og institusjonelle ordninger som bidrar til å konstituere og regulere vitenskapelig virksomhet» (NESH, 2016, s. 5). Det er utrolig viktig at all forskning utføres i henhold til lover, regler, normer og verdier for å sikre beskyttelse ovenfor individene som er involvert, og for at funnene i studien er av kvalitet. Når det kommer til forskningsetikk og retningslinjer innenfor dette, tar jeg utgangspunktet i forskningsetikk.no og «NESH» sin elektroniske håndbok (Den Nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora). *«NESH er et faglig uavhengig og rådgivende organ som skal fremme god og ansvarlig forskning ved at de forskningsetiske retningslinjene er gode verktøy»* (NESH, 2016, s. 4). I alt finnes det 46 retningslinjer som man må ta hensyn til når man gjør foretar forskning, men jeg kommer til å se på de retningslinjene som ligger under «Forskning, samfunn og etikk» (s.9) og «hensyn til personer» (s. 12-) som de viktigste for min studie. Dette betyr ikke at de andre retningslinjene er mindre viktige. Jeg kommer uansett, etter min egen vurdering, ikke til å bryte noen av de resterende retningslinjene som ikke nevnes her.

4.7.1 Forskningens normer og verdier

«Vitenskapens viktigste forpliktelse er idealet om å søke sannhet» (NESH, 2016, s. 9). Dette handler om at jeg (og andre) som forskere, har en plikt til å snakke sant og ikke villede gjennom løgn. Denne retningslinjen er også noe lik retningslinje nummer 26 som sier at man skal følge god henvisningsskikk og er forpliktet til å gi nøyaktige henvisninger til den litteraturen som blir brukt, slik at man kan spore informasjonen tilbake til hovedkilden og for at etterprøvarhet skal være mulig (NESH, 2016, s. 27-28). I tillegg kan jeg også dra inn retningslinje 27 som omhandler plagiat og er et *«alvorlig brudd på anerkjente forskningsetiske normer»* der man altså «stjeler» noe fra andre og presenterer det som sitt eget verk (NESH. 2016, s. 28). Til slutt ønsker jeg å nevne retningslinje 28 som handler om *«vitenskapelig redelighet handler om å opprettholde og etterleve god vitenskapelig praksis. Uredelighet er et alvorlig brudd på god vitenskapelig praksis knyttet til forskningens sannhetssøken»* (NESH, 2016, s. 29). I tillegg sier retningslinje 28 følgende: *«Mest alvorlig, i forskningsetisk forstand er fabrikkering og forfalskning av datamateriale, samt plagiat»*

(NESH, s. 29, 2016). For å sørge for at jeg oppfyller disse retningslinjene som nevnt over har jeg vært nøye med kildehenvisninger og i tillegg brukt mye sidetall for å vise til den nøyaktige siden fra tidligere litteratur eller studier, hvor jeg har brukt inspirasjon, informasjon eller direkte avskrift. Jeg har hele veien forsøkt så godt det lar seg gjøre å bruke primærkilden, og dersom dette ikke har vært mulig av praktiske årsaker som for eksempel tilganger, har jeg skrevet tydelig hvor jeg har lest informasjonen fra. Jeg har også i aller høyeste grad brukt «fagfelleverderte» tekster når det kommer til litteratur om temaene, og også for måleskalaer. I tillegg har jeg også i høyest mulig grad brukt artikler og litteratur fra høyt respekterte personer innenfor det gitte fagfeltet. Jeg har også søkt på gode søkemotorer og vært nøye med hvilke artikler og definisjoner jeg har brukt i min oppgave. I tillegg har også fått tilsendt noen artikler fra veileder, og dette er artikler som ofte er skrevet av kjente personer innenfor temaet.

4.7.2 Menneskeverdet

«Forskeren skal arbeide ut fra en grunnleggende respekt for menneskeverdet» (NESH, 2016, s. 12). Det nevnes at all forskning skal verne om en persons integritet, sikre frihet og selvbestemmelse, man skal respektere familieliv og privatliv og beskytte mot skade og urimelige belastninger (NESH, 2016, S. 12). Dette er noe jeg tar alvorlig og føler selv at jeg har gjort mitt for å ha min forskning i tråd med denne retningslinjen. Jeg har blant annet av denne grunn gjort det umulig for meg selv og andre å spore opp deltagerne som svarer på undersøkelsen ved at jeg ikke har noen direkte personidentifiserbare spørsmål og at alle får lik lenke for undersøkelsen, tilsendt. Jeg bruker Nettskjema som har høye sikkerhetskrav når det kommer til nettopp dette. Jeg samler kun inn generelle personopplysninger som alder, kjønn og sivilstatus og undersøkelsen er anonym.

4.7.3 Ansvar for å informere

«Forskeren skal gi forskningsdeltagerne tilstrekkelig informasjon om forskningsfeltet, forskningens formål, hvem som har finansiert prosjektet, hvem som får tilgang til informasjonen, hvordan resultatene er tenkt brukt, og om følgene av å delta i forskningsprosjektet» (NESH, 2016, s. 13). I spørreundersøkelsen har jeg skrevet en introduksjon som omhandler hva formålet med undersøkelsen er, hvilke forskningsfelt det er snakk om, hva det innebærer å være med i undersøkelsen, og rettighetene til hver deltager. I tillegg har jeg skrevet et innlegg som ble publisert sammen med undersøkelsen i

facebookgruppene, som ligger vedlagt i vedlegg 2 nederst i oppgaven. Dette informasjonsskrivet beskriver hva formålet er, hva jeg skal undersøke, at studien er godkjent av NSD og hvordan resultatene blir fremstilt. Jeg mener derfor at ansvaret for å informere er sikret. Godkjenningen fra NSD ligger også vedlagt i vedlegg 4.

4.7.4 Samtykke og informasjonsplikt

«Når forskningen omhandler personopplysninger, må forskeren både informere og innhente samtykke fra dem som deltar i forskningen eller er gjenstand for forskning. Samtykke må være fritt, informert og uttrykkelig». (NESH, 2016, s. 14). Samtykke skal altså være fritt, informert og uttrykkelig noe som menes at det skal foregå uten ytre press eller innskrenkninger av et individs handlefrihet. I tillegg skal samtykket være godt informert til individene, og det må ha blitt gitt god nok informasjon til deltagerne om hva det innebærer å være med i forskningsprosjektet. For min del har jeg som nevnt kort over, gitt beskjed i plattformen jeg sendte ut undersøkelsen på, om at man samtykker ved å trykke på lenken til undersøkelsen. I tillegg står det i selve innlegget som ble publisert i facebook-gruppene rett før lenken til undersøkelsen. Jeg mener på min side at jeg har informert godt nok og på et enkelt språk slik at alle forstår hva det betyr. Samtykket er fritt ettersom undersøkelsen er 100% frivillig, og man kan trekke seg når som helst ved å avslutte undersøkelsen. Det at samtykke er uttrykkelig vil si at deltagerne gir uttrykk for at de forstår hva det faktisk innebærer å delta i undersøkelsen. Dette er også klart beskrevet i introduksjonen til undersøkelsen, og i innleggene som er delt på facebookgruppene. I og med at dette er en elektronisk undersøkelse vil det ikke være hensiktsmessig og få en signert avtale med deltagerne da dette vil ta alt for lang tid, og vil være alt for krevende, i tillegg til at det da lenger ikke vil være anonymt.

4.7.5 Begrenset gjenbruk

«Identifiserbare personopplysninger innsamlet for ett bestemt forskningsmål kan ikke uten videre benyttes til annen forskning» (NESH, 2016, s. 17). Jeg har ingen planer om å benytte gjenbruk av personopplysningene som eksisterer, og har derfor heller ikke bedt om samtykke til dette. Dataene mine blir slettet senest den 15.05.2021 eller når jeg ikke lenger trenger dataene. Jeg ser derfor ikke på dette som noe stort problem når det kommer til min oppgave.

4.7.6 Meldeplikt

«I 2018 kom det en utvidet personvernlov knyttet til EUs General Data Protection Regulation (GDPR), som har fått betydning også for undersøkelser rettet mot personer som gjennomføres her i Norge» (Grenness, 2020, s. 79). Meldeplikten handler om personvern og gjelder i alle prosjekter der personopplysninger er inkludert, også masterprosjekter. Personopplysninger er all informasjon som kan knyttes til å identifisere en person, enten direkte eller indirekte (Grenness, 2020, s. 79). I min avhandling er det kontrollspørsmål som omhandler kjønn, alder, sivilstatus og hvor lenge respondenten har jobbet på sin nåværende arbeidsplass. Ettersom jeg ikke har kontroll på hvem som svarer i facebookgruppene vil det være omtrent umulig å finne tilbake igjen til personer ut ifra kontrollspørsmålene. Jeg har uansett meldt inn undersøkelsen min til NSD – Norsk senter for forskningsdata, slik at jeg har mitt på det rene. Jeg meldte inn prosjektbeskrivelsen og spørreundersøkelsen minst 30 dager før jeg begynte med datainnsamlingen, i og med at dette er grensen NSD har satt som frist for USN. IP-adressen kan bli fanget opp og lagret hos Nettskjema, og prosjektet skal derfor meldes inn til NSD (Grenness, 2020, s. 79-80). Den 11.02.2021 ble skjemaet mitt godkjent av NSD og dermed kan innhenting av data begynne. Godkjenningen ligger som nevnt tidligere i vedlegg 4.

5.0 Analyse

I dette kapitlet skal jeg analysere dataen jeg har fått inn fra den elektroniske spørreundersøkelsen min. Hensikten med dette kapitlet er å analysere dataene slik at jeg deretter kan presentere funnene fra analysen og redegjøre for disse opp mot hypotesene, forskningsmodellene og problemstillingen min. Jeg vil ta for meg gjennomgang av data, målvalidering med tilhørende analyse,

validitet for analysene, regresjonsforutsetninger og til slutt gjennomføring av regresjonsanalysen. Jeg benytter meg av SPSS som analyseprogram ettersom dette er et program vi får gjennom skolen, i tillegg til at jeg har jobbet litt i dette i tidligere fag og at programmet dermed ikke er helt ukjent for meg. I tillegg benytter jeg meg av tilleggsprogrammet PROCESS macroen for de indirekte sammenhengene i regresjonsanalysen.

5.1 Gjennomgang av data

Spørreundersøkelsen min ble liggende ute på de ulike facebookgruppene i 11 dager ettersom jeg hadde satt av god tid til å samle inn data, og for å få inn så mange svar som mulig. Dette vurderer jeg som tilstrekkelig tid og jeg så også at svarprosenten dobbet kraftig av de siste dagene før jeg stengte undersøkelsen. Jeg endte opp med 238 svar, noe jeg sa meg fornøyd med. Dataene fra Nettskjema ble overført til statistikkprogrammet SPSS. Jeg brukte funksjonen i Nettskjema som het «kodebok» for å legge til navn på de ulike itemene i tillegg til skalaverdier. I og med at jeg kommer til å henvise videre til disse navnene på itemene anser jeg det som praktisk å presentere de nedenfor i tabell 11. Ettersom tallmengden er såpass stor vil analysene bli presentert i vedleggene 5-7. Jeg kommenterer derimot analysene underveis i teksten.

Tabell 11: Variabler med tilhørende items

Variabler/Indikatorer	Tilhørende items
Arbeidsmotivasjon	
Ytre motivasjon, sosial	Mot_Ytr1_Sos1 – Mot_Ytr3_Sos3
Ytre motivasjon, materiell	Mot_Ytr4_Mat1 – Mot_Ytr6_Mat3
Introjeksjon	Mot_introjeksjon1 – Mot_introjeksjon4
Identifikasjon	Mot_identifikasjon1 – Mot_identifikasjon3
Integrasjon	Mot_integrasjon1 – Mot_integrasjon4
Indre motivasjon	Mot_indre1 – Mot_indre3
Amotivasjon	Mot_amot1 – Mot_amot3
Behov	
Autonomi tilfredshet	Aut_Tilfreds1 – Aut_tilfreds4
Tilhørighet tilfredshet	Tilhor_Tilfreds1 – Tilhor_Tilfreds4
Kompetanse tilfredshet	Komp_tilfreds1 – Komp_tilfreds4
Jobbengasjement	
Kraft	Jobbeng1_Kraft1 – Jobbeng3_Kraft3
Dedikasjon	Jobbeng4_Ded1 – Jobbeng6_Ded3
Absorpsjon	Jobbeng7_Abs1 – Jobbeng9_Abs3
Jobbtilfredshet	Jobbtilfreds_1 – Jobbtilfreds_2
Lederstøtte	Lederstotte_1 – Lederstotte_6

På grunn av at alt var lagt inn via kodebok, gikk overføringen av filene smertefritt. Jeg gikk over de ulike målenivåene i SPSS slik at variablene var plassert med riktig måleskala. Her kunne man benytte seg av nominal, ordinal og skala-nivåer.

For å finne hvordan svarene fordeler seg blant respondentene er det nødvendig med en deskriptiv-, eller en frekvensanalyse og er gjerne det første steget i en analyse. Disse analysene gir meg informasjon om hvordan respondentene har svart på undersøkelsen og viser blant annet et maksimum og en minimumsverdi på enkeltpørsmål for alle respondentene (Grenness, 2020, s. 62). Man får også informasjon om fordelingsegenskapene til dataen for hvert spørsmål, ved at jeg kan se om fordelingen er skjev (skewness) eller «spiss» (kurtosis). Skjeve og/eller spisse fordelinger kan bli et problem senere når man skal foreta mer avanserte analyser, fordi de fleste analyseteknikker går ut ifra at fordelingen er normalfordelt.

5.1.1 Missing data

Jeg velger å kjøre en frekvensanalyse for å se etter missing data, hvor missing data vil si; *«Information not available for a subject about whom other information is available. Missing data often occur, for example, when a respondent fails to answer one or more questions in a survey»* (Hair, 2019, s. 48). Jeg forventer at det vil være noe missing data fra spørsmål 10-13 i undersøkelsen grunnet spørreundersøkelsens oppsett og grunnen til dette ble kort fortalt under metodekapittelet. På spørsmål 9 blir respondenten flyttet direkte til del 2 av undersøkelsen dersom vedkommende svarer at han eller hun ikke har hatt hjemmekontor, og spørsmål 10-13 vil dermed ikke være relevant for dem. Dette betyr også at det mest sannsynlig vil være noe missing data på spørsmål 10-13 og som jeg anser som «godkjente og forklarte» missing data, og som jeg dermed ikke kommer til å fjerne. Fjerning av disse ville gjort at jeg fjernet alle som ikke har hatt hjemmekontor, noe som ville vært svært problematisk i forhold til oppgaven min, da en del av oppgaven min omhandler å se på sammenhengen og sammenligne svarene mellom hjemmekontor-ansatte og ansatte på arbeidsplassen.

For å få en bedre oversikt over hvilke variabler det forekommer store mengder «missing data», eller ikke-respons, ønsker jeg å se nærmere på Hair (2019) sin prosess, som går gjennom fire steg (s. 72). Det første steget (1) i prosessen går ut på å fastslå typen av «missing data», dette kan for eksempel være ikke-respons, at deltagerne rett og slett har valgt å ikke svare på spørsmålet, noe som er tilfellet i min studie. Man må da fortsette videre i prosessen.

Det neste steget (2) går ut på å bestemme omfanget av «missing data» og for å se om størrelsen er stor nok til å kunne garantere en diagnose av å undersøke tilfeller og variabler for mulig sletting, eller om det er på et lavt nok nivå til å fortsette direkte med å fastslå tilfeldigheten til den manglende dataprosessen som er steg tre (Hair, 2019, s. 73). Som nevnt tidligere vet jeg allerede hvor det foreligger en del missing data i min undersøkelse, og dette er også selvforskyldt og meningen. Ifølge undersøkelsen fra Nettskjema er det 25 personer som har blitt tvunget til å «hoppe videre» til del 2 i undersøkelsen og det vil derfor være 25 «missing data» på hver av spørsmålene 10-13. Videre finner jeg at det er 25 «missing data» i tillegg til de totale 100 som jeg har regnet med. Følgende items har forventede missing data: D_Hjemmekontor_6, D_Hjemmekontor_7, D_Hjemmekontor_8 og D_Hjemmekontor_9. Det tredje steget (3) i prosessen handler om å identifisere tilfeldighetene ved missing data. Jeg har allerede nevnt tidligere at missing data på itemene D_Hjemmekontor_6 – D_Hjemmekontor_9 er identifisert. Videre er det noen missing data her og der på ulike items, hvorav noen få er på samme item. De andre 25 missing dataene fordeler seg tilfeldig ut på ulike variabler og ulike items og befinner seg henholdsvis på følgende items: D_Sivstatus, D_Hjemmekontor_3, D_Hjemmekontor_6, D_Hjemmekontor_8, Mot_Ytr5_Mat2, Mot_Introjeksjon1, Mot_identifikasjon2, Mot_identifikasjon3, Mot_integrasjon1, Mot_integrasjon2, Mot_integrasjon3, Mot_integrasjon4, Mot_amot1, Mot_amot2, Mot_amot3, Tilhor_tilfreds4, Komp_Tilfreds2, Jobbeng5_Ded2 og Lederstotte_4. Det fjerde og siste steget i prosessen (4) handler om hvordan jeg skal håndtere mine missing data, og det er flere måter å gjøre dette på. Blant annet sier Hair (2019) at man kan fjerne all missing data, men ulempen er at man kan fjerne for mye og dermed står igjen med data som ikke er nyttig for videre analyser. Å fjerne de forventede 100 missing dataene er uaktuelt, ettersom jeg trenger de til videre analyse, og for å kunne besvare min egen problemstilling. Et annet alternativ er å beregne erstatningsverdier ved å bruke gjennomsnittlige verdier (s. 77). De forventede missing dataene gjøres ingenting med. Derimot tok jeg en nærmere titt på de 25 missing dataene som oppstod, og som ikke var forventet. Etter å ha gått gjennom dataen merket jeg meg at det er tre respondenter som ikke har svart på flere spørsmål, og jeg velger å fjerne disse respondentene. Dette gjør at jeg går fra 238 respondenter til 235 respondenter. I tillegg gjør det at antall missing data samlet sett går fra 125 til 112. Jeg ønsker ikke fjerne ytterligere missing data, ettersom de gjenværende 16 missing dataene utenom de som er forventet, er tilfeldige. Jeg beregner gjennomsnittsverdier for de gjenværende 16 missing dataene, og får totalt 96 missing data, der alle er plassert på spørsmål 10-13. Etter at jeg fjernet tre respondenter er det 24 personer som har blitt tvunget videre forbi spørsmål 10-13,

og dette er bakgrunnen for de 96. Oversikt over frekvenstabellen før endring og fjerning av missing data sees i tabell 6, og oversikt over den deskriptive analysen etter endring og fjerning av missing data finnes i vedlegg 7.

5.1.2 Uteliggere

Jeg gjennomførte en deskriptiv analyse for å se om det er noen verdier som ligger utenfor normalverdiene, se vedlegg 5. Her ser jeg på om det er noen karakteristika ved svarene til deltagerne som skiller seg ut fra resten av svarene og målet er å fjerne deltagere som har ekstremt ulike verdier fra normalverdien på hvert item. Hair (2019) definerer «uteliggere» eller avvik som; «*observations with a unique combination of characteristics identifiable as distinctly different from what is «normal»*» (s. 85). Man skiller mellom «*error uteliggere*», «*interessante uteliggere*» og «*innflytelsesrike uteliggere*», der førstnevnte er observasjoner eller verdier som skiller seg ut fra normalen på grunn av unøyaktigheter ved innsamlingen av dataen (Hair, 2019, s. 87). Denne er ikke så relevant for min del ettersom alle respondentene selv har vært ansvarlig for å svare på spørsmålene. I tillegg er all dataene fra Nettskjema omgjort til en SPSS-fil og overført direkte. Jeg har også gått gjennom dataene for å se etter unøyaktigheter eller feilplottinger, og har ikke funnet noen. Videre har vi interessante uteliggere som er verdier som er annerledes eller unike i en slik måte at de bringer ny innsikt til analysen, mens den siste typen uteliggere, innflytelsesrike uteliggere, er verdier som har en påvirkning på analysen. Alle verdiene ligger innenfor de normale verdiene, og det er ingen som skiller seg spesielt ut her.

5.1.2.1 Skewness & Kurtosis

Skewness eller skjevhet, er et mål for symmetri og hvor man ser hvordan symmetriene i svarene ligger i forhold til normalfordelingen. En normalfordeling vil si at resultatene for variablene er gruppert rundt gjennomsnittet i et symmetrisk mønster. En positiv skjev fordeling har relativt få store verdier og har haler som heller mot høyre (Hair, 2019, s. 48), mens en negativ skjev fordeling har relativt få små verdier og har haler som heller mot venstre. Skjevhetsverdiene som faller utenfor området -1 til +1 indikerer en vesentlig skjevfordeling (s. 48). Skewness bør ligge innenfor -2 og +2 for å anses som OK. Jeg ser at enkelte verdier har høyere skewness enn hva som er anbefalt, henholdsvis Mot_ amot2 og Mot_ amot3 med tilhørende verdier på 2,297 og 3,190. Kurtosis er målet for en spisshet eller flathet av en fordeling sammenlignet med en normalfordeling. En positiv verdi indikerer en

relativt spiss fordeling, mens en negativ verdi indikerer en relativt flat fordeling (Hair, 2019, s. 48). En tommelfingerregel her er at kravet for spissitet er tilfredsstilt om det ligger innenfor verdier +/- 4. Følgende variabler har en spiss eller topp når det kommer til fordeling av svarene: Mot_ amot2, Mot_ amot3, og Komp_ tilfreds2. Verdier som ligger mellom 8 og 20 i forhold til spissitet anses som ekstremverdier. Dermed vil Mot_ amot3 anses som en ekstremverdi med verdi på 11,910. Komp_ tilfreds2 har også en høy verdi, men denne anses ikke som ekstrem. Selvom disse itemene ikke tilfredsstiller kravene ønsker jeg likevel å ha dem med videre. Grunnen til dette er at det er to items på variabelen «amotivasjon» som viker fra normalen, både når det gjelder skewness og for kurtosis. I tillegg er det ett item innenfor tilfredsstillelse av kompetanse. Begge disse variablene er viktige å ha med videre. Jeg gjør ikke noe annet enn å notere meg dette for nå og kommer til å nevne dette senere i kapitlet. Oversikt over den deskriptive statistikken finnes i vedlegg 7.

5.2 Målvalidering

«*Empiri er erfaring eller data og er det som understøttes av eller grunner seg på erfaring*» (Malt & Tranøy, 2020). Uansett hvilke type empiri vi snakker om, bør den tilfredsstille to krav: *Empirien må være gyldig og relevant (valid) og den må være pålitelig og troverdig (reliabel)* (Jacobsen, 2015, s. 16). Når man snakker om gyldighet og relevant mener man at den empirien som samles inn, faktisk gir svar på de spørsmålene man har stilt. Validitet handler om i hvilken grad et mål nøyaktig representerer det det skal. For å sikre validitet er det viktig med en grundig forståelse av hva som faktisk skal måles, og deretter utføre målingen så nøyaktig og «riktig» som mulig. Nøyaktighet garanterer imidlertid ikke gyldighet (Hair, 2019, s. 13). Med pålitelighet og troverdighet menes det at undersøkelsen må være til å stole på, og at den er utført på en slik måte som man kan stole på, og ikke inneholder målefeil (s. 17). Pålitelighet er i hvilken grad de observerte variablene måler den «sanne» verdien og er «feilfri» (Hair, 2019, s. 13).

Ulike feilkilder til påliteligheten eller reliabiliteten til studien kan være hvordan spørsmålene i spørreundersøkelsen er utformet som for eksempel at spørsmålene er ledende, uklare eller doble. Doble spørsmål vil si der spørsmålene inneholder to eller flere spørsmål og det er vanskelig å se hva respondenten faktisk har svart på (Jacobsen, 2015, s. 378). I begynnelsen av studien min benyttet jeg meg av en pre-test der jeg fikk medstudenter til å gjennomføre spørreundersøkelsen min og å komme med tilbakemeldinger når det kom til skrivefeil, setningsoppbygging, svaralternativer og språk blant annet. Jeg tok til meg disse

tilbakemeldingene og endret det jeg mente burde endres. Dette ble gjort for å unngå at spørsmålene blant annet var ledende, uklare eller at et spørsmål inneholdt flere spørsmål. Videre kan en feilkilde være hvorvidt respondenten faktisk svarer det han eller hun faktisk mener. Dette kan for eksempel være at respondenten svarer strategisk etter egeninteresse, at respondenten blir tvunget til å svare på spørsmål, eller at respondenten svarer i «hytt og pine», som vil si at han eller hun svarer helt ureflektert (Jacobsen, 2015, s. 379). En annen feilkilde går ut på hvilken omstendighet respondenten befinner seg i når han eller hun svarer på undersøkelsen. Dette kan påvirke resultatene negativt ved at de blir forstyrret underveis eller ved at respondenten for eksempel blir stresset for at noen skal se hva han eller hun svarer, og dermed stormer gjennom spørsmålene, mer eller mindre uten å lese hva det er det blir spurt om. De kan også krysse av for noe de egentlig ikke mener dersom de ikke vil at andre skal se meningen deres. Man vet heller ikke sikkert hvem som faktisk har fylt ut spørreskjemaet. Det kan for eksempel være flere personer som har svart på den samme undersøkelsen (Jacobsen, 2015, s. 381-382). I denne studien ble spørreundersøkelsen sendt ut på to forskjellige facebook-grupper og konteksten her kan derfor variere betydelig fordi jeg ikke har kontroll over hvor vedkommende faktisk befinner seg når han eller hun svarer. Jeg har heller ikke kontroll på når på døgnet de velger å svare. Variasjonen kan for eksempel være alt fra at de svarer hjemmefra, i løpet av arbeidsdagen på den fysiske jobben, fra bilen, fra fritidsaktiviteter eller fra kollektiv transport. I tillegg kan de ha svart når som helst hele døgnet og omstendighetene deres kan dermed forandre seg mye. Andre feilkilder som kan påvirke påliteligheten til studien, kan være koding og innleggelse av data. I og med at jeg benyttet meg av Nettskjema der «kodebok» ble aktivert, er mye av denne problematikken løst. Til slutt kan feilkilder omhandle hvordan analysen av innsamlet data utføres (Jacobsen, 2015, s. 382-383). Trusler mot påliteligheten kan være at den som behandler dataene mangler den statistiske kunnskapen som er nødvendig for å kunne få ut den informasjonen som ligger i dataene. Dette kan omhandle feil knyttet til bruk av feil statistikk, feil tolkning av de statistiske målene eller at man ikke får utnyttet informasjonen som dataene har (Jacobsen, 2015, s. 382-383).

5.2.1 Reliabilitetsanalyse

Som nevnt over dreier reliabilitet seg om «*i hvilken utstrekning en måling vil gi det samme resultatet dersom det gjentas flere ganger*» og hvor presist man måler det man faktisk skal måle (Gripsrud et al., 2016, s. 135). For å kunne beregne reliabiliteten til mål, kan man

benytte seg av to ulike måter. Den første er stabilitet over tid og intern konsistens (Cronbachs Alfa) og den andre er faktoranalyse. Jeg kommer tilbake til faktoranalyse senere i kapitlet, men tar for meg Cronbachs Alfa her. Jeg benytter meg av en reliabilitetsanalyse hvor jeg ser på Cronbachs Alfa-verdier. Cronbachs alfa indikerer i hvilken grad resultatet ville blitt det samme dersom indikatorsettet ble byttet ut med et nytt sett fra samme indikatorunivers. Videre varierer Cronbachs alfa mellom 0 og 1 og verdier nærmere 1 indikerer høy konsistens, men ikke nødvendigvis et homogent begrep (Christophersen, 2012, s. 161). Videre bør verdiene fra 0,60 til 0,70 anses som den nedre grense for aksept (Hair, 2019, s. 122), slik at verdier $>.70$ blir ansett som bra. Cronbachs alfa er forholdet til homogene indikatorsett og uttrykker dens indre konsistens, og bør beregnes for hvert indikatorsett separat. Med sterkere homogenitet forventes Cronbachs alfa og øke, mens færre indikatorer forventes den å svekkes (Christophersen, 2012, s. 163). Det er også vesentlig å huske på at man måler Cronbachs Alfa kun mellom indikatorer som tilhører samme variabel (Gripsrud et al., 2016, s. 213). Jeg kjører en reliabilitetsanalyse for hvert av variablene, slik at for eksempel ved variabelen «indre motivasjon» vil det være tre tilhørende items jeg kjører sammen. Resultatene er oppsummert i tabell 12.

Tabell 12: Reliabilitetsanalyse, Cronbachs Alfa

Reliabilitetsanalyse	
Variabler med tilhørende items	Cronbachs Alfa
Jobbtilfredshet (Jobbtilfreds_1, Jobbtilfreds_2)	.832
Jobbengasjement – Kraft (Jobbeng1_Kraft1 – Jobbeng3_Kraft3)	.920
Jobbengasjement – Dedikasjon (Jobbeng4_Ded1, Jobbeng5_Ded2, Jobbeng6_Ded3)	.899
Jobbengasjement – Absorpsjon (Jobbeng7_Abs1, Jobbeng8_Abs2, Jobbeng9_Abs3)	.912
Lederstøtte (Lederstotte_1 – Lederstotte_6)	.937
Motivasjon – Ytre (Mot_Ytr1_Sos1, Mot_Ytr2_Sos2, Mot_Ytr3_Sos3,	.769

Mot_Ytr4_Mat1, Mot_Ytr5_Mat2, Mot_Ytr6_Mat3)	
Motivasjon – Introjeksjon (Mot_Introjeksjon1 – Mot_introjeksjon4)	.781
Motivasjon – Identifikasjon (Mot_identifikasjon1 – Mot_identifikasjon3)	.863
Motivasjon – Integrasjon (Mot_integrasjon1 – Mot_integrasjon4)	.891
Motivasjon – Indre (Mot_indre1 – Mot_indre3)	.950
Motivasjon – Amotivasjon (Mot_amot1 – Mot_amot3)	.677
Behov – Autonomi (Aut_Tilfreds1 – Aut_Tilfreds4)	.860
Behov – Tilhørighet (Tilhor_Tilfreds1 – Tilhor_Tilfreds4)	.878
Behov – Kompetanse (Komp_Tilfreds1 – Komp_Tilfreds4)	.895

Som vi ser av resultatene over, tilfredsstillende alle variablene kravet for nedre grense. Videre tilfredsstillende alle ønske om $>.70$ utenom variablene for amotivasjon. Denne ligger rett under $.70$, men ligger likevel over $.60$ noe som er tilfredsstillende nok til å være innenfor nedre aksepterte grense.

5.2.2 Konvergent validitet

Det blir sagt at jo mer komplekse fenomener er, desto flere spørsmål bør man benytte. Forklaringen er at komplekse fenomener består av flere delelementer som kun kan fanges opp ved å stille flere spørsmål (Jacobsen, 2015, s. 355). «*Konvergent validitet tester altså hvorvidt indikatorene som antas å måle den samme teoretiske variabelen, er høyt korrelert med hverandre*» (Gripsrud et al., 2016, s. 134). For å finne ut om påstander faktisk måler det samme fenomenet, kan man benytte seg av en korrelasjonsanalyse. Er det en klar og sterk korrelasjon mellom ulike spørsmål innenfor en og samme variabel, kan vi til en viss grad si at

de måler det samme fenomenet. Dersom ett eller flere av spørsmålene derimot ikke korrelerer, kan vi anta at de måler noe annet, og det er dette som kalles for konvergerende validitet (Jacobsen, 2015, s. 355). Man kan også benytte seg av en faktoranalyse når man skal validere måleinstrumentene. En faktoranalyse kartlegger fellestrekk hos respondentene og er en statistisk metode som brukes til å analysere sammenhenger mellom variabler. I tillegg forklarer en faktoranalyse disse sammenhengene ut ifra variablenes felles underliggende faktorer eller komponenter. Faktoranalyse kan også beskrives som en datareducerende metode fordi antall faktorer nesten alltid er betydelig mindre enn antall variabler. Målet ved en faktoranalyse er å forenkle komplekse sammenhenger slik at de blir lettere å oppdage og tolke (Gripsrud et al., 2016, s. 379). Altså, en faktoranalyse oppsummerer informasjonen i originale variabler til et mindre sett med nye, sammensatte dimensjoner eller faktorer med et minimum tap av informasjon (Hair, 2019, s. 127). Konvergent validitet oppnås dersom faktorladningen er $>.50$ (Hair, 2019, s. 787), mens andre mener at faktorladningen skal være $>.30$ (Dillon og Goldstein, 1989; lest i: Gripsrud et al., 2016, s. 388). Christophersen (2012) hevder at ladningen over $.70$ er tilfredsstillende (s. 158). Ved å foreta en faktoranalyse ønsker jeg også å finne de variablene som har størst samvariasjon med hverandre. Jeg skal kjøre en faktoranalyse og tar utgangspunkt i at faktorladningen bør være $>.30$, men helst $>.70$. I tillegg kjører jeg en KMO (Kaiser-Meyer-Olking Measure) og Bartlett's Test. KMO er et mål på homogenitet i variablene hvor man gjerne ønsker høyest mulig verdi. Den bør være $>.80$ men også verdier $>.50$ er godkjente. Dersom den er over ønsket verdi egner dataen seg for faktoranalyser og en datareduksjon (Hammervold, 2017, s. 125). Ved en Bartletts test undersøker man om korrelasjonsmatrisen er egnet for faktoranalyser, og P-verdien bør være under $0,05$ (Hammervold, 2017, s. 125). Denne vises ofte ved signifikansnivå og dersom nivået ikke er tilfredsstillt har man et problem. Videre gjennomgår jeg verdier for de ulike variablene og jeg kommenterer også verdiene kort fort hvert minikapitel under. Jeg har brukt ekstraksjonsmetoden «Maximum Likelihood». Resultatene for faktorladningene presenteres i vedlegg 8.

Motivasjon – Ytre Sosial

Jeg forsøkte først å bruke alle itemene for ytre motivasjon sammen, men fikk da negative tall. Jeg deler derfor itemene opp og tester sosial ytre motivasjon og materielle ytre motivasjon, hver for seg. Alle itemene har verdier $>.50$ og to verdier $>.70$. Alle verdiene tilfredsstillt kravet for faktorladninger. Videre er KMO = $.661$ og Bartletts Test er signifikant på $.000$ nivå. Alle itemene blir dermed videre i analysen.

Motivasjon - Ytre Materiell

Alle itemene tilfredsstillt kravet om å ha verdier $>.50$, og ett av itemene tilfredsstillt kravet om å ha verdi $>.70$. Verdiene indikerer god konvergent validitet. Videre er verdien for KMO = $.641$ og Bartlett's Test er signifikant på $.000$ nivå. Alle itemene blir også her med videre.

Motivasjon – Introjeksjon

Av resultatene innenfor introjeksjon tilfredsstillt alle itemene kravet om faktorladning $>.50$, og to av fire items tilfredsstillt kravet om faktorladninger $>.70$. Verdiene indikerer god konvergent validitet. KMO har en verdi på $.685$, noe som er tilfredsstillende, og Bartlett's Test har et signifikansnivå på $.000$. Alle itemene blir med videre.

Motivasjon – Identifikasjon

Alle tre itemene tilfredsstillt kravet om faktorladning $>.70$, noe som indikerer god konvergent validitet. Videre viser KMO = $.735$ og Bartlett's Test er signifikant med $.000$ nivå. Alle itemene blir med videre.

Motivasjon – Integrasjon

Alle itemene tilfredsstillt kravet om faktorladninger $>.70$ og viser god konvergent validitet. Videre viser KMO = $.766$ og Bartlett's Test er signifikant med $.000$ nivå. Alle itemene går videre.

Motivasjon – indre

Faktorladningene viser svært høye verdier og alle itemene er $>.90$ noe som er svært tilfredsstillende og viser svært god konvergent validitet. Videre viser KMO = $.762$ og Bartlett's Test er signifikant på et $.000$ nivå. Alle itemene går her videre.

Motivasjon – Amotivasjon

Alle faktorene har en faktorladning som er $>.30$. Videre har et item en faktorladning med verdi $>.50$, og en med verdi $>.70$. KMO = $.585$ og Bartlett's Test er signifikant med $.000$ nivå. Her er det spørsmål 34 som skiller seg dårligst ut med en faktorladning på $.428$. Likevel er det over $.30$ og alle itemene blir derfor med videre.

Behov – Autonomi

Faktorladningene på itemene er tilfredsstillende med verdier $>.50$, og der tre av fire har verdier $>.70$. KMO = $.781$ og Bartlett's Test er signifikant med ett $.000$ nivå. Alle itemene blir med videre.

Behov – Tilhørighet

Faktorladningene for itemene er tilfredsstillende med verdier $>.50$ og der tre av fire har verdier $>.70$. Videre er KMO = $.793$ og Bartlett's Test er signifikant med $.000$ nivå. Alle itemene blir med videre.

Behov – Kompetanse

Alle itemene tilfredsstiller kravet om verdier $>.70$ noe som indikerer god konvergent validitet. Videre er KMO = $.829$ og Bartlett's Test er signifikant med ett $.000$ nivå. Alle itemene går videre.

Jobbengasjement – Kraft

Faktorladningene viser verdier $>.70$ for alle tre itemene, noe som indikerer god konvergent validitet. KMO viser $.730$ og Bartlett's Test viser et signifikansnivå på $.000$. Alle item går videre.

Jobbengasjement – Dedikasjon

Faktorladningene tilfredsstiller kravet om at verdiene skal være $>.70$ som indikerer god konvergent validitet. KMO = $.747$ og Bartlett's Test har et signifikansnivå på $.000$. Alle itemene blir med videre.

Jobbengasjement – Absorpsjon

Også her tilfredsstiller itemene kravet til konvergent validitet i forhold til faktorladningene med verdier $>.70$. Videre er KMO = $.725$ og Bartlett's Test har ett signifikansnivå på $.000$. Alle itemene blir med videre.

Jobbtfredshet

Jeg får ikke opp faktorladningene her ettersom det er for få items. En mulighet er å se på korrelasjonen på denne variabelen med tilhørende items ettersom de bare består av to items. Jeg ser da på Pearsons R for å bekrefte konvergent validitet. Verdier som er $>.55$ blir ansett som høye verdier, og at det er samvariasjon mellom itemene. Faktoranalysen ble erstattet med

Pearson korrelasjon mellom de to itemene, og jeg finner at Pearson korrelasjonen er .721 og har et signifikansnivå på .000. Begge itemene blir dermed med videre. Analysen for Pearsons r korrelasjonen er presentert i vedlegg 9.

Lederstøtte

For lederstøtte viser verdiene for faktorladninger verdier $>.70$ noe som indikerer god konvergent validitet. KMO viser .903 og Bartletts Test er signifikant på et .000 nivå. Alle itemene blir med videre.

5.2.3 Divergent validitet

Ifølge Mitchell & Jolley (2012) er det to faktorer som gjør at man etablerer divergent validitet, og det er ved å vise at målingene ikke korrelerer med målinger av urelaterte variabler og at man ikke har for høy korrelasjon med målinger av relaterte variabler. Med divergent validitet eller diskriminerende validitet, menes ved at begrepene vi definerer som ulike, heller ikke skal korrelere empirisk (Jacobsen, 2015, s. 356). «Divergent validitet tester altså hvorvidt indikatorer som antas å måle ulike teoretiske begreper, er lavt korrelert med hverandre» (Gripsrud et al., 2016, s. 134). Divergent validitet er i hvilken grad en konstruksjon virkelig skiller seg fra andre konstruksjoner, og en høy divergent validitet gir dermed bevis for at en konstruksjon er unik og fanger opp noen fenomener andre målinger ikke gjør (Hair, 2019, s. 788). Ladninger under .30 er lite ønskelig ettersom kommunaliteten dermed bare er på ca 10% (Christophersen, 2012, s. 158). Jeg ønsker derfor å bruke ladninger over .40 for å være på den sikre siden. Kriteriet for å fjerne items er derfor .10 eller mindre, ved differanse på kryssladninger. Kryssladninger vil si at en variabel lader på to ulike faktorer, og dette er ikke uvanlig ved faktoranalyse med Varimax. Jeg bruker «Varimax» som metode og dette «*betyr at for hvilken som helst faktor vil noen variabler lade sterk (store faktorladninger) på den aktuelle faktoren, mens andre vil lade meget svakt (små faktorladninger) på den aktuelle faktoren*» (Gripsrud et al., 2016, s. 390).

Ved å foreta en faktoranalyse kan man undersøke den divergerende validiteten også, og dette er noe jeg skal foreta meg under. Forskjellen fra når jeg testet variabler for divergent validitet, er at man må se på spørsmålene i sammenheng med hverandre og dermed vise at de ulike spørsmålene lader på ulike og respektive faktorer. Jeg har valgt å dele opp faktoranalysen i tre deler, der den første delen består av spørsmålene knyttet til motivasjon, den andre delen består

av spørsmål knyttet til behovstilfredsstillelse, og den siste delen har jeg valgt å kalle «jobbrelaterte» spørsmål og omhandler spørsmålene om jobbengasjement, jobbtilfredshet og lederstøtte. Faktoranalysen er presentert i vedlegg 10.

Motivasjons-itemene

Jeg bruker ekstraksjonsmetoden Maximum Likelihood med Varimax som rotasjonsmetode, som nevnt over, og bruker minstenivå for verdier på .40. Ved å kjøre faktoranalysen med alle motivasjons-itemene ser jeg at både item 17, 18 og 19 skiller seg ut. Jeg ser her at item 17 lader på feil faktor. Item 17 er variabelen Mot_Ytr4_Mat, og lader på faktor 3 sammen med samtlige item for ytre motivasjon sosial, slik at denne fjernes. Resten av itemene for ytre motivasjon materiell, lader på faktor 5. Videre har item 18 og 19 verdi som er $<.40$, og består dermed ikke testen og fjernes. Resten av itemene lader på én faktor foruten om item 26 som lader på faktor 1 og faktor 2. Differansen på ladningen er .11 og består akkurat testen for å ikke fjernes og blir med videre. Videre lader introjeksjon og identifikasjons-itemene på samme faktor (faktor 2). Integrasjon lader på faktor 1, mens indre motivasjon lader på faktor 3 og amotivasjon lader på faktor 5. Oppsummert har jeg fjernet item 17,18 og 19.

Behovs-itemene

Ut ifra faktoranalyse ser man at itemene for behov for tilhørighet, behov for autonomi og behov for kompetanse lader på ulike faktorer, og det er ingen kryssladning av betydning. Det er dermed ingen items som må fjernes.

Jobbrelaterte-variabler

Ut ifra faktoranalysen ser jeg at variablene jobbengasjement og jobbtilfredshet med tilhørende items lader på faktor 1, mens lederstøtte lader på faktor 2. Item 58 krysslader med .666 på faktor 1, og .424 på faktor 2. Differansen er større enn .10 og ses på som ubetydelig. Jeg beholder itemet. Foruten denne er det ingen items som krysslader. Jeg beholder alle itemene.

Etter å ha fjernet items som enten lader på feil faktor eller som har for lav verdi ($<.40$) vil jeg si at jeg har gjort det jeg kan for å sikre divergent validitet.

5.3 Fusjonering av items

Etter å ha foretatt en utrensning av svake items i reliabilitets- og validitetstestene er det på tide å gå videre i analyseprosessen. Det er kun items som har bestått testene som blir med videre, og itemene blir slått sammen til den variabelen som den skal forklare. Sammenslåingen foregår ved at jeg slår sammen items til en samlet variabel som gjøres ved at man plusser på de itemene jeg ønsker å ha med, for så å dividere på antall items. Fremgangsmåten er å trykke på «Transform -> Compute variabel» i SPSS, for å komme til sammenslåingen. Under gis det en kort forklaring på hvordan itemene ble slått sammen.

Motivasjonsitems

For motivasjonsvariablene er det til sammen 23 items fordelt på 8 variabler. Jeg har slått sammen MOT_AMOT1 – MOT_AMOT3 til «*MOTIVASJON_AMOTIVASJON*». Itemene på ytre motivasjon, MOT_YTR1_SOS1 – MOT_YTR3_SOS3, har blitt samlet under variabelen «*MOTIVASJON_YTRE_SOSIAL*». Her har jeg ekskludert itemene for motivasjon ytre materiell, ettersom de ble fjernet i validitetstestene fordi itemene ikke bestod testene eller kravene for å bli med videre. Når det kommer til itemene innenfor introjeksjon er spørsmålene her stilt på to ulike måter. En «*approach*» (MOT_INTROJEKSON1 – MOT_INTROJEKSON2) og en «*avoidance*»- tilnærming (MOT_INTROJEKSON3 – MOT_INTROJEKSON4). Jeg kjørte en korrelasjonsanalyse for å se om jeg kan slå itemene sammen til en felles variabel og finner at alle itemene korrelerer signifikant. Jeg undersøkte itemene sammen med andre variabler også, og jeg slo sammen itemene MOT_INTROJEKSON1 – MOT_INTROJEKSON2 til «*INTROJAPP*» og MOT_INTROJEKSON3 – MOT_INTROJEKSON4 til «*INTROJEKSAVV*» for å lettere ha oversikt. Av resultatene som ligger vedlagt i vedlegg 8 kan man se at itemene oppfører seg noenlunde likt med de andre variablene jeg inkluderte i korrelasjonsanalysen, og velger derfor å slå begge dimensjonene sammen til én variabel kalt «*MOTIVASJON_INTROJEKSON*». Korrelasjonene presenteres i vedlegg 11. MOT_IDENTIFIKASJON1 – MOT_IDENTIFIKASJON3 ble slått sammen til variabelen «*MOTIVASJON_IDENTIFIKASJON*». Videre er itemene MOT_INTEGRASJON1 – MOT_INTEGRASJON4 slått sammen til variabelen «*MOTIVASJON_INTEGRASJON*», mens itemene MOT_INDRE1- MOT_INDRE3 er slått sammen til variabelen «*MOTIVASJON_INDRE*». Ettersom motivasjonsbegrepet kan deles opp i tre større undergrupper, autonom motivasjon, kontrollert motivasjon og amotivasjon, som nevnt

tidligere i studien, har jeg også valgt å slå sammen items innenfor disse grupperingene. Amotivasjonsvariabelen er allerede forklart øverst i dette delkapittelet. Autonom motivasjon har blitt kalt for «*AUTONOM_MOTIVASJON*» og består av alle itemene i variablene «*MOTIVASJON_IDENTIFIKASJON*» og «*MOTIVASJON_INDRE*». Kontrollert motivasjon har blitt til «*KONTROLLERT_MOTIVASJON*» og består av itemene i variablene *MOTIVASJON_INTROJEKSJON* og *MOTIVASJON_YTRE_SOSIAL*».

Ettersom verken autonom motivasjon, kontrollert motivasjon eller amotivasjon inneholder variabelen integrasjon, og dens tilhørende items, ble det kjørt en korrelasjonsanalyse hvor jeg så på Pearson r mellom disse reguleringene i følgende rekkefølge: indre motivasjon, integrert, identifisert, introjeksjon, ytre sosial og amotivasjon. Jeg finner at korrelasjonene er signifikante med hverandre, og anses dermed som fine. Integrert motivasjon er derimot forventet å korrelere sterkere med indre motivasjon enn med identifisert motivasjon, dersom kontinuumet skal være perfekt. Jeg velger derfor å beholde integrert motivasjon som en egen variabel. Korrelasjonsmatrisen for motivasjonsreguleringene presenteres i vedlegg 12.

Jeg lagde også den relative autonome indeksen-variabelen ut ifra ligningen i formeltabell 1. Formelen består av motivasjonsreguleringene indre motivasjon, integrasjon, identifikasjon, introjeksjon, ekstern regulering og amotivasjon. Formelen representerer både autonom motivasjon og kontrollert motivasjon.

Behovs-items

For behovstilfredsstillelse er det også ulike reguleringer, med totalt 12 items som jeg slår sammen til 3 variabler. Av den divergente analysen fant jeg at alle itemene for behov ladet på ulike faktorer og jeg velger derfor å slå sammen de itemene som ladet på samme faktor. Behovet for autonomi inneholder itemene *AUT_TILFREDS1*-*AUT_TILFREDS4*, som jeg slo sammen til variabelen «*BEHOV_AUTONOM*». Videre ladet også alle itemene for behov for tilhørighet på samme faktor, og itemene *TILHOR_TILFREDS1* – *TILHOR_TILFREDS4* ble slått sammen til variabelen «*BEHOV_TILHØRIGHET*». Den siste dimensjonen, behov for kompetanse, viste også at alle itemene ladet på en egen faktor. Itemene *KOMP_TILFREDS1* – *KOMP_TILFREDS4* ble slått sammen til variabelen «*BEHOV_KOMPETANSE*».

Jobbrelaterte items

Jobbtilfredshet

Ut ifra analysen for divergent validitet så man at itemene for jobbtilfredshet (JOBBTILFREDS_1 & JOBBTILFREDS_2) ladet på samme faktor som itemene for jobbengasjement (JOBENG1_KRAFT1 – JOBENG9_ABS3). Jeg valgte likevel å holde disse atskilt slik at de faktisk måler det de er ment for å måle. Jeg slo sammen itemene JOBBTILFREDS_1 og JOBBTILFREDS_2 til variabelen «*JOBBTILFREDSHET*».

Jobbengasjement

Innenfor jobbengasjement er det 9 items som jeg slo sammen til 3 variabler. Som nevnt over lader itemene for jobbengasjement på samme faktoren som itemene for jobbtilfredshet, men jeg velger å ikke slå disse sammen. Innenfor jobbengasjement er dimensjonene kraft, dedikasjon og absorpsjon. Etter å ha foretatt en korrelasjonsanalyse på disse ser jeg at alle korrelerer signifikant med hverandre, og jeg ønsker derfor å samle itemene innenfor hver sin dimensjon til en variabel per dimensjon. Jeg slo sammen itemene JOBENG1_KRAFT1 – JOBENG3_KRAFT3 til variabelen «*JOBENG_KRAFT*». Itemene JOBENG4_DED1 – JOBENG6_DED3 slås sammen til «*JOBENG_DED*» og itemene JOBENG7_ABS1 – JOBENG9_ABS3 blir til variabelen «*JOBENG_ABS*». Korrelasjonsmatrisen er presentert i vedlegg 13.

Lederstøtte

Av den divergente validitets-analysen ladet alle itemene for lederstøtte på en annen, men felles faktor, enn de andre jobbrelaterte itemene, og jeg velger derfor å samle itemene LEDERSTOTTE_1 – LEDERSTOTTE_6 under en samlet variabel kalt for «*LEDERSTØTTE*».

5.3.1 Deskriptiv statistikk på variabelnivå

Etter fusjonering av itemene har jeg nå fått 17 nye variabler. I tillegg har jeg variablene som omhandler hjemmekontor som ikke er slått sammen og forblir en og en item, totalt 9 items. Videre er kjønn, alder, jobblengde og sivilstatus også egne items. Jeg har altså 17 nye variabler, og 13 items. I tabell 13 vises den deskriptive statistikken over variablene etter at svaralternativene ble endret, og etter at itemene ble slått sammen til variabler. Som vi ser av tabellen er alle minimum og maksimumsverdiene fine og normale, foruten «RAI» som har spesielle minimums og maksimums-verdier, som går fra -8,75 til 18. Denne variabelen er laget ut ifra ligningen presentert i formel 1, og kan forklares på grunn av dette. Videre ser jeg

at for behov for kompetanse har minimumsverdien 2,5 selvom også denne er en syvpunktsskala som går fra 1-7, noe som betyr høye gjennomsnittsverdier for variabelen og forklares ved at mesteparten har svart svaralternativene som befinner seg på høyre side av måleskalaen og som representerer «noe enig, ganske enig og helt enig». Itemene som omhandler bakgrunnsvariablene og spørsmålene om hjemmekontor må behandles for hvert item ettersom de måler ulike ting. Her er verdiene innenfor anbefalt intervall.

Tabell 13: Deskriptiv statistikk etter endring og fusjonering av items

Deskriptiv statistikk med alle variablene

	N	Min	Max	Mean	Std deviation	Variance	Skewness Statistic	Skewness Std error	Kurtosis Statistic	Kurtosis Std error
Kjønn	235	1	2	1.52	.501	.251	-.077	.159	-2.011	.316
Alder	235	1	6	3.20	1.188	1.411	.123	.159	-.762	.316
Jobblengde	235	1	5	3.21	1.418	2.012	.061	.159	-1.440	.316
Sivilstatus	235	1	5	2.31	.898	.806	.050	.159	-.673	.316
HK i dag?	235	1	3	1.4809	.74726	.558	1.182	.159	-.182	.316
HK før covid-19?	235	1	4	1.7872	.78816	.621	.555	.159	-.702	.316
Hjemmekontor sist uke	235	1	6	4.7021	1.80828	3.270	-1.127	.159	-.220	.316
HK sist måned	235	1	7	5.22	2.106	4.436	-.945	.159	-.503	.316
HK lengde	235	0	5	3.0638	1.40518	1.975	-.972	.159	-.111	.316
HK trivsel	211	1	3	1.24	.481	.232	1.841	.167	2.604	.333
Oppmuntring leder HK	211	1	5	3.73	1.089	1.186	-.661	.167	.024	.333
Fritt valg HK?	211	1	3	2.21	.492	.242	.416	.167	.115	.333
Sted i boligen HK	211	1	5	3.01	1.181	1.395	-.203	.167	-1.209	.333
Motivasjon ytre sosial	235	1	7	3.7972	1.28398	1.649	-.184	.159	-.175	.316
Motivasjon introeksjon	235	1	7	4.3362	1.21303	1.471	-.462	.159	.338	.316
Motivasjon identifikasjon	235	1.33	7	5.4142	1.10536	1.222	-.717	.159	.444	.316
Motivasjon Integrasjon	235	1	7	4.4394	1.31611	1.732	-.051	.159	-.167	.316
Motivasjon indre	235	1	7	4.8766	1.40390	1.971	-.650	.159	.260	.316
Motivasjon amotivasjon	235	1	7	1.8000	1.03280	1.067	1.520	.159	2.663	.316
Behov autonom	235	1	7	5.1160	1.20434	1.450	-1.041	.159	1.109	.316
Behov tilhørighet	235	1.50	7	5.3745	1.12716	1.270	-1.019	.159	1.065	.316
Behov kompetanse	235	2.25	7	6.2564	.73957	.547	-1.552	.159	4.219	.316
Lederstøtte	235	1	7	5.4723	1.35683	1.841	-1.026	.159	.484	.316
Kontrollert motivasjon	235	1	7	4.0667	.99167	.983	-.274	.159	.317	.316
Autonom motivasjon	235	1.67	7	5.1454	1.11741	1.249	-.591	.159	.317	.316
RAI	235	-8.75	18	3.2369	4.58655	21.036	-.082	.159	.032	.316
Jobbtilfredshet	235	1	7	5.5766	1.29697	1.692	-1.212	.159	1.201	.316
Jobbengasjement kraft	235	1	7	5.2255	1.47461	2.174	-1.064	.159	.567	.316
Jobbengasjement dedikasjon	235	1	7	5.3759	1.40549	1.975	-.987	.159	.347	.316
Jobbengasjement absorpsjon	235	1	7	4.8085	1.67681	2.812	-.661	.159	-.652	.316

5.4 Regresjonsforutsetninger

Videre i oppgaven vil det bli lagt stor vekt på regresjonsanalyser for å finne svar på hypotesene som er satt opp i oppgaven. Jeg gikk gjennom ulike valideringstester tidligere i oppgaven, men må likevel å gjennom datamaterialet ytterligere gjennom regresjonsforutsetninger, for å kunne gjøre kvalifiserte regresjonsanalyser av hypotesene mine. Ved å foreta en regresjonsanalyse tester jeg om mulige sammenhenger er signifikant

ulike fra null (Gripsrud et al., 2016, s. 297). Regresjonsanalyse er en statistisk metode som brukes for å evaluere sammenhenger mellom en eller flere uavhengige variabler og en avhengig variabel (Gripsrud et al., 2016, s. 296). «*Det er ønskelig at den uforklarte delen skal være av underordnet betydning sammenlignet med den forklarte delen, vi ønsker altså en regresjonsligning med så stor forklaringskraft som mulig*» (Gripsrud et al., 2016, s. 298).

Videre tar jeg for meg de åtte regresjonsforutsetningene til (Berry, 1993) som hjelper forskere til å forstå svakheter og styrker ved den innsamlede dataen. Syv av åtte regresjonsforutsetninger (1-7) blir omtalt som «Gauss-Markov forutsetninger», mens den åttende regresjonsforutsetningen handler om normalfordeling. Dersom Gauss-Markov forutsetningene er oppfylt, vil «minste kvadraters metode» ha flere ønskelige egenskaper, blant annet at den er objektiv og effektiv. I tillegg kan dataene bli brukt for å teste for statistisk signifikans (Berry, 1993, s. 12). Alle de åtte regresjonsforutsetningene bør kunne tilfredsstilles for å kunne dra korrekte konklusjoner. For de uavhengige variablene for hjemmekontor finnes det totalt ni variabler. Jeg kommer til å velge ut mine hovedvariabler for hjemmekontor, slik at ikke alle ni blir med videre i regresjonsanalysene. Bakgrunnen for valget av hovedvariabler, er de variablene jeg anser som mest interessante og som er viktige ved testing av hypotesene mine. Dette er også viktig med tanke på regresjonsforutsetningene og oppfyllelse av disse. Variablene jeg syntes er mest relevante i forhold til mine hypoteser er: «*hvor lenge har du hatt hjemmekontor?*» og «*hvor mange dager hadde du hjemmekontor sist uke?*». Sistnevnte vil bli en relativ variabel som vil fange opp relativ dominans av arbeid hjemmefra versus arbeid på arbeidsplassen.

5.4.1 Regresjonsforutsetning 1

Den første regresjonsforutsetningen omhandler variablene i undersøkelsen. For det første, skal alle uavhengige variabler være kvantitative eller dikotome. For det andre skal den avhengige variabelen, Y, være kvantitative, kontinuerlige og ubegrensede. Videre måles alle variabler uten feil (Berry, 1993, s. 45). Dersom den første forutsetningen ikke er oppfylt, vil det gi en uriktig regresjonslinje og antyde at det finnes feil, enten tilfeldige eller systematiske, ved beta-verdiene i analysen som vil gjøre at indikatorene for undersøkelsen må revurderes (Berry, 1993). De uavhengige variablene er alle kvantitative, ved at de enten er en fempunktsskala, syvpunktsskala, eller at de er stigende på et ordinalnivå. Jeg anser derfor at alle de uavhengige variablene har bestått kravet om at de skal være kvantitative eller dikotome. Videre er alle de

avhengige variablene i datasettet mitt, målt i en syvpunktsskala, og de består dermed også kravet om at variablene skal være kvantitative eller diktome. Videre er det et krav om at de avhengige variablene skal være kontinuerlig og uendelige, som betyr at man skal kunne måle avstanden mellom de ulike verdiene i svaralternativene, og at svaralternativene kan bestå av uendelige svar, gitt innenfor et intervall. Variabler målt på en syvpunktsskala med et naturlig midtpunkt blir antatt som kontinuerlig og dermed er også dette kravet møtt. Det siste kravet er at alle variablene måles uten feil, og dette ble gjennomgått i målvaliderings-kapitlet, reliabilitetsanalysen og faktoranalysen, hvor jeg endte opp med å fjerne items som ikke bestod kravene for videre analyse eller som viste svakheter i forhold til målefeil. Jeg kan dermed konkludere med at den første forutsetningen er oppfylt.

5.4.2 Regresjonsforutsetning 2

Den neste regresjonsforutsetningen går ut på at alle de uavhengige variablene har en viss variasjon i verdi, en såkalt «ikke-null varians». Dette er viktig fordi dersom det ikke hadde vært et snev av varians blant hver av de uavhengige variablene ville dette gjort at beta-verdiene blir null og dermed vil ikke regresjonsanalyse være egnet (Berry, 1993, s. 12). En tommelfingerregel er at der det er fempunktsskala og syvpunktsskala hos de uavhengige variablene i forskningsmodellene, er verdier over 1 å foretrekke. I tabell 13 kan man se den deskriptive statistikken for alle variablene samlet. I vedlegg 14 er de uavhengige variablene presentert i en deskriptiv statistikk. Av den deskriptive statistikken for de uavhengige variablene, ser man at alle variablene har et standardavvik som er større en null, men ikke alle har verdier som er større enn 1. Man kan løse standardavvik under 1 på to måter. Man kan enten utelate variablene eller man kan spisse innholdet i den nevnte variabelen. Ingen av delene er aktuelt i mitt tilfelle og jeg anser denne forutsetningen som bestått fordi alle de uavhengige variablene har en varians som er ulik 0, til tross for at variabelen «behov for kompetanse» kunne vært bedre.

5.4.3 Regresjonsforutsetning 3

En tredje regresjonsforutsetning er at det ikke er perfekt multikollinearitet, som vil si at det ikke er noe eksakt lineært forhold mellom to eller flere av de uavhengige variablene (Berry, 1993, s. 12). Multikollinearitet er et tilfelle der to eller flere uavhengige variabler i en regresjonsmodell er sterkt lineært korrelert, og perfekt multikollinearitet vil da være når to eller flere uavhengige variabler har korrelasjon lik -1 eller 1. Multikollinearitet vil gjøre at

man ikke kan beregne effektene fra de uavhengige variablene, og at man ikke greier å skille mellom hvilke av de uavhengige variablene som gir effekt hos den avhengige variabelen. I tillegg vil det være vanskelig å vite hvilken effekt som kommer fra hvilken uavhengige variabel. Videre kan perfekt multikollinearitet oppstå i tre tilfeller (Berry, 1993). Den ene (1) er når forskeren feilaktig inkluderer et sett med uavhengige variabler som har et «innebygd» lineært forhold mellom seg. Et annet tilfelle (2) er feil i håndteringen av dummyvariabler. Den siste situasjonen (3) som kan føre til perfekt multikollinearitet er når prøvestørrelsen for estimering er for liten, spesielt dersom antall observasjoner/respondenter er mindre enn antall variabler i ligningen (Berry, 1993, s. 24-26).

VIF-test

Det første overordnede tiltaket for å se på multikollinearitet, er å se på «toleranse» og som er definert som mengden variabilitet for den valgte uavhengige variabelen, som ikke er forklart av de andre uavhengige variablene. Toleranseverdien bør være høy, som betyr at det er liten grad av multikollinearitet. Et annet mål for multikollinearitet er VIF (variance inflation factor). Forhold der det er høyere grader av multikollinearitet er reflektert ved lavere toleranse-verdier og høyere VIF-verdier. Der VIF for eksempel er 1 vil også Tolerance være lik 1, og dette betyr ingen multikollinearitet (Hair, 2018, s. 312). Det blir brukt ulike mål på hva de ulike verdiene bør være, men jeg velger å følge målene der kritiske verdier er hvor VIF >5 og Toleranse < .20 (Christophersen, 2012, s. 122). Alle verdiene er innenfor ønsket verdier og det fremkommer ikke multikollinearitet. Resultatene for VIF-testen er presentert i vedlegg 15.

Korrelasjonsmatrise

Mine uavhengige variabler vil være hjemmekontor, lederstøtte, behov og RAI i den alternative forskningsmodellen, mens i hovedmodellen vil det kun være hjemmekontor. Korrelasjonsmatrisen som ble brukt er en 1-sidig korrelasjonsmatrise, og er testet med både Pearsons r og Spearmans r. Pearsons r forutsetter at måleskalaen er på et ordinalnivå eller et forholdstallsnivå, og er blitt testet for kontinuerlig variabler, og Spearmans r ble testet for variablene som er kategoriske. I vedlegg 16 ser man at det er noen variabler som korrelerer høyt med hverandre og der begge er uavhengige variabler, som for eksempel mellom hjemmekontor variablene. Jeg ser derimot ikke dette som noe problem ettersom jeg ikke skal teste disse samtidig i regresjonsanalysen. Jeg anser dette som akseptabelt da verdier under .80 ofte ikke utgjør noen problem når det kommer til multipel regresjon. Høye korrelasjoner vil

være verdier fra .70 og høyere, og er en indikasjon på multikollinearitet (Hair, 2019, s. 312). I forhold til at de uavhengige variablene som skal testes sammen, ikke korrelerer med hverandre med mer enn .60 anser jeg den tredje regresjonsforutsetningen også som oppfylt.

5.4.4 Regresjonsforutsetning 4

Den fjerde regresjonsforutsetningen handler om at gjennomsnittsverdien til feilleddet til hver av de uavhengige variablene skal være lik null (Berry, 1993, s. 12). Denne forutsetningen er også det som kalles forutsetningen for linearitet, og dersom feilleddet ikke er lik null vil ikke regresjonslinjen være lineær. Å teste for linearitet kan gjøres ved en P-P plot, men man kan også teste det ved et Scattergram eller Curve stimation. Sistnevnte er den analysen som vil være mest punktlig, og jeg ønsker derfor å ta utgangspunkt i kurv-estimering hvor jeg ser på endringen i forklaringskraft i likhet med Olafsen & Westbye (2010). Kvadratiske og kubiske polynomer er generelt tilstrekkelig til å representere de fleste krumlineære forhold, og det er dette som kommer frem i en kurv-estimering (Hair, 2018, s. 287). I tillegg kommer jeg også til å benytte meg av Scattergram som en supplerende analyse. Etter å ha sett i tidligere oppgaver blant annet Olafsen & Westbye (2010) ser jeg at det er normalt å bruke en grense på .02, og kommer også til å benytte meg av denne. Endringen i forklaringskraften bør altså være mindre enn .02 for at relasjonen skal være en lineær sammenheng. Verdier over .02 er relasjoner som er ikke-lineære sammenhenger. Jeg har sett på alle forholdene i forskningsmodellene og hypotesene mine, men vedlegger kun resultatene for de relasjonene som ikke bestod kravet på .02 i vedlegg 17. Ut ifra resultatene fra kurvestimerings-analysen vil de fleste assosiasjonene antyde et lineært forhold. Det er likevel noen relasjoner jeg må holde et ekstra øye med og som representerer en endring av verdier som er større enn .02.

For den alternative forskningsmodellen er det relasjonene for forholdet mellom behov for tilhørighet og lederstøtte, og for forholdet mellom behov for kompetanse og lederstøtte som dette gjelder, der lederstøtte operer som den uavhengige variabelen. Scattergram for førstnevnte, viser også at jo høyere lederstøtte, jo flere får tilfredsstillende av behovet for tilhørighet. For sistnevnte viser scattergrammen de samme tendensene ved at jo høyere lederstøtte, jo flere får oppfyllelse av behov for kompetanse. Plotene viser seg altså helt øverst til venstre hjørnet for begge relasjonene, men mye mer spredning av plottene for førstnevnte. Disse assosiasjonene vil henholdsvis sees på som kubisk for førstnevnte og kvadratisk for sistnevnte.

I forhold til utfallsvariablene i den alternative forskningsmodeller finner jeg muligheter for ikke-lineære sammenhenger mellom RAI som uavhengig variabel, sammen med både jobbtilfredshet og jobbengasjement. For jobbtilfredshet og RAI finner jeg at forklaringskraften endres fra .304 til .367. Dette er en endring på .063 og er langt over grensen på .02. Denne relasjonen ses på som kvadratisk. Videre er det også forhøyete verdier og som kan tyde på ikke-lineære sammenhenger for alle dimensjonene i jobbengasjement og RAI, og for jobbtilfredshet og RAI. Oppsummert er det muligheter for ikke-lineære sammenhenger blant RAI og alle variablene innenfor jobbengasjement, og jobbtilfredshet. Disse assosiasjonene sees på som kvadratiske.

Også for forskningsmodellen finner jeg muligheter for ikke-lineære sammenhenger der den endrede forklaringskraften er på .022 for autonom motivasjon og hjemmekontor lengde, og mellom jobbengasjement (dedikasjon) og hjemmekontor lengde, der hjemmekontor er den uavhengige variabelen. Begge relasjonene kan betraktes som kvadratiske. Verdiene ligger ikke langt over kravet på .02 noe som kan bety at det ikke er en selvfølgelighet at det foreligger en ikke-lineær sammenheng, og jeg anser ikke disse som betydningsfulle endringer.

For å unngå at målene innebærer multikollinearitet er det nødvendig å gjennomsnittsentrere variablene og videre i regresjonsanalysene benytter jeg meg derfor av dette for de variablene som viste seg å ha en betydningsfull endring mellom den lineære og ikke-lineære forklaringskraften. Dette vil gjelde for forhold som er knyttet til de uavhengige variablene: lederstøtte og RAI.

5.4.5 Regresjonsforutsetning 5

Regresjonsforutsetning 5 går ut på at hver uavhengig variabel skal være ukorrelerte med feiluttrykket til den avhengige variabelen i regresjonen (Berry, 1993). Feiluttrykket til avhengige variabelen kan defineres som at det er andre forhold som forklarer variansen i denne variabelen i forskningsmodellene. Dersom feiltermen korrelerer med de uavhengige variablene, vil effekten som da blir påvist mellom uavhengig og avhengig-variabler i modellen, kalles for spuriøs eller maskert. Brudd på regresjonsforutsetning 5 vil altså innebære at effekten mellom den avhengige og uavhengige variabelen er spuriøs eller maskert og at det foreligger en sammenhenger mellom variablene, og at sammenhengen *kan* skyldes en tredje variabel. Man kan dermed ikke si at relasjonen som fastslåes, ikke skyldes en tredje

variabel (Olafsen & Westbye, 2010). For å teste denne forutsetningen ønsker man å ha med kontrollvariabler for å påvise signifikante korrelasjoner med de avhengige variablene. Man kan skille mellom inkluderte og ekskluderte variabler, der de uavhengige variablene vil representere de inkluderte, mens kontrollvariablene vil være de ekskluderte.

Kontrollvariablene skal hjelpe til med å avdekke eventuelle spuriøse effekter. For å finne ut om det faktisk eksisterer ekskluderte variabler som påvirker de avhengige variabler er det lurt at man har identifisert mulige kontrollvariabler som kan ha en påvirkningseffekt, og at det ikke foreligger korrelasjoner mellom de inkluderte variablene og kontrollvariablene. Dette er for at man skal være mest mulig sikker på at resultatene fra regresjonsanalysene, stemmer. Kontrollvariablene mine ble presentert under kapitlet «målvalidering» og består av fire items som er kjønn, alder, jobblengde og sivilstatus. I korrelasjonsmatrisen som ligger vedlagt i vedlegg 16 er kontrollvariablene er inkludert. For å se om disse faktisk kan benyttes som kontrollvariabler, er det nødvendig å se på hvilke korrelasjoner kontrollvariablene har, med de uavhengige- og avhengige variablene. Spearmans r er blitt kjørt for kjønn og sivilstatus, og Pearsons r er blitt kjørt på alder og jobblengde.

Ettersom jeg har to ulike forskningsmodeller, fungerer flere av variablene både som avhengig og uavhengig-variabler, alt ettersom hvilken relasjon man ser på. For forskningsmodellen vil hjemmekontorvariablene, hjemmekontor sist uke og hjemmekontor lengde, operere som de uavhengige variablene for lederstøtte, behov, autonom motivasjon, jobbengasjement og jobbtilfredshet. Kontrollvariabelen, kjønn, har en signifikant korrelasjon med behov for tilhørighet, som opererer som avhengig variabel i hovedmodellen. Kjønn kan dermed operere som en kontrollvariabel for denne avhengige variabelen. Alder korrelerer signifikant med alle sammenhengene i forskningsmodellen, foruten sammenhenger hvor lederstøtte er med. Ettersom alder korrelerer med flere hele sammenhenger, både med de avhengige variablene og de uavhengige variablene for hjemmekontor i samme sammenheng, kan dette tyde på spuriøsitet. I tillegg operer alder som kontrollvariabelen for de uavhengige variablene for hjemmekontor i relasjoner sammen med lederstøtte. For jobblengde finner jeg signifikante korrelasjoner med både hjemmekontorvariablene som fungerer som uavhengige variabel. Videre korrelerer jobblengde signifikant med alle de avhengige variablene i hovedmodellen også, noe som kan tyde på spuriøsitet for alle sammenhengene. For sivilstatus er det korrelasjoner mellom begge de uavhengige variablene og også for de avhengige variablene: behov for autonomi, autonom motivasjon, jobbengasjement kraft og for jobbtilfredshet. Også i disse tilfellene kan det innebære spuriøsitet.

For den alternative forskningsmodellen har kjønn en signifikant korrelasjon med behov for tilhørighet i likhet med hovedmodellen over. Her operer behov for tilhørighet både som uavhengig og avhengig variabel, ettersom hvilken relasjon man ser på. Jobblengde korrelerer signifikant med alle sammenhengene, inkludert den relative autonome indeksen som blir presentert i den alternative forskningsmodellen. Jobblengde korrelerer altså signifikant med alle de avhengige og uavhengige variablene i samme relasjon, noe som tyder på spuriøsitet. Alder korrelerer også signifikant med alle de uavhengige og avhengige-variablene, i samme relasjon, foruten om lederstøtte. Lederstøtte operer som avhengig variabel i relasjonen med hjemmekontor, og som uavhengig variabel i relasjonen med behov. Sivilstatus korrelerer signifikant med begge variablene for hjemmekontor når de operer som uavhengige variabler. Videre korrelerer sivilstatus med behov for autonomi, som i ulike relasjoner, opererer som avhengige, og uavhengig variabel. Sivilstatus korrelerer også signifikant med RAI, som operer som både uavhengig og avhengig variabel. Når behov for autonomi er uavhengig variabel, og RAI er avhengig variabel vil det være muligheter for spuriøsitet. Som nevnt over fant jeg også at sivilstatus korrelerer signifikant med jobbtilfredshet og jobbengasjement kraft, disse fungerer kun som avhengig variabel i den alternative modellen, sammen med RAI som uavhengig variabel. Også her vil det være muligheter for spuriøsitet.

På grunn av at kontrollvariablene har oppdaget flere ulike sammenhenger i korrelasjonsmatrisen, kan være feiltermer i de enkeltes variablers betavverdier, og kontrollvariablene må inkluderes i regresjonsanalysene for å røpe mulige spuriøse effekter. Grunnet ulike stier i hovedmodellen min og at det er forskjellige relasjoner i den alternative forskningsmodellen, er det nødvendig å kjøre flere regresjonsanalyser for hver sammenheng, og inkludere kontrollvariablene der de har vist seg å være lurt. Kontrollvariablene mine er signifikant korrelerte med variabler som både fungerer som uavhengige- og avhengige variabler, alt ettersom hvilken sammenheng jeg ser på.

5.4.6 Regresjonsforutsetning 6

Den sjettede regresjonsforutsetningen er kjent som forutsetningen for homoskedastitet (Berry, 1993) og handler om at den betingede variansen av feiltermen er konstant. Altså, om feilledet har konstant varians og er uavhengig av forklaringsvariablen. Heteroskedastisitet er det motsatte og vil si et avvik fra konstant varians (Gripsrud et al., 2016, s. 349) og kan

oppstå som et resultat av målefeil i den avhengige variabelen, i noen tilfeller (Berry, 1993). Heteroskedastisitet oppstår når den betingede variansen til feiltermen ikke er konstant (Berry, 1993, s. 67). Antagelsen om homoskedastitet og heteroskedastitet er som regel rettet mot antagelsen om varians i feiltermen hos de uavhengige variablene, men kan også være rettet mot varians hos de avhengige variablene (Olafsen & Westbye, 2010). For å avdekke om variansen er konstant eller ikke, kan man benytte seg av Scattergram eller Scatterplots, i likhet med hva som ble gjort i regresjonsforutsetning 4. Ved å se etter om mønstrene i Scattergram hvor variansen øker atskillig, og med økende grad, er det muligheter for at man kan ha et heteroskedastisitetsproblem. Dersom man ikke kan finne noe slikt mønster går man ut ifra at dataene er homoskedastiske (Gripsrud et al., 2016, s. 350). Det som er mest optimalt er at plottene ligger så tett som mulig på regresjonslinjen, og at det er jevnt fordelt slik at det er like mange plots under som over regresjonslinjen. Som i regresjonsforutsetning 4 testet jeg også Scattergram, men kun med de variablene som hadde en forklaringsendring som var over .02. Jeg kommer derfor til å kjøre en ny Scatterplot-analyse som ligger vedlagt i vedlegg 18.

Ut ifra analysen ser det ut til at målene mine i nokså stor grad har lik spredning av observasjonene, både under og over regresjonslinjen. Dette vil si at målene innehar homoskedastitet. Derimot ser jeg at for den uavhengige variabelen lederstøtte og opp mot behov for kompetanse, er observasjonene noe mer spredt under, enn over regresjonslinjen. Jeg anser ikke spredning som så stor slik at det ikke nødvendigvis utgjør et problem, selv om det er verdt å merke seg. Også for målene til RAI er spredningen noe ujevn ved at det er større spredning av observasjonene under enn over regresjonslinjen. Spredningen er heller ikke her stor nok til at det nødvendigvis utgjør et problem. Observasjonene er relativt tette og jevnt fordelt på oversiden av regresjonslinjen, og de ser ut til å holde seg i midten av diagrammet. For observasjonene under regresjonslinjen derimot er de mye mer spredt og ligger lenger fra hverandre, i tillegg til at de er fordelt mer spredt utover mot venstre side og innover mot midten. Som man så i den deskriptive statistikken er det ujevne min og maks-verdier for RAI ettersom denne er lagd av ligningen vist i formel 1. Når det kommer til ligningen så inneholder den blant annet variablene amotivasjon, og denne viker litt fra resten av variablene når det kommer til gjennomsnittsverdier. Amotivasjon har nokså lave verdier i svaralternativene der gjennomsnittssvaret er 1,8 og ligger langt under de andre motivasjonsvariablenes gjennomsnitt. Dette betyr at det er relativt få som har svart at de føler seg amotiverte. Dette kan være med på å forklare hvorfor spredningen er noe ujevn for RAI. Til slutt så jeg på hjemmekontor lengde, og her er det minimalt med ujevn spredning. For

hjemmekontor lengde og lederstøtte anser jeg regresjonsforutsetningen som møtt, og når det kommer til RAI er det verdt å merke seg at observasjonene er noe ujevne slik at jeg ved senere analyser kan rette dette opp ved bruk av kontrollvariablene for å kvitte meg med heteroskedastitetproblemet.

5.4.7 Regresjonsforutsetning 7

Regresjonsforutsetning 7 handler om at feiltermen for ulike observasjoner må være ukorrelert. Antagelsen om at feiltermene for to observasjoner er ukorrelerte kalles fravær av autokorrelasjon eller seriell korrelasjon, og konsekvensen av å bryte forutsetningen er den samme som for forutsetning 6, som først av alt vil være effisiens, men kan også være bias i enkelte tilfeller (Berry, 1993, s. 67). Videre er autokorrelasjon som oftest et problem ved tidsstudier (Berry, 1993). Min oppgave anses ikke som en tidsstudie, og det er dermed ikke forventet autokorrelasjon eller seriell korrelasjon i dataene. Jeg kommer dermed heller ikke til å kommentere denne regresjonsforutsetningen ytterligere.

5.4.8 Regresjonsforutsetning 8

Den siste forutsetningen handler om at feilleddet skal være normalfordelt for de uavhengige variablene (Berry, 1993). Når det gjelder test for normalitet handler dette om hvorvidt feilleddet er normalfordelt, og feilleddet spiller en sentral rolle i regresjonsanalysen. For å sjekke om feilleddet er normalfordelt, sjekker vi om det har konstant varians (Gripsrud, 2019, s. 366). Viktigheten av antagelsen om at feilleddet er normalfordelt ligger hovedsakelig i informasjonen det gir om «formene» til datafordelingene for regresjonskoeffisientestimatorene (Berry, 1993). Berry (1993) skriver videre at forutsetningen er nødvendig for å kunne rettferdiggjøre statistiske tester med et lite utvalg, fordi en studie med et stort utvalg ofte har normalfordeling selvom ligningen for feilleddet ikke er normalfordelt. Den mest grunnleggende antagelsen i multivariateanalyse er normalitet, med henvisning til formen på datafordelingen. Hvis variansen fra normalfordelingen er tilstrekkelig stor, er alle resulterende statistiske tester ugyldige fordi det kreves normalitet for å bruke F og t-tester (Hair, 2019, s. 94). For å teste normalitet, står vi ovenfor valget om univariate og multivariate-normalfordelinger. Multivariat normalitet betyr kombinasjonen av to eller flere variabler og betyr at de enkelte variablene er mer normale i univariat forstand, og at kombinasjonene deres også er normale. Dermed, hvis en variabel er multivariat normal, er den også univariat normal. Det motsatte er imidlertid ikke nødvendigvis sant (to eller flere

univariate normale variabler er ikke nødvendigvis multivariate normale). Multivariate normalitet er vanskeligere å teste og en forsker bør alltid vurdere normaliteten for alle metriske variabler som inngår i analysen, selv om utvalgsstørrelsen er stor (Hair, 2019, s. 94). Alvorlighetsgraden av ikke-normalitet er basert på to dimensjoner, formen på fordelingen og utvalgsstørrelsen. For å teste formen på fordelingen, er det vanlig å se på skjevhet (skewness) og spissitet (kurtosis) i dataene, noe som ble gjort i delkapittel 5.1.2.1. Definisjonene for skjevhet og spissitet er også forklart i dette delkapittelet. Her ble det derimot testet for hvert item, og ikke variablene etter at de ble fusjonert. Jeg skal derfor ta for meg dette her.

Jeg lagt ved resultatene fra den univariate analysen hvor jeg har lagt inn kun de variablene som er aktuelle for regresjonsanalyser, utenom kontrollvariablene, i vedlegg 19. Av resultatene ser man at flere av de uavhengige variabler ligger innenfor kravet om at skewness skal være mellom -1 og +1, men flere ligger også like over disse grenseverdiene. Videre ligger alle de uavhengige variablene innenfor kravet om $-2 / +2$, og anses dermed som OK. Dette er også i likhet med hva jeg fant i tabell 13. Når det gjelder kurtosis nevnte jeg i delkapittelet «skewness & kurtosis» at en tommelfingerregel for kurtosis er at verdier mellom -4 og +4 tilfredsstiller kravet for spissitet. Også her ligger alle de uavhengige variablene innenfor kravet, foruten om behov for kompetanse, noe som er verdt å merke seg. Behov for kompetanse er en variabel som går igjen flere steder som inneholder en svakhet. Gjennomsnittsverdiene for svarene til variabelen ligger litt over kravet for tilfredsstillelse, noe som betyr at det foreligger mange svar på høye verdier, og deretter utgjør en spissitet. Ettersom verdien kun ligger rett over 4, anser jeg ikke det som noe stort problem. Et tiltak for å forbedre normalfordelingen for denne variabelen, kan være å fjerne høye og lave verdier ved variablene slik at normalfordelingen blir mer balansert. Jeg kommer ikke til å fjerne verdier for behov for kompetanse, ettersom det kan gi misvisende resultater når flertallet av respondentene faktisk svarer høyt på denne variabelen.

I tillegg er svaralternativene utformet på en måte som omhandler respondentenes evne til å utføre egen jobb, og at det dermed kan oppfattes som mer personlig enn for de andre variablene som handler mer om hva man føler eller mener knyttet til arbeidsmiljøet og den fysiske jobben. Det er derfor noe forventet at respondentene er trygge på seg selv i sin egen jobb, og ønsker å svare deretter. Det er også naturlig at de fleste har slike følelser om eget arbeid. Jeg ønsker derfor å beholde alle data. Jeg ønsker også å påpeke at dette kan være en svakhet med min studie.

Det neste steget i forutsetningen handler om uteliggere og uteliggeranalyser. Her har man valget mellom å fjerne hele respondenten, eller å fjerne deler av svaret. Dette gikk jeg gjennom i delkapittelet som heter «uteliggere» hvor jeg både fjernet noen respondenter og satt inn gjennomsnittsverdier der det var naturlig. Jeg gjør ikke en analyse til om dette, ettersom det allerede ble gjort tidligere i oppgave.

5.4.9 Oppsummering regresjonsforutsetningene

Etter å ha gått gjennom regresjonsforutsetningene har jeg funnet noen uregelmessigheter og noen svakheter ved datasettet mitt. Jeg funnet at det foreligger noen uregelmessigheter knyttet til blant annet regresjonsforutsetning 4, 6 og noen svakheter knyttet til regresjonsforutsetning 8 når det kommer til spissitet. Jeg gjorde ingenting med svakhetene knyttet til 8, men merker meg at dette kan være en svakhet i datasettet. For å tilfredsstille kravene som stilles i regresjonsforutsetning 5 og 6, tilfører jeg kontrollvariablene i regresjonsanalysene videre. For svakhetene i regresjonsforutsetning 4, har jeg gjennomsnittssentrert variablene lederstøtte og RAI.

5.5 Hypotesetesting

Når jeg nå begynner med hypotesetesting ønsker jeg først å se på føringer mellom hypotesene mine ved hjelp av en korrelasjonsanalyse for alle variablene som ble nevnt under kapitlet «målvalidering». Videre er det som nevnt i begynnelsen av regresjonsforutsetningene valgt ut to hovedvariabler innenfor hjemmekontor. Etter dette tar jeg for meg regresjonsanalysene for de spesifikke hypotesene som ble nevnt i underkapittelet 3.0 problemstilling, hypoteser og forskningsmodeller.

5.5.1 Korrelasjonsanalyse

Jeg foretar en 1-sidig korrelasjonsanalyse for å se føringer i henhold til hypotesene mine. Korrelasjonen varierer mellom -1 og +1, og jo nærmere verdiene er +1 eller -1 jo sterkere sammenhenger er det (Gripsrud et al., 2016, s. 219). I korrelasjonsanalysen kan man se sammenhengene mellom alle variablene med statistisk signifikans markert med stjerne. Korrelasjonsmatrisen ligger vedlagt i vedlegg 20. Det at noen av verdiene har er negative korrelasjoner vil tyde på at høye verdier av den ene variabelen finnes sammen med lave verdier av den andre, mens positive korrelasjoner vil si at det høye verdier av den ene

variabelen finnes sammen med høye verdier av den andre variabelen også (Frøslie, 2020). I følge Jacobsen, (2015) er det ikke noe fasitsvar for å si om en korrelasjon er sterk eller ikke, men det kommer an på hva man forventer. Som en tommelfingerregel derimot opererer man med tre ulike nivåer, der korrelasjoner under .30 anses som svakt, korrelasjoner mellom .30 og .50 anses som middels, og korrelasjoner over .50 anses som sterke korrelasjoner (s. 344).

Av korrelasjonsmatrisen finner jeg signifikante forhold mellom flere av de tenkelige sammenhengene. Blant annet finner jeg signifikante relasjoner mellom hjemmekontor sist uke og lederstøtte, men også RAI. For førstnevnte relasjon, viser det antydninger til at mellom autonomstøtte for hjemmekontor fra leder, har sammenheng med hvor ofte de ansatte jobber hjemmefra. For hjemmekontor lengde finner jeg negative korrelasjoner med motivasjon ytre sosial, motivasjon introjeksjon og for kontrollert motivasjon, noe som antyder at jo lenger de ansatte har jobbet hjemmefra, jo svakere grad av de eksterne motivasjonsreguleringene opplever man. Videre finner jeg en positiv signifikant sammenheng mellom hjemmekontor lengde og RAI. I tillegg finner jeg at lederstøtte har signifikante positive korrelasjoner med behov og RAI, noe som kan vise føringer i forhold til H10 og H11, hvor lederstøtte opptrer som mediator for behov og hjemmekontor, og hvor behov opptrer som mediator for lederstøtte og RAI. Korrelasjonsmatrisen viser også føringer for den direkte sammenhengen mellom de ansattes lengde og mengde på hjemmekontor og autonom motivasjon, ved at det ikke foreligger noen signifikant korrelasjon mellom disse. Jeg ser heller ingen signifikant korrelasjon mellom den direkte sammenhengen for hjemmekontor og behov, jobbengasjement eller jobbtilfredshet. Videre ser jeg at for hovedvariablene for hjemmekontor, hjemmekontor sist uke og hjemmekontor lengde, korrelerer sterkt sammen (.616**) noe som kan de ødelegge for hverandre og føre til ingen signifikante sammenhenger. På grunn av dette, velger jeg å testes disse hver for seg når jeg kommer til regresjonsanalysene.

Det er også viktig å påpeke at korrelasjonsanalysen alene, ikke er nok til å kunne avdekke ulike forhold en forklaringsvariabel og en utfallsvariabel har. Dette er fordi høye korrelasjoner for de uavhengige variable kan lage en del støy for resultatene og at variablene i matrisen ikke er isolerte, og dermed at isolasjonskravet for kausalitetskravet ikke kan tilfredstilles like enkelt. I tillegg sier ikke korrelasjonsmatrisen noe som forklaringskraften for verdiene. Ettersom disse svakhetene ved en korrelasjonsanalyse eksisterer, er det viktig å også teste forholdene gjennom regresjonsanalyser (Olafsen & Westbye, 2010).

5.5.2 Regresjonsanalyse

Regresjonsanalyse er et kraftig og mektig analytisk verktøy som er designet for å utforske alle typer avhengighetsforhold (Hair, 2019, s. 259). I regresjonsanalyse finnes det to ulike regresjoner man kan utføre, alt ettersom hva intensjonen med dataene er. Man skiller mellom multippel eller multivariate, og bivariate regresjonsanalyse. Multivariate regresjonsanalyse er den jeg kommer til å bruke der det er mulig og den er også å foretrekke ettersom denne tester flere uavhengige variabler sammen, istedenfor en og en variabel slik den bivariate regresjonsanalysen viser. Videre i oppgaven tester jeg om hypotesene som jeg har satt opp i oppgaven, får støtte ut ifra følgende faktorer:

- Forklaringskraften
- Betaverdi
- Signifikansnivået

R^2 fungerer som forklaringskraften i regresjonsligningen og vil ha en verdi mellom 0 og 1. Jo nærmere R^2 beveger seg mot 1, jo bedre er det. 1 tilsvarer 100% (Gripsrud et al., 2016, s. 310). Generelt er det blitt representert at en forklaringskraft på 85% anses som en god prediksjon, dette er derimot svært sjeldent. Det kan også være slik at «dårlig» prediksjonskraft kan forekomme på grunn av kurvlineære sammenhenger og ikke nødvendigvis er dårlig. Når det kommer til beta-verdien, så sier denne noe om gjennomsnittlig estimert endring av den avhengige variabelen når de uavhengige variablene endrer seg, også kalt for stigningstall. Man har også det som kalles for standardisert beta og denne kan være nyttig når man jobber med multippel regresjon dersom ulike uavhengige variabler er målt ved hjelp av forskjellige måleskalaer (Gripsrud et.,2016, s. 314). Når det kommer til signifikansnivået som også ofte er referert til som nivået for statistisk signifikans, representerer sannsynligheten forskeren er villig til å akseptere at den estimerte koeffisienten er klassifisert som forskjellig fra null når den faktisk ikke er det. Dette er også kalt for type 1 feil. Det mest brukte nivåene eller gradene av betydning er .05, selv om man ofte bruker nivåer fra .01 (som er mer krevende) til .10 (som er mindre krevende og lettere å få til) (Hair, 2019, s. 264). For å unngå at type 1 feil, og ettersom utvalget mitt er av grei størrelse, ønsker jeg å bruke det strengeste kravet som er at man helst ønsker signifikans på under .05 (Hair, 2019, s. 264).

Gjennomføringen av regresjonsanalysene vil skje ved bruk av SPSS. Jeg kommer til å teste de ulike «trinnene» i modellene mine, både i hovedmodellen og i den alternative modellen, hver for seg.

For hovedmodellen min operer hjemmekontorvariablene som uavhengige variabler, og disse vil testes hver for seg, som nevnt tidligere i oppgaven. Den første avhengige variabelen, autonom motivasjon, testes opp mot hver hjemmekontorvariabel. Neste steg vil jobbengasjement bli satt som avhengig variabel, delt opp i tre separate analyser for hver dimensjon, kjørt sammen med hver av hjemmekontorvariablene. Deretter testes jobbtilfredshet som den avhengige variabelen sammen med hjemmekontor sist uke, og hjemmekontor lengde, hver for seg. Som regresjonsanalyse fire testes de tre ulike dimensjonene innenfor behov, hver for seg, opp mot hjemmekontorvariablene, hver for seg. Til slutt testes lederstøtte som den avhengige variabelen opp mot hvert av hjemmekontorvariablene.

For den alternative modellen begynner jeg med å teste hvert av behovsdimensjonene som den avhengige variabelen opp mot lederstøtte som den uavhengige variabelen. Ettersom behov inneholder tre dimensjoner blir det kjørt en analyse for hver av dimensjonene, opp mot lederstøtte. Videre testes den relative autonome indeksen som den avhengige variabelen opp mot behovsdimensjonene i en multippel regresjonsanalyse. Deretter testes jobbengasjement som den avhengige variabelen opp mot den relative autonomi indeksen. Her vil jeg kjøre tre bivariate analyser for hver av dimensjonene for jobbengasjement, ettersom man kun kan teste én avhengig variabel om gangen. Til slutt testes jobbtilfredshet som den avhengige variabelen og RAI som den uavhengige variabelen, i en bivariate analyse. For medieringshypotesene, vil disse testes ved det supplerende programmet PROCESS macroen i SPSS. Jeg tester også for indirekte sammenhenger ved å velge modell 4. Jeg begynner med å teste sammenhenger mellom lederstøtte, hjemmekontor og behov, der hjemmekontorvariablene operer som den uavhengige variabelen, lederstøtte opererer som mediator og behov operer som avhengig variabel. Videre tester jeg behov, lederstøtte og den relative autonome indeksen, der lederstøtte opererer som den uavhengige variabelen, behov opererer som mediator og den relative autonome indeksen opererer som den avhengige variabelen. Deretter testes den relative autonome indeksen, behov og jobbengasjement, der behov er uavhengig variabel, RAI er mediator og jobbengasjement er den avhengige variabelen. Til slutt testes sammenhengen mellom RAI, behov og jobbtilfredshet, der behov er den uavhengige

variabelen, RAI er mediator og jobbtilfredshet er den avhengige variabelen. Jeg kommer også til å inkludere kontrollvariablene der det er hensiktsmessig.

Nedenfor skal jeg gå gjennom resultatene som ble funnet i regresjonsanalysene og presentere relevante og sentrale verdier i tabeller knyttet til de aktuelle relasjonene. Jeg ønsker også å påpeke at signifikansnivået som blir rapportert i SPSS for regresjon er tosidig, noe som vil si at jeg må halvere signifikansverdien på to. Det vil si at et signifikansnivå på for eksempel .090 vil være signifikant på et .05-nivå fordi $.090 / 2 = .045$. Videre benytte jeg meg av standardisert beta i regresjonsanalysene under, både for bivariate og multiple regresjonsanalyser. Det er dermed dette som vil bli nevnt i teksten og som vil være presentert under fanen «beta med kontroll» i tabellene for hver regresjonsanalyse.

5.5.2.1 Regresjonsanalyse 1

Den aller første regresjonsanalysen foregår i to deler. Den første bivariate analysen inkluderer autonom motivasjon som avhengig variabel, og hjemmekontor sist uke, som uavhengig variabel. Den andre bivariate analysen vil også ha autonom motivasjon som avhengig variabel, men hjemmekontor lengde, som uavhengig variabel. Resultatene sees i tabellen under.

Tabell 14: Regresjonsanalyse 1

Hypotese	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Forklaringskraft med kontroll	Beta	Beta med kontroll
H1	Autonom motivasjon	Hjemmekontor sist uke	0,6%	0,2%	.049	.080
H1	Autonom motivasjon	Hjemmekontor lengde	0,1%	-0,3%	.030	.038

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

For begge analysene som ble gjort ser man at modellen har svært svak forklaringskraft på 0,6% og 0,1% noe som kan tyde på at det er andre variabler eller forhold som har betydning når det kommer til forklaringen for sammenhengene, eller antydninger til kurvlineære sammenhenger. Det kan også tyde på at feltet som det forskes på, her hjemmekontor, er vanskelig å lage gode og konkrete modeller for. Modellen eller relasjonene er heller ikke signifikant, noe som kan tyde på at den lille sammenheng som mer eller mindre er helt ubetydelig, også kan være tilfeldig. Etter hva vi ser over vil ikke denne gi støtte for hypotese 1.

5.5.2.2 Regresjonsanalyse 2

For regresjonsanalyse to er jeg også nødt til å kjøre dobbelt opp med analyser ettersom hjemmekontorvariablene må testes hver for seg, opp mot hver av dimensjonene i jobbengasjement. Den første av to bivariate analyser viser hjemmekontor sist uke som uavhengig variabel, og den andre viser hjemmekontor lengde som uavhengig variabel. Jeg oppsummerer resultatene for jobbengasjement, i samme tabell under, selv om dimensjonene innenfor jobbengasjement er kjørt hver for seg.

Tabell 15: Regresjonsanalyse 2, del 1

Hypotese	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Forklaringskraft med kontroll	Beta	Beta med kontroll
H2	Jobbengasjement kraft	Hjemmekontor sist uke	0,1%	-0,4%	-.022	-.027
H2	Jobbengasjement dedikasjon	Hjemmekontor sist uke	0,1%	-0,4%	.020	.026
H2	Jobbengasjement absorpsjon	Hjemmekontor sist uke	1%	0,5%	.091	.099

***p<.001, **p<.01, *p<.05

Tabell 16: Regresjonsanalyse 2, del 2

Hypotese	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Forklaringskraft med kontroll	Beta	Beta med kontroll
H2	Jobbengasjement kraft	Hjemmekontor lengde	0,2%	-0,3%	-.041	-.039
H2	Jobbengasjement dedikasjon	Hjemmekontor lengde	0%	-0,4%	-.006	-.006
H2	Jobbengasjement absorpsjon	Hjemmekontor lengde	0,4%	-0,1%	.072	.060

***p<.001, **p<.01, *p<.05

Også her er det ingen signifikante sammenhenger mellom variablene, i tillegg til veldig svak forklaringskraft. Jeg ser også at hjemmekontor sist uke har negativ effekt på jobbengasjement kraft og at hjemmekontor lengde har negativ effekt på jobbengasjement kraft og dedikasjon, noe som er interessant. H2 er heller ikke støttet.

5.5.2.3 Regresjonsanalyse 3

Regresjonsanalyse 3 innebærer jobbtilfredshet som den avhengige variabelen og hjemmekontor sist uke, og hjemmekontor lengde uavhengig variabel. Også her er de uavhengige variablene nødt til å testes hver for seg. Ut ifra resultatene under kan vi se at modellen har svært liten forklaringskraft, og er heller ikke signifikant sammenheng. Hypotese 3 er derfor heller ikke støttet.

Tabell 17: Regresjonsanalyse 3

Hypotese	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Forklaringskraft med kontroll	Beta	Beta med kontroll
H3	Jobbtilfredshet	Hjemmekontor sist uke	0,2%	-0,2%	.031	.043
H3	Jobbtilfredshet	Hjemmekontor lengde	0,8%	0,3%	.081	.088

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

5.5.2.4 Regresjonsanalyse 4

For regresjonsanalyse fire vil modellen inneholde behov som avhengig variabel, og hjemmekontor sist uke, og hjemmekontor lengde som uavhengig variabel. Etersom også her er det tre ulike dimensjoner innenfor behov er jeg nødt til å kjøre tre ulike bivariante-analyser for hver av de uavhengige variablene, til sammen seks bivariante analyser. Resultatene vil bli samlet i tabellen under.

Tabell 18: Regresjonsanalyse 4

Hypotese	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Forklaringskraft med kontroll	Beta	Beta med kontroll
H4	Behov for autonomi	Hjemmekontor sist uke	0,7%	0,3%	.056	.085
H4	Behov for tilhørighet	Hjemmekontor sist uke	0%	-0,4%	-.005	-.007
H4	Behov for kompetanse	Hjemmekontor sist uke	0,1%	-0,3%	.016	.038
H4	Behov for autonomi	Hjemmekontor lengde	1%	0,6%	.086	.100
H4	Behov for tilhørighet	Hjemmekontor lengde	0,1%	-0,3%	-.026	-.032
H4	Behov for kompetanse	Hjemmekontor lengde	0,2%	-0,2%	.023	.044

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Også i denne analysen ser vi at ingen av dimensjonene verken har sterk forklaringskraft eller er signifikante. Videre har hjemmekontor sist uke og lengde, negativ effekt på behov for tilhørighet. H4 støttes dermed ikke.

5.5.2.5 Regresjonsanalyse 5

Den siste regresjonsanalysen for hovedmodellen min innebærer nok en gang hjemmekontor sist uke og hjemmekontor lengde som uavhengig variabel og lederstøtte som avhengig variabel. Jeg kjører to separate bivariate analyser for hver av de uavhengige variablene opp mot lederstøtte, men samler resultatene i tabellen under. Ettersom lederstøtte hadde en betydningsfull endring mellom den lineære og ikke-lineære forklaringskraften i regresjonsforutsetning 4, har jeg gjennomsnittssentrert variabelen for lederstøtte, for å unngå at målene innebærer multikollinearitet. Jeg velger derfor å teste den gjennomsnittssentrert-variabelen «Lederstøttesentr» som den avhengige variabelen. Jeg tester ikke både den nye og den opprinnelige variabelen fordi jeg nå har flyttet gjennomsnittet til 0 for den nye, og dermed vil den nye variabelen har de samme egenskapene som den opprinnelige, og resultatene vil bli de samme i regresjonsanalysen.

Tabell 19: Regresjonsanalyse 5

Hypotese	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Forklaringskraft med kontroll	Beta	Beta med kontroll
H5	Lederstøttesentr	Hjemmekontor sist uke	1,6%*	1,2%*	.096*	.128*
H5	Lederstøttesentr	Hjemmekontor lengde	0,6%	0,2%	.076	.079

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

For resultatene over for hjemmekontor sist uke som uavhengig variabel, kan vi se at modellen fremdeles har en svak forklaringskraft på bare 1,6% men nå med $p < .05$, som vil si at det finnes en sammenheng mellom variablene, og de er ikke tilfeldige. For hjemmekontor lengde er ikke relasjonen signifikant med lederstøtte og forklarer svært lite. Jeg fant at kontrollvariabelen, jobblengde, korrelerte med den uavhengige variabelen hjemmekontor sist uke og for lederstøtte i regresjonsforutsetning 5. For å utelukke spuriøsitet i sammenhengen mellom lederstøtte og hjemmekontor sist uke, inkluderer jeg jobblengde i en ny analyse. Jeg

finner da at signifikansnivået fremdeles er $p < 0.05$ for hjemmekontor sist uke og at forklaringskraften øker til 2,5%. Den standardiserte betaverdien synker til .108. Ettersom hjemmekontor sist uke og lederstøtte fremdeles er $p < 0.05$, samtidig som det ikke er noe sammenheng mellom lederstøtte og hjemmekontor lengde, kan jeg si at H5 er delvis støttet.

5.5.2.6 Regresjonsanalyse 6

Regresjonsanalyse seks vil den være den første analysen hvor jeg tester sammenhenger som kommer frem i den alternative forskningsmodellen. I denne analysen vil behov operere som den avhengige variabelen, og lederstøtte den uavhengige variabelen. Ettersom behov er delt inn i tre dimensjoner blir jeg nødt til å kjøre tre separate bivariate analyser for disse, knyttet opp mot lederstøtte. Som jeg også gjorde i regresjonsanalyse 5 kommer jeg til å benytte meg av variabelen «Lederstøttesentr» i analysene her også. Dette er av samme grunn som nevnt tidligere, for å unngå multikollinearitet ettersom lederstøtte hadde en betydningsfull endring mellom den lineære og ikke-lineære forklaringskraften som ble avdekket i regresjonsforutsetning 4.

Tabell 20: Regresjonsanalyse 6

Hypotese	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Forklaringskraft med kontroll	Beta	Beta med kontroll
H6	Behov for autonomi	Lederstøttesentr	12%***	11,7%***	.308***	.347***
H6	Behov for tilhørighet	Lederstøttesentr	14,8%***	14,5%***	.320***	.385***
H6	Behov for kompetanse	Lederstøttesentr	1,3%*	0,9%*	.063*	.115*

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Som man ser av resultatet over finner jeg at sammenhengene mellom behov for autonomi og tilhørighet opp mot lederstøtte, har en forklaringskraft på 12% og 14,8%, og som i tillegg er $p < .001$ noe som betyr at funnene ikke er tilfeldige og at det er en signifikant relasjon mellom variablene. Videre er de standardiserte betaverdiene .347 og .385. Forholdet for behov for kompetanse viser en relasjon med lederstøtte ved $p < .05$ noe som anses som en svakere sammenheng enn for de to andre dimensjonene innenfor behov og lederstøtte, men fremdeles en signifikant sammenheng og med et standardisert betaverdi på .115. Som nevnt i regresjonsforutsetning 5, ble det funnet at kjønn operere som en kontrollvariabel for den avhengige variabelen, behov for tilhørighet. Videre fantes det også korrelasjoner mellom alle

behovsdimensjonene og kontrollvariablene, alder og jobblengde. Sivilstatus korrelerte med behov for autonomi og operere derfor som en kontrollvariabel for den avhengige variabelen, behov for autonomi. Jeg kjører nye analyser med kontrollvariablene inkludert, for å kunne avdekke eventuelle sammenhenger med en tredje variabel.

Resultatene for regresjonsanalysen inkludert kontrollvariablene, er presentert i tabell 21. For behov for autonomi øker forklaringskraften til 18,8%, standardiserte betaverdien synker til .312, og relasjonen med lederstøtte fremdeles er signifikant med $p < .001$. Jeg finner også at sivilstatus forklarer noe av sammenhengen til behov for autonomi ettersom den standardiserte betaverdien er .136 med $p < .05$. For behov for tilhørighet finner jeg at forklaringskraften øker til 18,8%, og forholdet til lederstøtte har nå en standardiserte betaverdi på til .359 med $p < .001$. Det er fremdeles en signifikant relasjon mellom behov for tilhørighet og lederstøtte. Jeg finner i tillegg at kjønn har en standardisert betaverdi på $-.117$ med $p < .05$, noe som er interessant og viser at kjønn har en negativ effekt på behov for tilhørighet, og at denne sammenhengen er signifikant. Jobblengde viser seg også å ha en signifikant sammenheng med behov for tilhørighet med en standardisert betaverdi på $.149$ med $p < .05$. For behov for kompetanse øker forklaringskraften fra 1,3% til 7,2% når kontrollvariablene alder og jobblengde er inkludert i analysen. Dette er en ganske stor økning. Det som er interessant her er at modellen før kontrollvariablene er inkludert viser $p < .05$, mens modellens signifikansnivå er $p < .001$ etter at kontrollvariablene er med, noe som tyder på at kontrollvariablene forklarer store deler av sammenhengen. Videre er det interessant at før kontrollvariablene var inkludert var den standardiserte betaverdien $.115$ med $p < .05$, og etter at kontrollvariablene ble med sank den til $.084$ og var ikke lenger signifikant. Ut ifra analysen ser jeg at det er jobblengde som forklarer sammenhengen til behov for kompetanse og at denne har en standardisert betaverdi på $.209$ med $p < .001$. Jeg anser H6 som delvis støttet.

Tabell 21: Regresjonsanalyse 6 inkludert kontrollvariabler

Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringsfaktor	Forklaringsfaktor med kontroll	Beta	Beta med kontroll
Behov for autonomi	Alder	18,8%***	17,4%***	.116	.114
	Jobblengde			.064	.075
	Sivilstatus			.183*	.136*
	Lederstøttesentr			.277***	.312***
Behov for tilhørighet	Kjønn	18,8%***	17,4%***	-.264*	-.117*
	Alder			.012	.013
	jobblengde			.118*	.149*
	Lederstøttesentr			.298***	.359***

Behov for kompetanse	Alder	7,2%***	6%***	.033	.053
	Jobblengde			.109***	.209***
	Lederstøttesentr			.046	.084

***p<.001, **p<.01, *p<.05

5.5.2.7 Regresjonsanalyse 7

Neste analyse er en multippel regresjonsanalyse der og tar for seg forholdet mellom neste steg i den alternative forskningsmodellen, som innebærer den relative autonomi indeksen (RAI) som avhengig variabel, og de ulike behovsdimensjonene som uavhengig variabel. Som jeg fant ut i regresjonsforutsetning 4 hadde RAI en betydelig endring når det kom til den lineære og ikke-lineære forklaringskraften. Jeg har gjennomsnittssentrert variabelen RAI, slik at denne nå kalles for RAIsentr og er den som vil brukes videre analyser. Ettersom dette er en multippel regresjonsanalyse, fokuserer jeg på den standardiserte betaverdien. Se resultatene er presentert i tabell 22.

Tabell 22: Regresjonsanalyse 7

Hypotese	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Forklaringskraft med kontroll	Beta med kontroll
H7	RAIsentr	Behov for autonomi	36,8%***	36,0 %***	.560***
		Behov for tilhørighet			.012
		Behov for kompetanse			.115*

***p<.001, **p<.01, *p<.05

Som man ser av resultatene over finner jeg en høy standardisert betaverdi på .560 for behov for autonomi med p<.001. Dette er ikke så overaskende ettersom RAI inneholder blant annet indre motivasjon, og indre motivasjon kan i høyeste grad relateres og knyttes til behov for autonomi ut ifra selvbestemmelsesteorien. Modellen har en god forklaringskraft på 36,8 % med p<.001, noe som vil si at sammenhengene i modellen ikke er tilfeldig. Det finnes ingen signifikante sammenhenger derimot mellom RAI og behov for tilhørighet. For behov for kompetanse finner jeg en sammenheng med en standardisert betaverdi på .115, med p<.05.

For å finne ut om RAI representerer kontrollert eller autonom motivasjon i denne settingen foretar jeg en ny analyse der jeg setter inn autonom motivasjon som avhengig variabel, og behovene som uavhengig variabel for å finne ut om dette er signifikant. Resultatene er

presentert i tabell 23. Av resultatene fant jeg at forklaringskraften til modellen, dersom autonom motivasjon er avhengig variabel, øker til 45,40% og er signifikant med $p < .001$. Videre er det sammenheng mellom alle behovene og autonom motivasjon signifikant. For behov for autonomi og behov for tilhørighet er signifikant med $p < .001$, og behov for kompetanse er signifikant med $p < .01$. Dette er interessant fordi kontrollert motivasjon ødelegger for forklaringskraften og for hvilke behov som er signifikant i den relative autonome indeksen. Dersom jeg tester kontrollert motivasjon som avhengig variabel, finner jeg ingen signifikante sammenhenger mellom de ulike dimensjonene, utenom til behov for tilhørighet som er signifikant med $p < .05$. Forklaringskraften er også liten i forhold til for den autonome motivasjonen, med 1,7% og er ikke signifikant.

Tabell 23: Regresjonsanalyse 7, autonom motivasjon og kontrollert motivasjon

Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Forklaringskraft med kontroll	Beta med kontroll
Autonom motivasjon	Behov for autonomi	45,40%***	44,70%***	.574***
	Behov for tilhørighet			.142***
	Behov for kompetanse			.111**
Kontrollert motivasjon	Behov for autonomi	1,7%	0,4%	-.069
	Behov for tilhørighet			.124*
	Behov for kompetanse			-.045

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Da jeg gikk gjennom regresjonsforutsetningen 5 fant jeg derimot en del korrelasjoner mellom kontrollvariablene, RAI og behovsdimensjonene. Kjønn opererer som kontrollvariabel for den uavhengige variabelen, behov for tilhørighet. Jeg inkluderer ikke denne i en ny analyse ettersom den korrelerer med den uavhengige variabelen i dette tilfellet, og ikke den avhengige variabelen som anses som viktigere å teste. Den ble uansett testet mot dette behovet for tilhørighet, i tabell 21. Alder og jobblengde korrelerer med begge variablene, og bør dermed inkluderes i analysen for å utelukke spuriøsitet. Ut ifra regresjonsforutsetning 5, fant jeg også at sivilstatus korrelerte med både RAI og behov for autonomi, og inkludere også denne. Jeg testet også autonom motivasjon hvor jeg inkluderte kontrollvariablene, men fant ingen

signifikant sammenheng med noen av kontrollvariablene. Relasjonene til behovene var tilsvarende likt som det var uten kontrollvariablene. Resultatene med RAI som avhengig variabel vises i tabell 24.

Tabell 24: Regresjonsanalyse 7 inkludert kontrollvariabler

Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Forklaringskraft med kontroll	Beta med kontroll
RAIsentr	Behov for autonomi	38,7%***	37,1%***	.526***
	Behov for tilhørighet			-.005
	Behov for kompetanse			.096*
	Alder			.049
	Jobblengde			.084
	Sivilstatus			.054

***p<.001, **p<.01, *p<.05

Resultatene over viser de samme sammenhengene som analysen uten kontrollvariabler. Denne modellens forklaringskraft er nå 38,7% med $p < .001$, som igjen kan tyde på at kontrollvariablene ikke har noe for seg når det kommer til sammenhengen mellom RAI og behov. Forklaringskraften øker med 2% noe som anses som lite. Et interessant funn derimot er at når kontrollvariablene er inkludert, har behov for tilhørighet en negativ effekt på RAI, selv om denne antydningen ikke er signifikant. Verdiene har holdt seg relativt stabile, og ingen av kontrollvariablene har signifikans. Jeg anser dermed H7 som delvis støttet.

5.5.2.8 Regresjonsanalyse 8

Den neste analysen for den alternative forskningsmodellen vil være en bivariate analyse der jobbengasjement opererer som den avhengige variabelen og RAI operere som den uavhengige variabelen. Ettersom jobbengasjement er delt opp i tre dimensjoner er jeg nødt til å kjøre tre separate analyser for hver dimensjon, opp mot RAI. Som jeg nevnte i regresjonsanalyse 7 er variabelen RAI blitt gjennomsnittssentrert på grunn av svakheter knyttet til regresjonsforutsetning 4. Resultatene presenteres i tabell 25.

Tabell 25: Regresjonsanalyse 8

Hypotese	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Forklaringsfaktor med kontroll	Beta	Beta med kontroll
H8	Jobbengasjement kraft	RAIsentr	18,6%***	18,2%***	.139***	.431***
H8	Jobbengasjement dedikasjon	RAIsentr	19,8%***	19,4%***	.136***	.445***
H8	Jobbengasjement absorpsjon	RAIsentr	22%***	21,6%***	.171***	.469***

***p<.001, **p<.01, *p<.05

Som man ser av resultatene ovenfor ser jeg at hver av dimensjonene for jobbengasjement har en forklaringskraft fra 18,6% til 22%, og der alle er p<.001, noe som tyder på at forklaringskraften er signifikant. Videre ser jeg at de standardiserte betaverdiene er henholdsvis .431, .445 og .469, og p<.001, noe som betyr at det er en signifikant relasjon mellom variablene, og at disse ikke er tilfeldige. Ettersom RAI er representert må jeg finne ut om det er snakk om autonom motivasjon eller kontrollert motivasjon som har signifikant sammenheng med jobbengasjement. Resultatene for disse analysene er presentert i tabell 26. Ut ifra resultatene finner jeg at det er autonom motivasjon som har høyest og signifikant forklaringskraft med jobbengasjement. Forklaringskraften ligger på henholdsvis 30,90%, 41,80% og 37,10% med p<.001. De standardiserte betaverdiene er også signifikante med p<.001. For kontrollert motivasjon er forklaringskraften svært liten med ingen signifikans foruten for jobbengasjement dedikasjon p<.01. Videre viser resultatene også at det foreligger en signifikant sammenheng mellom jobbengasjement dedikasjon og kontrollert motivasjon med p<.01. Det er altså autonom motivasjon som forklarer mesteparten av forholdet til jobbengasjement, selvom kontrollert motivasjon også står for noe av sammenhengen med jobbengasjement dedikasjon.

Tabell 26: Regresjonsanalyse 8, autonom og kontrollert motivasjon

Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Forklaringskraft med kontroll	Beta	Beta med kontroll
Jobbengasjement kraft	Autonom motivasjon	30,90%***	30,60%***	.734***	.556***
Jobbengasjement dedikasjon	Autonom motivasjon	41,8%***	41,50%***	.813***	.646***
Jobbengasjement absorpsjon	Autonom motivasjon	37,1%***	36,8%***	.914***	.609***

Jobbengasjement kraft	Kontrollert motivasjon	0,5%	0,1%	.103	.070
Jobbengasjement dedikasjon	Kontrollert motivasjon	2,1%**	1,7%**	.205**	.145**
Jobbengasjement absorpsjon	Kontrollert motivasjon	0,8%	0,3%	.147	.087

***p<.001, **p<.01, *p<.05

For å være sikker på at det ikke er en tredje variabel som forklarer sammenhengene er jeg nødt å inkludere kontrollvariabelen også her for å avdekke spuriøsitet. Alder og jobblengde korrelerer med både RAI og med jobbengasjement og jeg tar disse dermed med i en ny analyse for å utelukke spuriøsitet. Sivilstatus korrelerer med RAI og jobbengasjement kraft, og denne tar også dermed med videre i ny analyse. Ettersom det nå blir en multipl regressjonsanalyse, vil fokuset ligge på den standardiserte betaverdien. Resultatene er presentert i tabell 27.

Tabell 27: Regresjonsanalyse 8, inkludert kontrollvariabler

Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Forklaringskraft med kontroll	Beta	Beta med kontroll
Jobbengasjement kraft	RAIsentr	22,1%***	20,7%***	.127***	.396***
	Alder			.297***	.240***
	Jobblengde			-.108	-.104
	Sivilstatus			-.031	-.019
Jobbengasjement dedikasjon	RAIsentr	22,1%***	21,1%***	.125***	.409***
	Alder			.217**	.184**
	Jobblengde			-.058	-.059
Jobbengasjement absorpsjon	RAIsentr	23,7%***	22,7%***	.158***	.433***
	Alder			.202*	.143*
	Jobblengde			-.018	-.016

***p<.001, **p<.01, *p<.05

Jeg ser at for jobbengasjement kraft så øker forklaringskraften fra 18,6% til 22,1% og modellen er p<.001. Videre ser jeg at RAI fremdeles forklarer mye av sammenhengen og er også fremdeles signifikant med p<.001 med en standardisert betaverdi på .396. Ut ifra resultatene ser det ut til at også alder er signifikant med p<.001 og med en standardisert betaverdi på .240. Alder forklarer dermed også noe av sammenhengen til jobbengasjement kraft, sammen med RAI. For jobbengasjement dedikasjon ser jeg at modellens forklaringskraft øker til 22,1% og modellen er signifikant med p<.001. Den standardiserte betaverdien til RAI synker til .409 med p<.001. Alder spiller også en rolle for jobbengasjement dedikasjon med en standardisert betaverdi på .184 med p<.01. For jobbengasjement absorpsjon øker forklaringskraften til 23,7% med p<.001. Den standardiserte

betaverdien for RAI synker til .433 med $p < .001$. Videre vises det til at alder har en betaverdi på .143 med $p < .05$, som vil si at alder forklarer noe av sammenhengen. Ut ifra resultatene over kan jeg konkludere med at H8 er støttet.

5.5.2.9 Regresjonsanalyse 9

Den siste direkte relasjonen jeg skal teste i den alternative forskningsmodellen er sammenhengen mellom RAI og jobbtilfredshet, der RAI operere som den uavhengige variabelen og jobbtilfredshet som den avhengige variabelen. Igjen brukes RAIsentr som variabel i analysen.

Tabell 28: Regresjonsanalyse 9

Hypotese	Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Forklaringskraft med kontroll	Beta	Beta med kontroll
H9	Jobbtilfredshet	RAIsentr	30,4%***	30,1%***	.156***	.551***

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Av resultatene over er modellen signifikant med $p < .001$ med en forklaringskraft på 30.4% noe jeg anser som et godt mål til å forklare sammenhengen. Videre er også betaverdien til RAIsentr .156 med $p < .001$, som vil si at det finnes en signifikant sammenheng mellom variablene og at sammenhengen er ikke tilfeldig. For å finne ut om jobbtilfredshet har sammenheng med autonom eller kontrollert motivasjon, setter jeg inn autonom og kontrollert motivasjon som uavhengig variabel mot jobbtilfredshet, hver for seg. Resultatene presenteres i tabell 29, og viser at det er autonom motivasjon som forklarer sammenhengen til jobbtilfredshet og at RAI dermed operer som autonom motivasjon. Forklaringskraften øker til 41,1%, betaverdien er .753 og beta med kontroll .649, med $p < .001$. Det er derimot ingen signifikans med kontrollert motivasjon og forklaringskraften viser 0%.

Tabell 29: Regresjonsanalyse 9, autonom og kontrollert motivasjon

Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Forklaringskraft med kontroll	Beta	Beta med kontroll
Jobbtilfredshet	Autonom motivasjon	42,1%***	41,8%***	.753***	.649***
Jobbtilfredshet	Kontrollert motivasjon	0%	-0,4%	.022	.017

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Fra regresjonsforutsetning 5 fant jeg at alder, jobblengde og sivilstatus korrelerte med begge variablene og at sammenhengen dermed kan forklares av en tredje variabel. Jeg kjører en ny analyse med kontrollvariablene i, for å avdekke eventuell spuriøsitet.

Tabell 30: Regresjonsanalyse 9 inkludert kontrollvariabler

Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft	Forklaringskraft med kontroll	Beta	Beta med kontroll
Jobbtilfredshet	RAIsentr	32,2%***	31%***	.144***	.510***
	Alder			.133*	.122*
	Jobblengde			.009	.009
	Sivilstatus			.034	.024

***p<.001, **p<.01, *p<.05

Som man ser av resultatene økte forklaringskraften fra 30.4% til 32,2%, noe som tyder på at kontrollvariablene ikke forklarer så mye av sammenhengen, og modellen er signifikant med p<.001. Den standardiserte betaverdien synker fra .551 til .510 med p<.001, som vil si at det finnes en ikke-tilfeldig sammenheng mellom den relative autonome indeksen og jobbtilfredshet. Videre kan det tyde på at det finnes en sammenheng mellom alder og jobbtilfredshet også med p<.05. Ut ifra resultatene fra analysene over kan vi si at H9 støttes.

5.5.3 Hypotesetesting for de indirekte sammenhengene

I tillegg til de direkte relasjonene som er testet over, må jeg også testet for de indirekte sammenhengene mine. Indirekte sammenhenger er hvor assosiasjonene involverer en rekke av relasjoner med minst en medierende sammenheng involvert (Hair, 2019, s. 745). Disse indirekte sammenhengene omhandler hypotesene H10-H13. Fra et teoretisk perspektiv er den vanligste bruken av mediator å forklare hvorfor det eksisterer et forhold mellom relasjoner (Hair, 2019, s. 745). Medieringsanalysene skal forklare sammenhengene, ved en tredje variabel, mellom den avhengige og uavhengige variabelen. I en slik analyse, vil den uavhengige variabelen påvirke mediatorsen, som igjen vil påvirke den avhengige variabelen. Mediatoren virker som en forklaring av forholdet mellom den avhengige- og uavhengige variabelen (Hair, 2019, s. 727). Den modererende effekt, er effekten av en tredje variabel som endrer forholdet mellom to relaterte variabler. Det vil si at forholdet mellom to variabler endres basert på nivået eller mengden til en mediator. For eksempel hvis et forhold endres betydelig når det måles for menn versus kvinner, så modererer kjønn forholdet (Hair, 2019, s. 728). Som nevnt i hypotesetesting-kapitlet bruker jeg tilleggsprogrammet PROCESS i SPSS for å teste relasjonene med en tredje variabel.

Mediatorene i mine analyser vil være lederstøtte, behov og RAI. Lederstøtte og RAI er i likhet med regresjonsanalysene over, gjennomsnittssentrerte. Ved denne metoden å teste sammenhenger mellom relasjonene, er signifikans avgjort når null ikke er inkludert i konfidensintervallet på 95%. Når null ikke er inkludert kan man konkludere med at den indirekte sammenhengen er betydelig forskjellig fra null på $p < .05$ (Tohalet test) (Preacher & Hayes, 2004). Ettersom jeg fant at RAI forklares mest som autonom motivasjon, er det også naturlig å tenke seg til dette vil være gjeldende i medieringsanalysene også.

5.5.3.1 Medieringsanalyse 1

I den første analysen ser jeg på relasjonen mellom hjemmekontorvariablene, lederstøtte og behov. Her kjøres det flere analyser ettersom hjemmekontorvariabelene inneholder to ulike variabler, og behov inneholder tre dimensjoner. Her kommer hjemmekontorvariablene til å være den uavhengige variabelen, lederstøtte er mediator, mens de avhengige variabelen er behovsdimensjonene. Resultatene presenteres i tabell 31.

Tabell 31: Medieringsanalyse 1

Hypotese	Uavhengig variabel	Mediator	Avhengig variabel	Indirekte effekt	Konfidensintervall (95%)	R2	Beslutning
H10	Hjemmekontor sist uke	Lederstøtte	Behov for autonomi	.0292	.0011 / .0662	12,20%***	Støttet
H10	Hjemmekontor lengde	Lederstøtte	Behov for autonomi	.0230	-.0141 / .0695	12,57%***	Ikke støttet
H10	Hjemmekontor sist uke	Lederstøtte	Behov for tilhørighet	.0314	.0002 / .0679	15,15%***	Støttet
H10	Hjemmekontor lengde	Lederstøtte	Behov for tilhørighet	.0246	-.0167 / .0672	15,21%***	Ikke støttet
H10	Hjemmekontor sist uke	Lederstøtte	Behov for kompetanse	.0059	-.0013 / .0208	1,38%	Ikke støttet
H10	Hjemmekontor lengde	Lederstøtte	Behov for kompetanse	.0046	-.0038 / .0193	1,44%	Ikke støttet

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Man ser at lederstøtte forklarer forholdet mellom hjemmekontor sist uke og behov for autonomi med en indirekte effekt på .0292, og at forklaringskraften på modellen er 12,20% med $p < .001$. Dette tyder på at funnet ikke er tilfeldig. Videre viser konfidensintervallet at begge er positive og at de ikke krysser null. Dette betyr at den indirekte sammenhengen er signifikant. Videre finner jeg også at lederstøtte forklarer forholdet mellom hjemmekontor sist uke og behov for tilhørighet med en indirekte effekt på .0314 og at den indirekte sammenhengen er signifikant. Dette tyder på at sammenhengen ikke er tilfeldig, selvom den

så vidt er signifikant (.0002 / .0679). Videre er forklaringskraften 15,15% med $p < .001$. I regresjonsanalyse 5 fant jeg også støtte for at det var en sammenheng mellom lederstøtte og hjemmekontor sist uke, men ikke for hjemmekontor lengde, noe som kan forklare hvorfor lederstøtte ikke forklarer sammenhengen mellom hjemmekontor lengde og behov. Jeg ser også ut ifra analysen over at forklaringskraften er signifikant for fire av seks analyser, selvom to av disse ikke påviser en signifikant sammenheng med lederstøtte som mediator. Resultatene viser at to av seks sammenhenger er signifikante når lederstøtte opererer som mediator, og H10 sees på som delvis støttet.

5.5.3.2 Medieringsanalyse 2

Den neste analysen tester sammenhengene mellom lederstøtte, behov og RAI. Lederstøtte opererer denne gangen som uavhengig variabel, behov opererer som mediator og RAI som avhengig variabel. På grunn av at behov er delt inn i tre dimensjoner kjører jeg tre ulike analyser og samler funnene i tabell 32. Videre er lederstøtte og RAI gjennomsnittssentrert.

Tabell 32: Medieringsanalyse 2

Hypotese	Uavhengig variabel	Mediator	Avhengig variabel	Indirekte effekt	Konfidensintervall (95%)	R2	Støttet / ikke støttet
H11	Lederstøtte	Behov for autonomi	RAI	.6754	.3827 / 1.0107	35,82%***	Støttet
H11	Lederstøtte	Behov for tilhørighet	RAI	.1666	-.0127 / .3503	8,05%***	Ikke støttet
H11	Lederstøtte	Behov for kompetanse	RAI	.0964	-.0151 / .2632	12,72%***	Ikke støttet

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Jeg finner at behov for autonomi er den eneste behovsdimensjonen som forklarer forholdet mellom lederstøtte og den relative autonome indeksen med en indirekte effekt på .6754 og at forklaringskraften for sammenhengen er 35,82% med $p < .001$. Den indirekte sammenhengen er signifikant og ikke tilfeldig. Videre ser jeg av resultatene over, der behov for tilhørighet og behov for kompetanse er mediatorer er forklaringskraften til modellen likevel signifikant, selvom den indirekte sammenhengen mellom variablene ikke er det. Dette kan forklares ved at det er deler av relasjonen som blir forklart, men at en av variablene ødelegger. Jeg fant blant annet i regresjonsanalyse 6 at det forelå en signifikant sammenheng mellom behov for autonomi og tilhørighet og lederstøtte, og som kan være med på å forklare den signifikante forklaringskraften. Dette ser man også i analysen gjort i PROCESS macroen. For behov for kompetanse fant jeg derimot i regresjonsanalyse 6 at det ikke forelå noen signifikant

sammenheng og at det var jobblengde som forklarte sammenhengen med behov for kompetanse. Behov for kompetanse hadde derimot en signifikant sammenheng med RAI i regresjonsanalyse 7, som kan forklare den signifikante forklaringskraften i tabell 32.

Når jeg derimot bytter ut RAI med autonom motivasjon for å se hvilken ende av RAI man befinner seg på, for behov for autonomi, finner jeg at forklaringskraften øker til 44,36% med $p < .001$. Videre at den indirekte effekten er .1221, og er signifikant med konfidensiellintervallet 95% (.0374 / .2068). For behov for tilhørighet øker forklaringskraften til 17,62% med $p < .001$, og med indirekte effekt på .0762. Videre er også denne sammenhengen signifikant med konfidensiellintervallet 95% (.0358 / .1225). Til slutt ser jeg at for behov for kompetanse er forklaringskraften nå 18,91% med $p < .001$, og får en indirekte effekt på .0237. Denne sammenhengen er derimot ikke signifikant. Det vil si at for forholdet mellom autonom motivasjon og lederstøtte er det behov for autonomi og behov for tilhørighet som forklarer sammenhengen. Behov for kompetanse forklarer ikke dette forholdet. H11 anses som delvis støttet.

5.5.3.3 Medieringsanalyse 3

Den tredje medieringsanalysen omhandler forholdet mellom RAI, behov og jobbengasjement. RAI opererer som mediator, behov som uavhengig variabel og jobbengasjement opererer som avhengig variabel. Her vil det bli kjørt 9 ulike analyser for hver av dimensjonene innenfor jobbengasjement og behov, men de vil bli samlet i tabell 33.

Tabell 33: Medieringsanalyse 3

Hypotese	Uavhengig variabel	Mediator	Avhengig variabel	Indirekte effekt	Konfidensintervall (95%)	R2	Støttet/ ikke støttet
H12	Behov for autonomi	RAI	Jobbengasjement kraft	.1489	.0349 / .2664	27,96%***	Støttet
H12	Behov for autonomi	RAI	Jobbengasjement dedikasjon	.1333	.0295 / .2386	31,38%***	Støttet
H12	Behov for autonomi	RAI	Jobbengasjement absorpsjon	.2082	.0870 / .3301	30,60%***	Støttet
H12	Behov for tilhørighet	RAI	Jobbengasjement kraft	.1041	.0425 / .1787	23,92%***	Støttet

H12	Behov for tilhørighet	RAI	Jobb- engasjement dedikasjon	.1025	.0403 / .1739	25,29%***	Støttet
H12	Behov for tilhørighet	RAI	Jobb- engasjement absorpsjon	.1329	.0512 / .2233	25,52%***	Støttet
H12	Behov for kompetanse	RAI	Jobb- engasjement kraft	.2240	.1194 / .3443	19,16%***	Støttet
H12	Behov for kompetanse	RAI	Jobb- engasjement dedikasjon	.2135	.1219 / .3199	21,28%***	Støttet
H12	Behov for kompetanse	RAI	Jobb- engasjement absorpsjon	.2802	.1538 / .4161	22,40%***	Støttet

***p<.001, **p<.01, *p<.05

Ut ifra analysene finner jeg at RAI forklarer den indirekte sammenhengen mellom behov og jobbengasjement, for alle dimensjonene. Videre finner jeg at forklaringskraften for sammenhengene er alle over 20% utenom der behov for kompetanse er den uavhengige variabelen og jobbengasjement kraft er den avhengige variabelen. Her ligger forklaringskraften på 19,16%, Videre er det sammenhengen der behov for autonomi opererer som den uavhengige variabelen og jobbengasjement dedikasjon som avhengig variabel, alt forklaringskraften er sterkest med 31,38%. Alle modellene er signifikante med $p<.001$. Videre vet jeg også at det foreligger direkte sammenhenger mellom behov for autonomi og RAI, ut ifra resultatene fra regresjonsanalyse 7. Ut ifra analysen gjort i PROCESS macroen, finner jeg at forklaringskraften for RAI og behov for tilhørighet er 4,34% med $p<.001$. Jeg finner også videre at sammenhengen mellom disse er signifikant, noe jeg anser som interessant ettersom jeg ikke fant samme resultat i regresjonsanalysen da jeg kjørte alle behovsdimensjonene sammen med RAI, i en multipel regresjonsanalyse. Ettersom forklaringskraften er såpass lav, kan det antyde at det er en tredje variabel som opptar mye av forklaringskraften for relasjonen. Videre foreligger det også en direkte sammenheng mellom behov for kompetanse og RAI 7,52% med $p<.001$, noe jeg også fant i regresjonsanalyse 7. Når autonom motivasjon settes inn istedenfor RAI finner jeg en økning i forklaringskraften for alle dimensjonene, noe som kan tyde på at det er den autonome motivasjons-delen som fungerer i analysene. Ettersom jeg fant at RAI forklarte den indirekte sammenhengen mellom behov og jobbengasjement, anser jeg H12 som støttet.

5.5.3.4 Medieringsanalyse 4

Den siste medieringsanalysen tester forholdet der RAI opererer som mediator, behov som uavhengig variabel og jobbtilfredshet som avhengig variabel. Også her vil det bli gjort tre ulike analyser ettersom behovsdimensjonene er delt i tre. Resultatene er oppsummert i tabell 34.

Tabell 34: Medieringsanalyse 4

Hypotese	Uavhengig variabel	Mediator	Avhengig variabel	Indirekte effekt	Konfidensintervall (95%)	R2	Støttet / ikke støttet
H13	Behov for autonomi	RAI	Jobbtilfredshet	.1573	.0719 / .2412	47,45%***	Støttet
H13	Behov for tilhørighet	RAI	Jobbtilfredshet	.1185	.0488 / .1980	37,66%***	Støttet
H13	Behov for kompetanse	RAI	Jobbtilfredshet	.2541	.1458 / .3689	31,07%***	Støttet

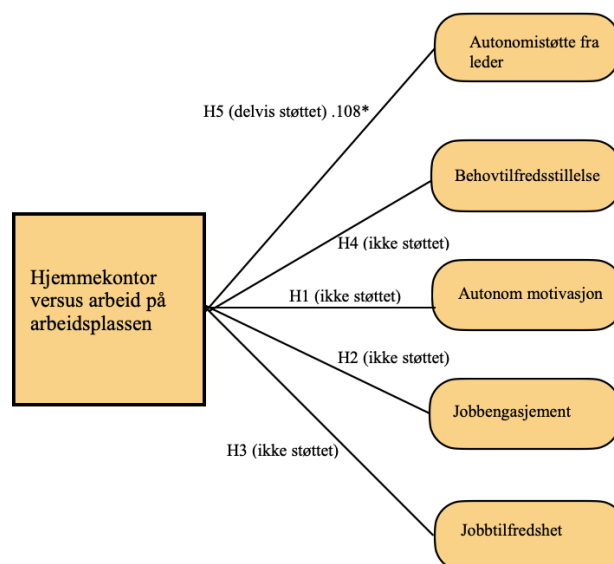
*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

For den siste analysen finner jeg at RAI forklarer forholdet mellom alle behovsdimensjonene og jobbtilfredshet. Forklaringskraften er god for alle dimensjonene med $p < .001$. Det foreligger også signifikante indirekte sammenhenger mellom relasjonene. Dersom denne sammenhengen også testes med autonom motivasjon som mediator istedenfor RAI, finner jeg en forklaringskraft på 51,88% for behov for autonomi og jobbtilfredshet. Den indirekte effekten øker også til .2664 og er signifikant. Videre finner jeg for behov for tilhørighet og jobbtilfredshet en forklaringskraft på 44,85%, og en indirekte effekt på .2313. Også denne indirekte sammenhengen er signifikant. Til slutt finner jeg at forklaringskraften for behov for kompetanse og jobbtilfredshet øker til 42,27% og den indirekte effekten øker til .3214, og den indirekte sammenhengen er signifikant. Jeg finner ingen signifikante sammenhenger når kontrollert motivasjon erstatter den relative autonome indeksen, noe som betyr at kontrollert motivasjon nok en gang kommer i veien for forklaringskraften for RAI. Oppsummert finner jeg altså støtte for at RAI medierer den positive sammenhengen mellom behovstilfredsstillelse og jobbtilfredshet og at det er den autonome motivasjonen som opererer som RAI i den indirekte sammenhengen.. H13 er støttet.

5.5.4 Oppsummering av hypotesetestingen

Gjennom regresjonsanalysen fant jeg lite støtte for de direkte sammenhengene for hjemmekontor og lederstøtte, behovstilfredsstillelse, autonom motivasjon, jobbengasjement og jobbtilfredshet. Ingen av de direkte sammenhengene i forskningsmodellen min ble støttet, foruten H5 som omhandlet hjemmekontor og lederstøtte som ble delvis støttet. For hjemmekontor sist uke og lederstøtte fant jeg støtte, selv med kontrollvariablene inkludert, men ikke for hjemmekontor lengde. Forklaringskraften var likevel svak for hjemmekontor sist uke og lederstøtte (1,6% med $p < .05$), men det tyder på at det finnes en relasjon mellom variablene og at de er ikke tilfeldige.

Under er forskningsmodellen med tilhørende hypoteser presentert. Figuren viser om hypotesene er støttet eller ikke. For de hypotesene jeg ikke fant støtte for, er de standardiserte betaverdiene utelatt, rett og slett fordi modellen ville blitt svært uoversiktlig dersom de skulle ha blitt med. Dette kommer av at jeg har måtte testet hjemmekontorvariablene hver for seg, og det derfor er snakk om flere standardiserte betaverdier for hver hypotese. De hypotesene som er delvis eller fullt støttet, presenteres med den enkelte assosiasjoners verdiforhold gitt deres standardiserte beta-verdier etter at kontrollvariablene er inkludert.

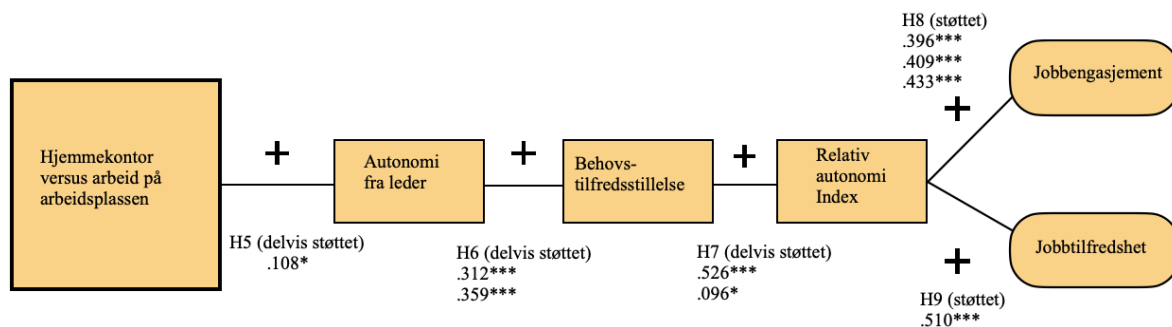


*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Figur 4: Forskningsmodellen med analyseresultater

For den alternative forskningsmodellen fant jeg støtte for samtlige hypoteser. For H6 fant jeg at behov for autonomi og behov for tilhørighet er signifikante med lederstøtte, men at behov for kompetanse ikke lenger var signifikant med lederstøtte etter at kontrollvariablene ble med i analysen. Jobblengde viste seg å ha en signifikant sammenheng med behov for kompetanse, noe som kan tyde på at jo lenger de ansatte har jobbet i sin nåværende jobb, jo mer mestringsfølelse og jo mer kunnskap har de for jobben sin. Ettersom det kun er to av tre dimensjoner som er signifikante med autonomstøtte fra leder vil det si at H6 er delvis støttet. Ut ifra resultatene fra regresjonsanalysene fikk også H7 delvis støtte. Dette kommer av at RAI hadde en signifikant sammenheng med både behov for autonomi og behov for kompetanse, selv etter at kontrollvariablene ble inkludert. RAI opererte her som autonom motivasjon, som vil si at autonom motivasjon har sammenheng med behov for autonomi og kompetanse. Det var derimot ingen signifikant direkte sammenheng mellom behov for tilhørighet og RAI i analysen. Dette er også et interessant funn ettersom de korrelerer signifikant i korrelasjonsmatrisen når det kun er de to mot hverandre, men de er ikke signifikante når alle behovene testes sammen, noe som ble bekreftet i medieringsanalyse 3. Dette kan komme av at det er de to andre behovene som har mest relasjon med RAI. Når jeg testet autonom motivasjon mot behovene, istedenfor RAI, fant jeg en signifikant sammenheng til behov for tilhørighet også. Dette kan bety at ettersom RAI er bygd opp av en ligning, så vil ikke behov for tilhørighet korrelerer like sterkt med RAI, som den vil med rene autonom motivasjonsvariabeler, noe som vil si at det finnes en sammenheng mellom autonom motivasjon og behov for tilhørighet, men at dette ikke får utspilt seg når man tester det med RAI. For H8 fant jeg at alle jobbengasjement-dimensjonene hadde en signifikant sammenheng sammen med RAI, der jobbengasjement absorpsjon stod for det meste av forklaringskraften. Her var også alle forholdene signifikante, selv etter at de ble testet sammen med kontrollvariablene. Også for H9 fant jeg full støtte der jobbtilfredshet hadde en signifikant relasjon sammen med RAI, både før og etter kontrollvariablene.

Under er den alternative forskningsmodellen med tilhørende hypoteser presentert. Hypotesene presenteres med den enkelte assosiasjoners verdiforhold gitt deres standardiserte beta-verdier etter at kontrollvariablene er inkludert.



***p<.001, **p<.01, *p<.05

Figur 5: Den alternative forskningsmodellen med analyseresultater

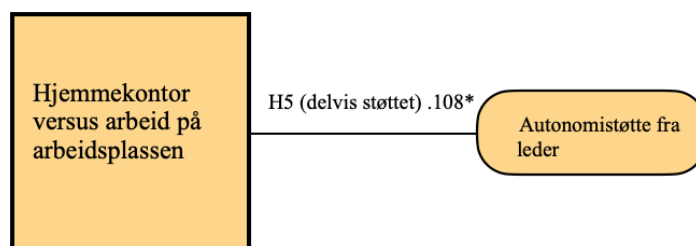
For medieringshypotesene mine fant jeg delvis støtte for H10 og H11, og full støtte for H12 og H13. For H10 fant jeg støtte for at autonomistøtte fra leder forklarer forholdet mellom hjemmekontor sist uke og behov for autonomi, og for at lederstøtte forklarer forholdet mellom hjemmekontor sist uke og behov for tilhørighet. Det fantes ingen signifikante sammenhenger for at lederstøtte forklarte forholdet mellom hjemmekontor lengde og alle behovsdimensjonene, eller for at lederstøtte forklarte forholdet mellom behov for kompetanse og hjemmekontor sist uke. Dette er i tråd med hva som ble funnet for H6 når jeg testet direkte sammenhenger. For de indirekte sammenhengene som lederstøtte ikke forklarte forholdet til, kan det tyde på at det er andre variabler som forklarer sammenhengen. Videre fant jeg at behov for autonomi forklarte forholdet mellom lederstøtte og RAI, men ikke noe støtte for at behov for tilhørighet eller behov for kompetanse forklarte forholdet mellom lederstøtte og RAI. Derfor får H11 delvis støtte. For behov for kompetanse har jeg allerede funnet ut at ikke har noen signifikant sammenheng med lederstøtte, fordi jobblengde forklarte denne sammenhengen. Dette kan også forklare hvorfor ikke behovet for kompetanse forklarer forholdet mellom lederstøtte og RAI i denne settingen. Som i H7 fant jeg at det ikke var noen signifikant sammenheng mellom RAI og behov for tilhørighet, noe som kan forklare hvorfor jeg heller ikke fant at behov for tilhørighet forklarte forholdet mellom RAI og lederstøtte i denne settingen. Det kan igjen tyde på at det er andre variabler som forklarer forholdet for den indirekte sammenhengen. For H12 og H13 finner jeg full støtte for at RAI forklarer forholdet mellom alle behovsdimensjonene og alle jobbengasjement-dimensjonene. Alle forholdene har relativt god forklaringskraft. I tillegg forklarer RAI forholdet mellom behov og jobbtilfredshet med god forklaringskraft for alle dimensjonene.

I tabell 35 er hypotesene oppsummert med bakgrunn i resultatene fra regresjonsanalysene.

Tabell 35: Hypotesene oppsummert

Hypotese	Støttet/ikke støttet
H1	Ikke støttet
H2	Ikke støttet
H3	Ikke støttet
H4	Ikke støttet
H5	Delvis støttet
H6	Delvis støttet
H7	Delvis støttet
H8	Støttet
H9	Støttet
H10	Delvis støttet
H11	Delvis støttet
H12	Støttet
H13	Støttet

Ut ifra resultatene fra regresjonsanalysene har flertallet av antagelsene mine blitt innfridd, foruten antagelsene om de direkte sammenhengene for hjemmekontor. Her har også forklaringskraften vært svak, noe som kan tilsi at det er andre variabler som spiller inn på forklaringskraften. Videre finner jeg støtte, enten delvis eller helt, for antagelsene for den alternative forskningsmodellen og for medieringshypotesene mine, noe som også er i samsvar med teorien. Ettersom ikke alle antagelsene mine ble innfridd for forskningsmodellen min, har jeg laget en revidert forskningsmodell vist under:



Figur 6: Revidert forskningsmodell

Som man nå ser, er forskningsmodellen identisk med den første delen i den alternative forskningsmodellen. Jeg har tatt ut de sammenhengene som ikke viste seg å være signifikante med hjemmekontor, som behovstilfredsstillelse, autonom motivasjon, jobbengasjement og jobbtilfredshet.

6.0 Diskusjon

I dette kapitlet skal jeg diskutere funnene som jeg har kommet frem til i analysene over, og skal i første omgang drøfte funnene mine ut ifra det teoretiske grunnlaget som har vist seg gjeldende. Videre skal jeg ta for meg praktiske implikasjoner som studier har, og i tillegg begrensingene i studien min. Til slutt vil jeg si noe om hva videre forskning bør se på med utgangspunkt i hva jeg selv har kommet frem til i denne studien.

6.1 Teoretisk drøftelse av funnene

Denne masteravhandlingen er basert på selvbestemmelsesteorien, som er en godt utarbeidet motivasjonsteori og som har et stødig forankret fotfeste innenfor motivasjonsforskning. Mine hypoteser er dermed i stor grad basert på denne teorien, og på tidligere forskning innenfor dette feltet. Når jeg nå begynner å drøfte funnene i min oppgave, kommer jeg til å ta utgangspunkt i forskningsmodellene og hypotesene mine, og drøftelsen vil dermed bli delt opp i tre deler. Delene vil bestå av motivasjon, behovstilfredsstillelse og jobbrelaterte temaer som jobbtilfredshet og jobbengasjement.

6.1.1 Direkte sammenhenger for hjemmekontor

Funnene mine viser ingen signifikante sammenhenger mellom hvor lenge eller ofte de ansatte har vært på hjemmekontor og behovstilfredsstillelse, autonom motivasjon, jobbengasjementet eller jobbtilfredshet, noe som jeg syntes er overaskende. Forklaringskraften har også vært svært lav for alle forholdene, noe som kan tolkes som at variablene ikke forklarer hverandre, og at det kan være andre forhold som forklarer sammenhengene. Jeg fant derimot støtte for at det finnes en signifikant sammenheng mellom autonomstøtte for hjemmekontor fra leder, og hvor ofte de ansatte har jobbet hjemmefra i løpet av en uke. Det vil si at dersom de ansatte opplever at sin nærmeste leder oppmuntrer dem til å ha hjemmekontor, eller støtter hjemmekontor, er det større sannsynlighet for at de ansatte jobber hjemmefra. Dette ble bevist i min studie, selvom både forklaringskraften og sammenhengene er svake, fantes det en relasjon. Forskning viser at autonomstøtte fra leder fremmer motivasjon, behovstilfredsstillelse og jobbtilfredshet (Baard et al, 2004). Oppmuntring og støtte fra leder for hjemmekontor hadde derimot ingenting å si når det kom til hvor lenge de ansatte jobbet hjemmefra, og det kan forklares ved at man ikke lenger føler at man har et valg over hvor man kan jobbe, og at hjemmekontor har blitt mer permanent. Ettersom den autonome motivasjonen ikke hadde

noen signifikant sammenheng mellom de ansattes lengde og mengde på hjemmekontor, kan det tyde på at restriksjonene for pandemien overkjører lederens frihet til å gi de ansatte et valg, ettersom det har vart i såpass lang tid. Teorien sier at autonom motivasjon betyr å ha følelsen av å være enig i, samtykke til, helt villig til å engasjere seg, og følelsen av frivillighet, til å utføre en aktivitet (Gagne & Deci, 2005). Det kan derimot tenkes at de ansatte som har jobbet hver dag hjemmefra i løpet av en uke, har hatt mer valg i forhold til hvor og når de ønsker å jobbe hjemmefra, og det kommer ikke like tydelig frem her, om hvor lenge de har jobbet hjemmefra, utenom denne uken. Vi ser altså at i en hjemmekontor-kontekst har autonomstøtte fra leder mest å si når det kommer til mengden de ansatte er på hjemmekontor, og ikke lengden. Korrelasjonsmatrisen bekrefter også at det finnes en sammenheng mellom at de ansatte har jobbet hjemmefra hver dag, i løpet av en uke og mellom stor grad av autonomistøtte fra leder, i forhold til de som ikke har jobbet hjemmefra. Ettersom man befinner seg midt i en pandemi, der det i realiteten ikke er valgfritt å kunne være på hjemmekontor, kan dette være en faktor som forklarer hvorfor de ansatte ikke føler seg motiverte på hjemmekontor, de får rett og slett ikke valgt selv om de vil jobbe hjemmefra eller ikke. Rådene fra myndighetene sier at man i størst mulig grad skal være på hjemmekontor, kan de ansatte føle at de ble tvunget på hjemmekontor og ikke har kunne valgt fritt hvor de skulle jobbet fra. Det er heller ikke alle som har plass til et hjemmekontor hjemme, eller som ønsker det på grunn av for eksempel familiære forhold. Flere viser til at et fritt valg er avgjørende for den autonome motivasjonen, som blant annet Karloh et al (2020) eller Baard et al (2004). Studien av Karloh et al (2020) viste at det å ha et personlig valg og der følelser blir verdsatt, skapte forbedring for den autonome motivasjonen, oppfattelsen av autonomstøtte og tilfredshet av autonomi og kompetanse. Dette er i likhet med hva selvbestemmelsen sier. Videre sier Olafsen (2018) at et autonomistøttende arbeidsmiljø tilfredsstiller menneskers psykologiske behov som igjen er med på å utvikle autonom motivasjon. Arbeidsmiljøet på hjemmekontoret kan også være avgjørende i en pandemi. Det er ikke alle som har struktur eller faste rutiner i like stor grad når man jobber hjemmefra, noen jobber kanskje fra senga i pysjen, mens andre sitter i stua med barn løpende rundt. Det er også viktig å huske på at ettersom det har vært strenge restriksjoner over lang tid, har også barn vært hjemme fra barnehage og skoler, eller det kan være flere i samme kohort som også jobber hjemmefra, og arbeidsmiljøet kan oppleves som bråkete og masete, uten spesielt arbeidsro. Tilfredsstillelse av de grunnleggende behovene spiller også inn på den autonome motivasjonen som vi også har sett i funnene mine, og svekkelse av behovene vil føre til svekkelser av den autonome motivasjonen. Ettersom ingen av behovene heller hadde

signifikant sammenheng med lengde eller mengde på hjemmekontor, kan dette også være med på å forklare hvorfor det ikke fantes noe signifikant relasjon mellom autonom motivasjon og lengde og mengde på hjemmekontor. Studier viser at det er relasjoner til andre og et godt arbeidsmiljø som viser seg å være en motivasjonsfaktor for ansatte over tid (Rognø, 2017), noe som kan forklare litt av sammenhengen for hvorfor blant annet behov for tilhørighet viser seg å ha en forklaringskraft på 0% og 0,1% for henholdsvis mengde og lengde de ansatte har vært på hjemmekontor. Man får ikke samme kontakt med kollegaene sine fysisk på jobb ved å jobbe hjemmefra, spesielt ikke over tid som det er snakk om i dette tilfellet. Behov for tilhørighet er den dimensjonen som desidert scorer lavest når det kommer til forklaringskraft, og som i tillegg gir negative svake korrelasjoner i korrelasjonsmatrisen, som igjen kan tyde på at de som har jobbet mye eller lenge hjemmefra, opplever svekkelse av behov for tilhørighet, i forhold til de som har jobbet kortere hjemmefra. Dette stemmer overens med hva teorien sier. Godt arbeidsmiljø er avgjørende for å kunne prestere og trives godt på jobben. Det å føle seg verdsatt, inkludert, føle seg sett og å føle seg akseptert er momenter som kan være vanskelig å få til når man er på hjemmekontor i over ett år, hver dag. I tillegg er det også svært viktig å føle at man mestrer jobben sin, og at man får være med på å bestemme hvordan jobben skal utføres. Selvbestemmelsesteorien sier at behovet for autonomi og behovet for kompetanse må være tilfredsstillt for at man skal kunne dyrke den indre motivasjonen, og at også behovet for tilhørighet spiller en vesentlig rolle for dette (Ryan & Deci, 2017), mens unnlattelse av tilfredsstillelse av behov fører til redusert vekst, velvære og frihet. Jeg hadde forventet å se at behov for autonomi ville ha en direkte sammenheng med hjemmekontor ettersom man kan tenke seg at man får frihet til å velge hvordan man ønsker å utføre jobben sin, hjemmefra og fysisk borte fra leder. Det viser seg derimot ingen signifikant relasjon mellom mengde og lengde på hjemmekontor og mellom behov for autonomi. Forskning viser til at autonomstøtte fra leder fremmer motivasjon og jobbtildfredshet (Baard et al, 2004), så spørsmålet er om leder i et hjemmekontor kontekst, oppleves som støttende, eller om det finnes kontrollerende kontekster som kan avbryte behovstilfredsstillelsen. Jeg har allerede funnet en signifikant sammenheng mellom lederstøtte og de ansatte på hjemmekontor. Det kan tenkes at de ansatte føler fremdeles føler seg overvåket eller at det er strengere regler, konkurranser eller tidsfrister på hjemmekontor, og at dette kan tenkes på som ytre kontrollerende faktorer som kan avbryte tilfredsstillelsen av behovene. Når det kommer til behov for kompetanse er det faktorer som opplevelsen av for vanskelig oppgaver, negative tilbakemeldinger, kritikk eller mellommenneskelige sammenligninger som lett kan svekke følelsen av mestring. Forklaringskraften til behov for kompetanse anses også som svært svak i regresjonsanalysen,

og bekreftes i korrelasjonsmatrisen. Dette kan komme av at det er vanskeligere å få hjelp dersom man står fast med en oppgave på hjemmekontor, der det ikke er like lett å spørre om hjelp. Videre kan tilbakemeldinger oppleves mer negativt når man skriver dette over chattetjenester, noe man ofte må på hjemmekontor for å formidle eller ha kontakt med en kollega. Kommunikasjonen kan misforståes og man kan tolke tilbakemeldingene på en mer negativ måte, enn hva man kanskje ville gjort dersom tilbakemeldingene kom ansikt til ansikt. Dette kan igjen også oppleves som kritikk. Det fantes heller ingen relasjon mellom de ansattes lengde eller mengde på hjemmekontor og jobbtilfredshet eller jobbengasjementet.

Undersøkelsen som ble utført av Gallup (2017) sier at motivasjonen og jobbengasjementet øker for ansatte på hjemmekontor opp til et visst punkt, og at det vil være mest optimalt å jobbe hjemmefra 3-4 ganger i uken, og på kontoret resterende dager for å ha fysisk kontakt med kollegaene og lederen sin. Dette er i tråd med hva som blir sagt i teorien når det kommer til tilfredsstillelse av behovene sine, og spesielt for behov for tilhørighet. Ettersom hjemmekontoret i pandemien har vært langvarig og man i stor grad har vært «tvunget» til å være på hjemmekontor i lang tid, kan dette tyde på at motivasjonen har begynt å falle, eller allerede hadde falt en god del når jeg utførte undersøkelsen min. I tillegg får man ikke hatt fysisk kontakt med noen, og man kan føle seg alene. Ut ifra min undersøkelse er det 56% som sa at de har hatt hjemmekontor hver dag i løpet av en uke, og som har hatt hjemmekontor mer enn ett år, eller helt siden pandemien oppstod i mars 2020. Dette tyder på at flertallet i undersøkelsen min har hatt hjemmekontor hver dag i over ett år, og det ikke lenger oppleves som noe privilegium å ha hjemmekontor og at motivasjonen har begynt å tape seg, ut ifra hva funnene fra undersøkelsen til Gallup viste. Tidligere studier gjort av blant annet Ryan & Deci (2017) og Schaufeli & Bakker (2004) viser til at ansatte som får de grunnleggende behovene sine tilfredsstilt, viste større jobbengasjementet og velvære. Teorien (JD-R) viser hvordan blant annet muligheter for vekst er hoveddriveren til jobbengasjementet. Jobbengasjementet blir delt inn i tre dimensjoner, der kraft-delen representerer høyt nivå av energi og mental motstandsdyktighet mens man jobber, dedikasjon blir representert som å være sterkt involvert i jobben sin, mens absorpsjon representerer ved at man er fullstendig konsentrert og lykkelig med jobben. Ettersom jobbengasjementet er en såpass viktig konsekvens av behovstilfredsstillelse, kan det være med på å forklare hvorfor jobbengasjementet ikke har en signifikant sammenheng med hjemmekontor, rett og slett fordi behovene heller ikke er tilfredsstilt på hjemmekontor. I likhet med variablene over er også behovstilfredsstillelse assosiert med jobbtilfredshet. I studien gjort av Baard et al (2014) vises det til at autonomi fremmer motivasjon, jobbtilfredshet og generell opptreden. Ettersom lengde og mengde som

de ansatte jobbet hjemmefra ikke var med på å tilfredsstillere de grunnleggende behovene, kan man tenke seg til at det også dermed påvirker jobbtilfredsheten negativt. Videre sier Baard et al (2004) at jobbtilfredshet er et resultat av behovstfredsstillere og at dette dermed vil gi positive konsekvenser. Funnene fra undersøkelsen som ble gjort av LSE, viste i likhet med autonom motivasjon og jobbengasjementet at de positive effektene som jobbtilfredshet, ved å jobbe hjemmefra regelmessig, avtok over tid og at man ikke lenger så på det som et privilegium å jobbe hjemmefra etter en viss tid. Det optimale var sagt å jobbe hjemmefra 3-4 ganger i uken og jobbe resterende dager på kontoret for å blant annet opprettholde relasjoner til kollegaer. Ettersom det igjen her har vært snakk om lenger tid på hjemmekontor, og at dette har blitt sett på som noe mer fast, eller som den nye hverdagen, vil dette også gjøre, ut ifra funnene i undersøkelsen, at de positive effektene ved å jobbe hjemmefra vil falle fra. Blant annet jobbtilfredsheten. Dette kan være en grunn til at det ikke fantes noe signifikant relasjon mellom de ansatte på hjemmekontor og jobbtilfredshet, fordi de rett og slett har vært for lenge på hjemmekontor og at de positive effektene hjemmekontor eventuelt gir, forsvinner eller synker.

6.1.3 Direkte sammenhenger for den alternative forskningsmodellen

Jeg fant støtte for samtlige hypoteser for den alternative forskningsmodellen. Funnene mine viste videre at det fantes en direkte signifikant sammenheng mellom lederstøtte og behovstfredsstillere for alle behovene. Karloh et al (2020) sier at det er viktig for tilfredsstillere av behov for autonomi og behov for kompetanse og å ha et fritt og personlig valg til å kunne velge selv. Dette valget er det som regel leder som kan gi i en arbeidssituasjon, og dermed vil autonomstøtte fra leder være vesentlig for tilfredsstillere av behovene. I tillegg viser også Baard et al (2004) til at autonomstøttende ledere er forbundet med behovstfredsstillere, i tillegg til mer autonom motivasjon. Funnene viste også at det var behov for tilhørighet som hadde sterkest sammenheng med autonomstøtte fra leder, noe som kan tolkes at de ansatte føler at ledelsen bryr seg, ved å oppmuntre til hjemmekontor og føle restriksjonene som finnes i samfunnet. Dette kan også sammenlignes med studien som ble gjort av Oosterhoff et al (2020) som fant at de ungdommene som ble tvunget av foreldrene til sosial distansering på grunn av pandemien, følte mer tilhørighet. Behov for kompetanse hadde svakest sammenheng, og en lav forklaringskraft for sammenhengen med lederstøtte, noe som kan tyde på at det er andre faktorer som påvirker de ansattes behov for kompetanse på hjemmekontor. Jeg fant blant annet det var kontrollvariabelen, jobblengde, som hadde størst

og sterkest sammenheng med behov for kompetanse, og ikke lederstøtte, når de ansatte var på hjemmekontor. Det vil si at det er en sammenheng mellom at de ansatte har jobbet lenge i sin nåværende jobb, og tilfredsstillelse av behovet for kompetanse, noe som i å for seg er litt logisk, men fremdeles interessant. Man kan tenke seg til at de med mest erfaring og har vært lengst i jobben sin, er de som føler seg mest kompetente og opplever større grad av mestringsfølelse på hjemmekontor, fordi de greier seg selv og vet hva jobben sin går ut på. Derimot kan man også tenke seg at de som er nyansatte for eksempel vil ha mer trøbbel med å utføre jobben sin på hjemmekontor, ettersom de kanskje er mer avhengig av hjelp, og dermed ikke føler at de mestrer oppgavene sine, og til stadighet står fast. Dette er i tråd med hva teorien sier om definisjonen av behov for kompetanse. Videre fant jeg også at det kvinner opplever større grad av behov for tilhørighet på hjemmekontor, enn menn, noe som også er interessant. Ettersom vi befinner oss i en pandemi, kan det tenkes at kvinner trives mer med at familien er hjemme sammen med dem i løpet av arbeidsdagen, enn hva menn gjør. Det er derimot ingen direkte sammenhenger mellom hvor lenge eller ofte de ansatte har vært på hjemmekontor, og behovstilfredsstillelse. Både teorien, og tidligere forskning sier at de grunnleggende behovene er essensielle for at man skal oppleve optimal motivasjon, velvære og tilfredshet (Ryan & Deci, 2017).

Resultatene viser også at det finnes en positiv signifikant sammenheng mellom den relative autonome indeksen (RAI), og behov for autonomi, og for behov for kompetanse, selv om sistnevnte er svakere. Den relative autonome indeksen representerer både autonom motivasjon og kontrollert motivasjon. Her viste det derimot ingen signifikant sammenheng mellom RAI og behov for tilhørighet. Jeg fant at sammenhengen mellom alle behovene og den autonome motivasjonen i RAI, økte forklaringskraften og gjorde også slik at alle behovene ble signifikante med autonom motivasjon. Den sterkeste sammenhengen fant jeg mellom behov for autonomi og autonom motivasjon, og deretter mellom behov for tilhørighet. Dette er interessant ettersom behov for tilhørighet ikke var signifikant mot RAI. Videre finnes det også en signifikant sammenheng mellom behov for tilhørighet og kontrollert motivasjon, noe som tyder på at behov for tilhørighet har en signifikant relasjon til begge motivasjonstypene, og at motivasjonstypene ødelegger for hverandre i RAI, når det kommer til behov for tilhørighet. Forklaringskraften er også svak for behov for tilhørighet og kontrollert motivasjon, og den er heller ikke signifikant, noe som kan tyde på at forklaringskraften er tilfeldig. Dette vil si at det finnes en signifikant sammenheng mellom den relative autonome indeksen og behov for autonomi og kompetanse, og at behov for tilhørighet har en signifikant relasjon til begge

motivasjonstypene, autonom motivasjon og kontrollert motivasjon, men ikke til den relative autonome indeksen. Kontrollert motivasjon ser også ut til å ødelegge for forklaringskraften og for hvilket behov som er signifikant, noe som også er interessant. Teorien sier at autonom motivasjon betyr å ha følelsen av å være enig i, samtykke til, helt villig til å engasjere seg, og følelsen av frivillighet, til å utføre en aktivitet (Gagne & Deci, 2005). Når man opplever autonom motivasjon, er man også ofte indre motivert.

Jeg finner også sammenhenger mellom alle dimensjonene i jobbengasjementet og den relative autonome indeksen, og mer spesifikt den autonome motivasjonen i RAI, noe som er i tråd med teorien og tidligere studier. Forklaringskraften økte nesten til det dobbelte når jeg testet for autonom motivasjon, istedenfor RAI. Signifikansen var derimot den samme, men også stigningstallet økte betraktelig. Korrelasjonsmatrisen bekrefter også styrken for sammenhengen fra RAI til autonom motivasjon. Dette tyder på at den kontrollerte motivasjonsdelen i RAI ødelegger nok en gang, for forklaringskraften. Tidligere forskning viser til at jobbressurser som sosial støtte fra kollegaer og ledere, ferdighetsvariasjon, autonomi og læringsmuligheter har sammenheng med jobbengasjementet, og at disse er viktige for den indre motivasjonen. Grunnen til at dette påvirker den indre motivasjonen er fordi jobbressursene antas å oppfylle de grunnleggende behovene (Bakker & Demerouti, 2007). Videre er det også en signifikant sammenheng mellom kontrollert motivasjon og jobbengasjementet dedikasjon, som vil si at de ansatte som er sterkt involvert i jobben sin, har minst følelse av ytre motivasjon ved at de for eksempel må bevise sin verdi ovenfor andre eller seg selv. Denne sammenhengen kan forklares at når man er på hjemmekontor er man også mye mer omgitt av familien enn vanlig, og at man derfor kanskje føler mer på et press hjemmefra til å være sterkt involvert i jobben sin. Dette kan ses på som spesielt verdifullt for familien til den ansatte ettersom mange har blitt permittert i denne perioden, og det kan anses som en trygghet at man fremdeles har jobben. Dette kan gjøre at de ansatte på hjemmekontor føler at de må jobbe og være dypt involvert i jobben, fordi familien, grupper eller samfunnet forventer det, spesielt i denne tiden hvor flere mister jobbene sine. Motivet for den ansatte på hjemmekontoret kan derfor være å gjøre disse gruppene fornøyde selvom vedkommende ikke anser jobben sin morsom der og da. Dette kan også sammenlignes med hva som står i teorien for kontrollert motivasjon. Det er altså et interessant funn, selvom funnet i seg selv ikke er spesielt sterkt eller har sterk forklaringskraft i regresjonsanalysen. Et annet interessant funn er at det også var signifikant sammenheng med alder når det kom til jobbengasjementet på hjemmekontor. Det betyr at jo eldre de ansatte på hjemmekontor er, jo høyere nivå av energi

hadde de til jobben sin, jo sterkere var de involvert i jobben, og jo lykkeligere og konsentrerte er man av jobben sin. De eldre ser altså ut til å ha høyere jobbengasjement, enn de yngre, på hjemmekontor. Sterkest sammenheng er det mellom de eldre på hjemmekontor og høyt nivå av energi knyttet til jobben sin. Dette kan jo være logisk dersom man tenker seg at det ofte er de eldre som er mer etablert i hjemmet sitt, kanskje de har et eget kontor slik at de slipper støy fra andre, og at de eventuelt har voksne barn som ikke lenger bor hjemme, og sånn sett også slipper støy. De yngre kan tenkes til å ha mer sannsynlighet for å yngre barn som opptar konsentrasjonen spesielt i disse tider hvor også skoler og barnehager har vært stengt. Også dette bekreftes i korrelasjonsmatrisen.

Jobbtilfredshet er essensielt for arbeidsmotivasjon og det blir sagt at arbeidsmiljø er med på å fremme jobbtilfredshet. Teorien og tidligere forskning viser til at når jobbtilfredshet er et resultat av behovstilfredsstillelse av de grunnleggende behovene, vil dette medføre effektiv opptreden (Baard, Deci & Ryan, 2004). Man vet også at jobbengasjement bidrar til jobbtilfredshet, og jeg fant at det var signifikant sammenheng mellom jobbengasjement og autonom motivasjon. Det er dermed en antagelse at også autonom motivasjon vil ha en signifikant sammenheng med jobbtilfredshet. Ut ifra regresjonsanalysen fant jeg at høy forklaringskraft for relasjonen mellom den relative autonome indeksen og jobbtilfredshet. Forklaringskraften økte når jeg testet autonom motivasjon sammen med jobbtilfredshet, istedenfor RAI, og dette er også signifikant. Det var ingen signifikant sammenheng mellom jobbtilfredshet og kontrollert motivasjon, noe som dermed betyr at høy grad av autonom motivasjon har en sammenheng med høy grad av jobbtilfredshet. Nok en gang ser jeg at kontrollert motivasjon i RAI ødelegger for forklaringskraften. Korrelasjonsmatrisen bekrefter også dette. Jeg finner også en signifikant sammenheng mellom høy alder og høy jobbtilfredshet, selvom denne sammenhengen er svakere, så er den fremdeles signifikant. Det vil si at de ansatte med høy alder på hjemmekontor opplever større grad av jobbtilfredshet, enn de yngre på hjemmekontor. Dette kan forklare ved samme måte som for jobbengasjement. Jeg kan dermed si at høy autonom motivasjon har en positiv signifikant sammenheng med høy grad av jobbtilfredshet, i tillegg til at det også finnes en sammenheng mellom de eldre ansatte på hjemmekontor og høy jobbtilfredshet.

6.1.4 Medieringshypotesene (de indirekte sammenhengene)

For de indirekte sammenhengene har jeg funnet støttet for samtlige hypoteser. Jeg fant blant annet at lederstøtte forklarer sammenhengen mellom at de ansatte har jobbet hjemmefra hver dag i en uke, og behovstilfredsstillelse av autonomi og tilhørighet. Lederstøtte forklarer derimot ikke forholdet mellom behov for kompetanse og hvor lenge de ansatte har jobbet hjemmefra. Dette er det samme resultatet man finner mellom den direkte sammenhengen mellom lederstøtte og behovstilfredsstillelse som jeg har nevnt litt lenger opp. Det viste seg at det er jobblengde som er signifikant med behov for kompetanse, og ikke lederstøtte. Videre fant jeg støtte for at behov for autonomi forklarte den indirekte sammenhengen mellom autonomstøtte fra leder og den relative autonome indeksen. Etersom jeg også fant tidligere at det var den autonome motivasjons-delen av RAI som var mest signifikant med behovene, er det naturlig å tenke seg til at dette også gjelder her. Derimot viste det seg at behov for autonomi og behov for tilhørighet forklarte forholdet mellom autonome motivasjon og autonomstøtte fra leder, mens behov for kompetanse ikke forklarte denne relasjonen. Behov for kompetanse ble også testet mot kontrollert motivasjon, men heller ikke der ble det noe signifikant indirekte sammenheng. Jeg har tidligere avdekket av jobblengde og behov for kompetanse i en hjemmekontorkontekst har en signifikant sammenheng, så dette kan være den naturlige forklaringen på hvorfor behov for kompetanse ikke forklarer sammenhengen, ettersom behov for kompetanse ikke har en signifikant direkte sammenheng med lederstøtte etter at jobblengde ble inkludert. Forklaringskraften økte for de indirekte sammenhengene der autonom motivasjon ble satt inn som avhengig variabel og man ser da at kontrollert motivasjon nok engang ødelegger forklaringskraften og hvilke sammenhenger som er signifikant, i RAI. Resultatene fra studien gjort av Miao et al (2020) viser at nøkkelen for å forbedre de ansattes jobbengasjement ligger i den indre motivasjonen og at denne opprettholdes over tid. Jeg finner ut ifra regresjonsanalysen min at den relative autonome indeksen forklarer forholdet mellom alle dimensjonene for behov, og alle dimensjonene for jobbengasjement. Forklaringskraften er relativ høy med signifikans for alle, i tillegg til at alle de indirekte sammenhengene viser signifikans. Når autonom motivasjon settes inn istedenfor RAI finner jeg økning i forklaringskraften for alle relasjonene, noe som kan tyde på at det er den autonome motivasjons-delen som fungerer i analysene. Autonom motivasjon forklarer mest av forholdet mellom behov og jobbengasjement der de ansatte er sterkt involvert i jobben sin. Deretter forklarer autonom motivasjon nest mest for forholdet mellom behovstilfredsstillelse og at de ansatte fullstendig konsentrert og lykkelig i jobben sin. Til slutt forklarer autonom motivasjon forholdet mellom behovstilfredsstillelse og at de ansatte har et høyt nivå av energi og mental motstandsdyktighet mens de jobber.

Helt til slutt finner jeg også støtte for at den relative autonome indeksen forklarer forholdet mellom behov og jobbtilfredshet. For å finne ut hvilken retning RAI vipper mot, testet jeg for både kontrollert motivasjon og for autonom motivasjon og finner sterke sammenhenger og høyere forklaringskraft når autonom motivasjon settes inn som RAI. Det betyr at autonom motivasjon forklarer den indirekte relasjonen mellom behov og jobbtilfredshet og kontrollert motivasjon nok en gang ødelegger for forklaringskraften til RAI. Dette er også i tråd med hva som står i teorien og som ble nevnt i delkapitlene som omhandlet direkte sammenhenger.

6.2 Praktiske implikasjoner

For de indirekte og direkte sammenhengene har jeg identifisert viktige faktorer som er av betydning på både et individ, bedrifts og et samfunnsnivå. Studiens funn er viktige implikasjoner når det kommer til hvordan bedrifter og organisasjoner bør legge til rette for de ansatte, med tanke på å fremme motivasjonen, engasjementet, tilfredshet og behovstilfredsstillelse på hjemmekontor fremover i tiden, ettersom hjemmekontor har blitt såpass aktuelt. På grunn av den situasjonen som samfunnet står ovenfor i dag, og som har gjort at flertallet av de ansatte ble satt på hjemmekontor i fjor, er det kritisk at bedriftene vet hva som driver de ansatte til å jobbe effektivt og godt hjemmefra. I denne delen av diskusjonskapitlet skal jeg trekke frem de praktiske implikasjonene som funnene mine antyder at organisasjoner og bedrifter bør se nærmere på.

Fra teorien er man klar over at autonom motivasjon er overlegen i forhold til kontrollert motivasjon når det kommer til behovstilfredsstillelse, jobbtilfredshet og jobbengasjement. Man vet også at autonom støtte fra leder er et viktig moment for å tilfredsstille de grunnleggende behovene som igjen medfører høyere grad av autonom motivasjon. I en hjemmekontorsetting finner jeg at autonom støtte fra leder har mest å si når det kommer til behovstilfredsstillelse, motivasjon og utfallene som jobbtilfredshet og jobbengasjement. Dette vil altså være like viktig i en hjemmekontor-kontekst, hvis ikke viktigere. Videre kan man også se at lengden og mengden som de ansatte har jobbet hjemmefra har mindre å si, men at det fremdeles foreligger sammenhenger mellom disse og de ulike motivasjonsreguleringene, spesielt til autonom motivasjon. Jeg finner også at for de ansatte som har jobbet hjemmefra hver dag i løpet av en uke eller hver dag siden pandemien oppstod, ikke har assosiasjoner med autonom motivasjon. Man vet fra teorien at når de grunnleggende behovene er tilfredsstilt så

vil det øke motivasjonen til de ansatte, og ettersom disse ikke er oppfylt vil det igjen svekke motivasjonen. For at tilfredsstillelse av behovene skal være oppfylt, er det viktig at de ansatte får et valg for hvor de ønsker å jobbe fra, når dette skjer og hvordan de vil utføre jobben sin. Fritt valg er vesentlig i denne settingen. I og med at pandemien satt en stoppe for nettopp dette valget om hvor man skal kunne jobbe fra, kan dette være med på å ødelegge for den autonome motivasjonen hos de ansatte. Hjemmekontor i seg selv øker ikke den autonome motivasjonen for de som har jobbet lenge på hjemmekontor fra før av. Det er heller ingen direkte sammenheng mellom at de ansatte har vært på hjemmekontor hver dag i over ett år og jobbengasjementet eller jobbtildfredshet. Derimot finner jeg at autonomstøtte fra leder i forhold til hjemmekontors mengde, har vært en sentral sammenheng i oppgaven min. Det finnes en sammenheng mellom at ansatte har jobbet hjemmefra hver dag i løpet av en uke og at de har opplevd autonomstøtte i forhold til hjemmekontor, fra leder. Dette vil kort fortalt si at det er større sannsynlighet for at de ansatte jobber hjemmefra, dersom de blir oppmuntret eller får støtte av dette fra lederen sin. Dette har derimot ingenting å si dersom de ansatte har jobbet hjemmefra i over ett år, eller i en lenger periode, noe som kan tenkes at da sklir det over til å bli en vane for dem, og de kan ha blitt komfortable med hjemmekontor etter så lang tid. I en hjemmekontor-kontekst ser det også ut til at autonomstøtte fra leder, fører til tilfredsstillelse av behov for autonomi som omhandler valg, og behov for tilhørighet, som omhandler relasjoner til andre. For tilfredsstillelse av behov for kompetanse finner jeg at det er de som har jobbet lenge i jobben sin, som har en sammenheng, og at det kan se ut som at de eldre ansatte på hjemmekontor får større tilfredsstillelse av kompetanse-behovet, fordi de mest sannsynlig føler at de mestrer jobben sin i større grad enn de yngre ansatte, i tillegg til at de trenger mindre hjelp fra andre for å løse oppgaven sin. I praksis kan bedrifter og organisasjoner notere seg dette, slik at de er klar over at det faktisk er de eldre ansatte som får mest behovstilfredsstillelse av hjemmekontor. De yngre kan derimot kanskje føle på at de ikke mestrer arbeidsoppgavene sine like godt ved at det er vanskeligere å få hjelp, dersom de er usikre, og trenger kanskje mer oppfølging fysisk på kontoret. Dette er i og for seg logisk. I likhet med teorien viser det seg også i denne studien at det er autonom motivasjon som er gjeldende når det kommer til sammenheng med behovstilfredsstillelse, jobbtildfredshet og jobbengasjement. For å tilfredsstille de grunnleggende behovene har også arbeidsmiljøet mye å si, og dette vil være svært individuelt når ansatte jobber hjemmefra. Noen kan ha det skittent, by midt i byen med mye støy, ha flere barn eller dyr rundt seg, eller er nødt til å jobbe fra soverommet da det er den eneste plassen de har å være på. I tillegg påvirker jo også arbeidsrelaterte faktorer som støtte fra leder, relasjoner til andre og selve arbeidsoppgavene,

som nevnt tidligere. En praktisk implikasjon som derimot er verdt å merke seg i en hjemmekontor-setting er at alder spiller inn på jobbengasjement, og at det igjen er de eldre ansatte på hjemmekontor som opplever mest energi knyttet til jobben, sterkere involvering til jobben, mer lykkelig og mer konsentrerte, enn de yngre på hjemmekontor. Funnene viser også at det er de eldre som opplever høyere jobbtilfredshet, enn de yngre, på hjemmekontor. Mye av dette kan tenkes at kommer av støy fra barn ettersom de eldre mest sannsynlig er over denne fasen. I pandemien har barnehager og skoler vært stengte, og det vil si at barn også har vært hjemme, ofte mens foreldrene har hatt hjemmekontor. De eldre har som regel også vært i bedriften i lang tid og har vært der for en grunn, nemlig at trives med jobben din gjør. Det er ingen hemmelighet at de som har en indre motivasjon fra før i jobben sin, trives mer og blir lenger. Ettersom lederstøtte tyder på å ha en vesentlig fordel når det kommer til valg til å jobbe hjemmefra, ser jeg også at det er lederstøtte som forklarer sammenhengen mellom de ansatte som jobber hjemmefra hver dag i løpet av en uke og tilfredsstillelse av behov for autonomi og tilhørighet. Dette er dermed et viktig moment som igjen kan skape autonom motivasjon på hjemmekontor. For behov for kompetanse gjør ikke lederstøtte noe forskjell for sammenhengen. Igjen kan man tenke seg til at det er alder som påvirker denne tilfredsstillelsen når det kommer til hjemmekontor. Det vil dermed være viktig for de ansatte som jobber hjemmefra hver dag at de opplever autonom støtte fra leder, for å kunne tilfredsstille behovene sine for autonomi og tilhørighet, jobbengasjement, jobbtilfredshet og å øke den autonome motivasjonen.

6.3 Studiens begrensninger

Jeg går ut ifra at alle studier har svakheter, og denne studien er ingen unntak. For det første kan man finne svakhet ved valgt metode, nemlig tverrsnittsstudie, som gjør det vrient å inkludere andre årsaksfaktorer enn hva som allerede er inkludert i spørreskjemaet. Jeg får dermed bare testet de faktorene jeg har valgt å ha med, selvom det kan foreligge andre årsaksfaktorer som ikke er inkludert. Det kan for eksempel være andre faktorer forklarer forholdet mellom den avhengige og den uavhengige variabelen mye bedre, noe man så tendenser til at kunne være en årsak, i min studie for de direkte sammenhengene med hjemmekontor. Dette har jeg derimot prøvd å ta hensyn til ved å inkludere kontrollvariabler, men det kan likevel være andre faktorer enn disse igjen som forklarer sammenhengene. I tillegg skal man være forsiktig med å konkludere årsakssammenheng mellom variablene fordi det stilles krav til kausalitet, og jeg har derfor heller sett på sammenhengen mellom de

respektive variablene. Dette er også fordi det kan være vrient å identifisere retningen av påvirkning i en tverrsnittsstudie. For at man derimot skal kunne konkludere med årsakssammenheng, bør det kreves ekstra analyser og datainnsamling, enn hva jeg har gjort i denne studien. En annen svakhet knyttet til denne studien omhandler datainnsamlingen. Mer spesifikt er det knyttet til respondentens personlige meninger eller holdninger til hjemmekontor, og gjelder derfor samtlige variabler. Ettersom spørreundersøkelsen ble lagt ut i to store forum på facebook vil jeg for det første kun innhente svar fra respondenter som er på facebook, og som er i denne gruppen. I tillegg ble det innsamlet data kun for de som er medlem og interesserer seg for aksjer, fond og børser. Dette kan utelukke andre respondenter med andre meninger eller fordommer til bruken av hjemmekontor. I tillegg kan det være at det er flere som ikke er aktive eller sjekker facebook i denne perioden når spørreundersøkelsen lå ute, og dermed vil jeg gå glipp av disse. I tillegg har jeg lite kontroll over når respondentene har valgt å svare på undersøkelsen. Dersom respondentene for eksempel svarer på spørreundersøkelsen sent på kvelden, midt på dagen eller på morgningen kan svarene bli påvirket av respondents dagsform, og dermed bli noe unøyaktige. Det er også viktig å påpeke at ettersom studien og datainnsamlingen foregikk i Covid-19 pandemien, og også ett år etter at Norge først ble låst ned, kan gjøre at respondentene har en annen dagsform eller mening enn hva de normalt ville hatt til hjemmekontor. Når jeg begynte datainnsamling hadde de fleste hatt hjemmekontor allerede i ett år, og dette kan være med på å påvirke en persons mening ut ifra for eksempel hvor lei vedkommende er av restriksjoner og hjemmekontor, eller hvor vandt en person er med å ha hjemmekontor. Dette kan man for eksempel løse ved å lage en tidsstudie hvor man ser på endringer over tid, men på grunn av tidsrammen for masteroppgaven har ikke dette latt seg gjøre.

Videre vil en svakhet være at man alltid kan ønske seg flere respondenter slik at muligheten for generalisering ville blitt bedre, i tillegg til at man kunne ha eliminert de verste ekstremverdiene for skjevhet og normalfordeling, og dermed at regresjonsanalysen hadde blitt mer nøyaktig. Videre var spørreundersøkelsen min nokså lang, så en kortere versjon ville nok bidratt til at flere hadde orket å svare på undersøkelsen. I tillegg hadde jeg 13 hypoteser, noe som har krevd sitt når det kommer til analyse. En mindre forskningsmodell ville nok også bidratt til en større svarprosent ved at det dermed blir mindre å spørre om i en undersøkelse.

6.4 Videre forskning

Gitt funnene og resultatene i denne studien er det flere forhold som det kunne vært interessant og forsket videre på. Det første forslaget for videre forskning ville vært og brukt en tidsstudie der man kunne fange opp større forskjeller blant de ansatte på hjemmekontor og de ansatte på det fysiske kontoret, i tillegg til at man fikk med holdninger under Corona-pandemien og holdninger og dagsformer etter at den var ferdig. Dette er for å fange opp mer normale holdninger, meninger, hendelser og dagsformer til folk. I tillegg hadde det vært svært interessant å sett på endringen før og etter Corona-pandemien, og om motivasjonen, tilfredshet og engasjementet hadde vært annerledes i en pandemi versus når pandemien hadde vært ferdig. I tillegg ville det vært interessant og inkludert flere variabler knyttet til hjemmekontor for å faktisk fange opp hva som påvirker motivasjonen, engasjementet, tilfredsheten og behovstilfredsstillelsen for en person på hjemmekontor, ettersom mine egne variabler som omhandlet lengden og mengden de ansatte hadde vært på hjemmekontor, ga liten forklaringskraft. Det ville også være svært relevant å inkludere flere variabler her ettersom flere og flere bedrifter ønsker å fortsette med hjemmekontor etter pandemien. I tillegg ville det vært interessant å sett videre på dette med alder, og funnet flere ulikheter knyttet til dette. Ettersom dette med hjemmekontor ikke er så mye forsket på fra før av, gjenstår det mange spørsmål som man kunne sett videre på, blant om det er forskjeller for hvor man jobber i egen bopel, klærne man jobber i, rutinene man eventuelt har, og for eksempel på bekymringer knyttet til egen helse.

Videre ville det også vært interessant og brukt andre metoder eller design, som for eksempel eksperiment eller intervjuer i en kvalitativ studie for å få dypere forståelse for meninger og holdninger til hjemmekontor. Ettersom jeg også har studert mennesker er det store individuelle forskjeller når det kommer til personligheter. Det kunne for eksempel vært interessant å sett på forskjeller blant introverte og ekstroverte mennesker på hjemmekontor, eller sett på ulikheter knyttet til yrke. Jeg vil for eksempel anta at for introverte og analytiske mennesker som kanskje er vandt med å sitte alene på kontoret, vil ha en fordel av å kunne jobbe hjemmefra, i forhold til de ekstroverte og utadvendte menneskene som faktisk får mer energi og yter bedre når vedkommende er blant andre mennesker. Det ville også vært interessant og visst når og hvor respondenten svarer på undersøkelsen fra, ettersom jeg ikke har noe kontroll over dette. Det vil også være interessant å se hvor i landet vedkommende befinner seg. I forhold til pandemien vil restriksjonene være svært ulike i hele landet ettersom

hvor smittetrykket ligger, og det vil dermed være strengere for noen kommuner i forhold til andre. Videre ville det vært spennende å sett på blant annet behovsfrustrasjon og kontrollert motivasjon, slik at man ser på begge sider av behovs- og motivasjonsreguleringene, istedenfor å kun fokusere mest på autonom motivasjon og tilfredsstillelse av behov.

7.0 Konklusjon

Formålet for denne studien har vært å involvere hjemmekontor i selvbestemmelsesteorien og teste sammenhenger mellom disse. Bakgrunnen for studien har vært egen nysgjerrighet knyttet til konsekvensene i jobbsammenheng, under pandemien, Covid-19, som har vært i Norge i over ett år nå. I tillegg til at hjemmekontor blir mer relevant og vanlig var jeg interessert i å se på hvordan de ansatte opplever nettopp dette i forhold til begreper knyttet til selvbestemmelsesteorien. Følgende problemstilling ble presentert i oppgaven:

«Har autonomistøtte for hjemmekontor fra leder sammenheng med hjemmekontor versus kontor på arbeidsplassen? Er ansatte med hjemmekontor mer motivert, mer engasjerte, mer tilfredse på jobb, og får mer tilfredsstillelse av behov sammenlignet med ansatte med kontor på arbeidsplassen?»

Gjennom nøye og nøyaktige analyser av datamaterialet identifiserte jeg flere interessante funn. Det ble blant annet funnet at i en hjemmekontor-kontekst hadde lengden og mengden de ansatte hadde vært på hjemmekontor, ingen signifikante direkte sammenhenger med vedkommendes autonome motivasjon, behovstilfredsstillelse, jobbengasjement eller jobbtilfredshet. Likevel ble det funnet en signifikant positiv sammenheng knyttet til mengden de ansatte hadde vært på hjemmekontor og autonomstøtte fra lederen knyttet til hjemmekontor. I tillegg fant jeg også at i en hjemmekontor-kontekst har lederstøtte mest å si når det kommer til autonom motivasjon, behovstilfredsstillelse og utfallsvariabler som jobbengasjement og jobbtilfredshet. Det ble også funnet at i en hjemmekontor-kontekst hadde jobblengde mest å si for tilfredsstillelse av behov for kompetanse, og ikke lederstøtte. Videre ble det funnet at kontrollert motivasjon i den relative autonome indeksen, så ut til å ødelegge både forklaringskraft og for hvilke variabler som ble signifikante når det kom til blant annet behovstilfredsstillelse, jobbengasjement og jobbtilfredshet. Det er samtidig interessant å se at i en hjemmekontor-kontekst, er behov for tilhørighet signifikant med både kontrollert motivasjon og autonom motivasjon, men ikke med den relative autonome indeksen. Jeg finner også at det i en hjemmekontor-kontekst finnes en signifikant sammenheng mellom både

autonom motivasjon og kontrollert motivasjon, sammen med jobbengasjement, som omhandler sterk involvering i jobben sin. Kontrollvariabelen, alder, ga også noen interessante funn som blant annet omhandlet at de eldre ansatte viste seg å ha høyere jobbengasjement og høyere jobbtilfredshet, enn de yngre ansatte på hjemmekontor. Det ble også avdekket at lederstøtte fungerer som en mediator og forklarte forholdet mellom at de ansatte har jobbet hjemmefra hver dag, i løpet av en uke og tilfredsstillende av behovene for autonomi og tilhørighet. Det er også interessant at verken behov for kompetanse eller de ansattes lengde på hjemmekontor, blir forklart ved hjelp av denne sammenhengen. Behov for autonomi og behov for tilhørighet blir også avdekket til å forklare forholdet mellom den relative autonome indeksen og lederstøtte. Videre blir den relative autonome indeksen avdekket til å fungere som en mediator og forklarer forholdet mellom behov og jobbengasjement. Den relative autonome indeksen er også mediator for sammenhengen mellom behov og jobbtilfredshet. Det som er interessant her er at forklaringskraften øker nokså mye når den relative autonome indeksen byttes ut med autonom motivasjon for alle relasjonene som ble testet i studien, og at kontrollert motivasjon ødelegger for forklaringskraft og signifikans, i den relative autonome indeksen.

Referanseliste

- Alsos, K., Gisle, J., & Tjernshaugen, A. (2020). Hjemmekontor. I *Store norske leksikon*.
<http://snl.no/hjemmekontor>
- Altendorf, M. B., Smit, E. S., Azrout, R., Hoving, C., & Weert, J. C. M. van. (2020). A smoker's choice? Identifying the most autonomy-supportive message frame in an online computer-tailored smoking cessation intervention. *Psychology & Health*, 1–26.
<https://doi.org/10.1080/08870446.2020.1802457>
- Aspeli, A. K. G., & Molstad, M. H (2010). *Fjernledelse i lys av selvbestemmelsesteori: Hvordan påvirker fjernledelse motivasjon og selvledelse?* Masteravhandling. Høgskolen i Buskerud.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Berry, W. D. (1993). *Understanding regression assumptions*. Sage Publications.
- Bloom, N. (2014, januar 1). To Raise Productivity, Let More Employees Work from Home. *Harvard Business Review*, January–February 2014. <https://hbr.org/2014/01/to-raise-productivity-let-more-employees-work-from-home>
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. Wiley.
- Broeck, A., Vansteenkiste, M., Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981–1002.
<https://doi.org/10.1348/096317909X481382>
- Bryman, A., Bell, E., & Harley, B. (2019). *Business research methods* (Fifth edition). Oxford University Press.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings¹. *Journal of Applied*

- Social Psychology*, 34(10), 2045–2068. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Canonico, E. (2016). *Putting the work-life interface into a temporal context: An empirical study of work-life balance by life stage and the consequences of homeworking* [Phd, London School of Economics and Political Science (LSE)]. <http://etheses.lse.ac.uk/3349/>
- Chan, E. S. S., Ho, S. K., Ip, F. F. L., & Wong, M. W. Y. (2020). Self-Efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong's Inclusive Education. *SAGE Open*, 10(3), 215824402094100. <https://doi.org/10.1177/2158244020941008>
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J., Duriez, B., Lens, W., Matos, L., Mouratidis, A., Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Soenens, B., Van Petegem, S., & Verstuyf, J. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and Emotion*, 39(2), 216–236. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9450-1>
- Christophersen, K.-A. (2012). *IBM SPSS / AMOS: Databehandling og statistisk analyse*. Akademia.
- Dahlum, S. (2020). Kontrollvariabel. I *Store norske leksikon*. <http://snl.no/kontrollvariabel>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The «What» and «Why» of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Den overraskende sannheten om hjemmekontor | Regus. (2018, juli 25). *Magazine Norway*. <https://www.regus.no/work-norway/surprising-truth-working-home/>
- Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. (2003). *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220–241. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)
- Exclusive Insights on the State of Telecommuting* | FlexJobs. (u.å.). Hentet 15. september 2020, fra <https://www.flexjobs.com/2017-State-of-Telecommuting-US/>
- Frøslie, K. F. (2020). Korrelasjon. I *Store norske leksikon*. <http://snl.no/korrelasjon>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005a). Self-determination theory and work motivation: SELF-DETERMINATION THEORY AND WORK MOTIVATION. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>

- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005b). Self-determination theory and work motivation: SELF-DETERMINATION THEORY AND WORK MOTIVATION. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Grenness, T. (2020). *Slik løser du metodeproblemene i bachelor- og masteroppgaven*.
- Gripsrud, G., Olsson, U. H., & Silkoset, R. (2016). *Metode og dataanalyse: Beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av JMP, Excel og SPSS*. Cappelen Damm akademisk.
- Grønmo, S. (2020). Kvantitativ metode. I *Store norske leksikon*. http://snl.no/kvantitativ_metode
- Hair, J. F. (2019). *Multivariate data analysis* (Eighth edition). Cengage.
- Hammervold, R. (2017). *En kort innføring i SPSS anvendelser innen multivariat statistikk*. Fagbokforl.
- Inc, G. (2017, mars 22). *How Engaged Is Your Remote Workforce?* Gallup.Com. <https://www.gallup.com/workplace/236375/engaged-remote-workforce.aspx>
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Cappelen Damm akademisk.
- januar 2018, P. 29 desember 2017 | F. | O. 10. (u.å.). *Slik skaper du effektivitet i verdensklasse!* Hentet 5. oktober 2020, fra <https://www.ledernytt.no//slik-skaper-du-effektivitet-i-verdensklasse.6072471-355436.html>
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322–355. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>
- Karloh, M., Sousa Matias, T., & Fleig Mayer, A. (2020). The COVID-19 Pandemic Confronts the Motivation Fallacy within Pulmonary Rehabilitation Programs. *COPD: Journal of Chronic Obstructive Pulmonary Disease*, 17(4), 343–345. <https://doi.org/10.1080/15412555.2020.1790511>

- Lam, C. F., & Gurland, S. T. (2008). Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation? *Journal of Research in Personality*, 42(4), 1109–1115. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.02.002>
- Leegaard, C. (2020). *En kvantitativ studie om hjemmekontor og motivasjon*. (Forprosjekt). Universitetet i Sør-Øst Norge.
- Legate, N., Nguyen, T.-V., Moller, A., Legault, L., Weinstein, N., & Psychological Science Accelerator. (2020). *Effect of message framing on motivation to follow vs. Defy social distancing guidelines during the COVID 19 pandemic*. <https://doi.org/10.23668/PSYCHARCHIVES.3014>
- Malt, U., & Tranøy, K. E. (2020). Empiri. I *Store norske leksikon*. <http://snl.no/empiri>
- Miao, S., Rhee, J., & Jun, I. (2020). How Much Does Extrinsic Motivation or Intrinsic Motivation Affect Job Engagement or Turnover Intention? A Comparison Study in China. *Sustainability*, 12(9), 3630. <https://doi.org/10.3390/su12093630>
- Mitchell, M. L. & Jolley, J. M. (2012). *Research design explained* Cengage Learning.
- Münster Halvari, A. E., Halvari, H., Bjørnebekk, G., & Deci, E. L. (2010). Motivation and anxiety for dental treatment: Testing a self-determination theory model of oral self-care behaviour and dental clinic attendance. *Motivation and Emotion*, 34(1), 15–33. <https://doi.org/10.1007/s11031-010-9154-0>
- NESH. (2016). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. (4.utg). Oktan Oslo AS. Hentet fra https://www.etikkom.no/globalassets/documents/publikasjoner-sompdf/60125_fek_retningslinjer_nesh_digital.pdf
- Nordmenn elsker hjemmekontor*. (u.å.). Hentet 15. september 2020, fra <https://e24.no/i/EWIWgo>
- Olafsen, A. H., Deci, E. L., & Halvari, H. (2018). Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of directionality. *Motivation and Emotion*, 42(2), 178–189. <https://doi.org/10.1007/s11031-017-9646-2>
- Olafsen, A. & Westby, C. (2010). *R-MAWS på norsk: Arbeidsmotivasjon med en ny måleskala i et selvbestemmelsesperspektiv*. (Masteravhandling). Høgskolen i Buskerud.
- Oosterhoff, B., Palmer, C. A., Wilson, J., & Shook, N. (2020). Adolescents' Motivations to Engage in Social Distancing During the COVID-19 Pandemic: Associations With Mental and Social Health. *Journal of Adolescent Health*, 67(2), 179–185. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2020.05.004>

- PAS – Work Climate – Page Array – selfdeterminationtheory.org*. (u.å.). Hentet 23. januar 2021, fra <https://selfdeterminationtheory.org/pas-work-climate/>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Rognø, L. M. (2017, februar 20). *Motivasjon på jobb—Dette motiverer oss på jobb*. dinside.no. <https://www.dinside.no/okonomi/dette-motiverer-oss-pa-jobb/67035897>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*.
- Sagberg, I. (2020). Jobbtilfredshet. I *Store norske leksikon*. <http://snl.no/jobbtilfredshet>
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). *UWES-Utrecht Work Engagement Scale: test manual*. Unpublished manuscript, Department of Psychology, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). [No title found]. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schutte, N. S., & Malouff, J. M. (2019). Increasing curiosity through autonomy of choice. *Motivation and Emotion*, 43(4), 563–570. <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09758-w>
- Selvbestemmelsesteorien: Et differensiert perspektiv på motivasjon i arbeidslivet—Magma*. Hentet 5. februar 2021, fra <https://www.magma.no/selvbestemmelsesteorien-et-differensiert-perspektiv-pa-motivasjon-i-arbeidslivet>
- van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2018). Facilitating interns' performance: The role of job resources, basic need satisfaction and work engagement. *Career Development International*, 23(4), 382–396. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2017-0237>
- Varadarajan, P. R. (1996). From the Editor: Reflections on Research and Publishing. *Journal of Marketing*, 60(4), 3–6. <https://doi.org/10.1177/002224299606000402>
- Weinstein, N. (Red.). (2014). *Human motivation and interpersonal relationships: Theory, research, and applications*. Springer.

Vedlegg

Vedlegg 1 - Litteratursøk

Dato for søk	Database	Søkeord med kombinasjonsord (Eks: «AND» kobler sammen søkeord og begrenser antall treff, «OR» brukes mellom alternative søkeord og utvider antall treff)	Avgrensninger (Eks:År, språk, fagfelleverdert)	Antall treff	Kommentarer
---------------------	-----------------	--	--	---------------------	--------------------

15.sept 2020	Google Scholar	Motivation and home office	Egendefinert periode; 2002-2020	Ca 1.090.000	Mange artikler, men ikke mange artikler som inneholdt hjemmekontor. Flere relevante, men lest 2 nyttige artikler
15 sept 2020	Google Scholar	Home office and efficiency	Egendefinert periode; 2002-2020	Ca 1 980 000	Ikke hentet ut noen
15 sept 2020	Google Scholar	Work at home and motivation	Egendefinert periode 2002-2020	Ca 1 960 000	Mange artikler, men ikke mange som omhandler hjemmekontor. Flere relevante, men lest 1 artikkel
2. okt 2020	Google Scholar	Work efficiency and job satisfaction	Egendefinert periode 2002-2020	Ca 315 000	Flere relevante, Lest 4 artikkel, flere omhandlet ulikt arbeidsmiljø og jobbtilfredshet, få som omhandlet effektivitet
2. okt 2020	Oria	Baard, Deci & Ryan 2004	Fagfellevurdert	695 treff	Her lette jeg etter en spesifikk artikkel som jeg så hadde gått igjen i flere andre artikler, fant den jeg lette etter og leste den.
2. okt 2020	Oria	Efficiency at work	Begrenset tidsperiode 2004-2020	1720 treff	Ingenting hentet da ingenting var relevant
2 okt 2020	Oria	Efficiency and job satisfaction	2004-2020	64 102 treff	Ingenting hentet
2 okt 2020	Oria	Efficiency and motivation work	2004-2020	255 026 treff	Ingenting hentet
5 okt 2020	Oria	Self determination theory		100 857 treff	Mange relevante, hentet og lest 3
14 okt 2020	Fikk tilsendt 6 artikler av veileder fra Google Scholar	Han søkte på; Autonomous motivation and social distancing			Tilsendt 6 relevante artikler, 2 av de tilsendte var samme artikkel og en fikk jeg ikke åpnet. Lest 4. De omhandler Covid-19 blant annet.
29 okt	PsychINFO	Efficiency	Advanced search, krysset av på «Employee Efficiency»	706	Ingenting relevant
29 okt	PsychINFO	Efficiency and home office		2	Ingen relevant
2 nov	PsychINFO	Autonomy support and Choice Autonomy-supportive & Choice		103	3 relevante
22 nov	Google Scholar	«Need for relatedness»	Egendefinert periode; 2010-	82 600	Mange relevante, men jeg prøvde å se etter

			2020, og huket av «inkluder sitater».		de som har flest ganger sitert. Om mulig prøvde jeg også å se etter Ryan & Deci. Lest 1
21.01.2021	Google Scholar	Søker på en spesifikk artikkel: A Van Den Broeck et al (2009) for å finne måleskalaer som kan være relevant	Ingen	1	Relevant i forhold til måleskalaene i spørreundersøkelsen min (Basic Need Satisfaction scale)
21.01.2021	Fikk tilsendt fra veileder	Chen et al 2015 samt måleskalaer		1	Relevant i forbindelse med metode og måleskalaer
23.01.2021	ResearchGate	Søker etter Karasek (1985) sin artikkel om måleskala innenfor jobbtilfredshet		1	Relevant
23.01.2021	Google Scholar	«Job efficiency and effectiveness measuring scale»		926 000	Ingen relevante
		«job efficiency measuring scale»		1 450 000	Ingen
		«job efficiency»		3690 000	Ingen
23.01.2021	Google Scholar	«Job effectiveness scale»			
		«Work effectiveness»		4 780 000	Noen relevante, men ingen som ble brukt videre
		«Work effectiveness questionnaire»		3 410 000	Ingen
23.01.2021	Oria	Work efficiency Scale		205 164	Ingen
		Job engagement efficiency		65 469	Ingen
	Google Scholar	**Employee engagement survey		790 000	Flere relevante
28.01.2021	Oria	Work engagement and job satisfaction		98 099	Flere relevante
28.01.2021	Google Scholar	Work engagement			Flere relevante
11.02.2021	Oria	Job engagement and motivation		139 263	Flere relevante, brukt hvert fall 1
16.02.2021	Oria	«Diener and Crandall (1978)»		304	Fant artikkelen jeg lette etter angående etikk i forskningsmetode

Vedlegg 2 – Screenshot av facebook-innlegget (informasjonsskriv)



 **Charlotte Leegaard** har delt en lenke. 3 t.

God dag alle sammen! 😊

Jeg studerer til siviløkonom og skriver nå masteroppgave der jeg forsker på sammenhengene mellom de ansatte tilfredshet, engasjement, behovstilfredsstillelse og motivasjon på hjemmekontor. I denne forbindelse er jeg helt avhengig av en spørreundersøkelse.

På grunn av Covid-19 har det blitt vanskelig å finne bedrifter som ønsker å delta i undersøkelsen da mange enten sliter med egne problemer, eller allerede har fokus på å undersøke effekten av hjemmekontor selv – og dermed er jeg nødt til å finne andre steder å innhente data fra. Jeg vil bli veldig takknemlig om du ønsker å delta! Alle er velkomne til å delta så lenge man er arbeidstaker i Norge. Spørreskjemaet tar ca 10 min å besvare og er fullstendig anonymt, og resultatene vil kun fremkomme i form av statistikk. Studien er godkjent av NSD – Norsk senter for forskningsdata AS.

(Du samtykker til å bli med i undersøkelsen når du trykker på linken til undersøkelsen).

Linken til spørreundersøkelsen finner du her:
<https://nettskjema.no/a/masteravhandling>

Jeg setter utrolig pris på alle som ønsker å gi sitt bidrag, og sier dermed tusen takk på forhånd! 😊

Jeg ønsker også å takke administrator i gruppen for at jeg får lov til å legge ut undersøkelsen her.

Med vennlig hilsen,
Charlotte Leegaard

Spørreundersøkelse - Masteravhandling

Side 1

Spørreundersøkelse om motivasjon og hjemmekontor

Formålet med undersøkelsen:

Undersøkelsen gjennomføres som ledd i en masteravhandling på vegne av Universitet i Sørøst-Norge (USN) og hvor formålet er å kartlegge sammenhenger mellom arbeidsmotivasjon på hjemmekontor blant de ansatte.

Hva innebærer det for deg å delta i undersøkelsen?

Å delta i undersøkelsen er 100% frivillig. Undersøkelsen er anonym og inneholder ingen personidentifiserbare spørsmål. Undersøkelsen består av 6 deler med totalt 65 spørsmål og vil ta ca 10-12 minutter å svare på. Spørreundersøkelsen inneholder spørsmål knyttet til opplevelsen av hjemmekontor, egen motivasjon og egen tilfredshet. I tillegg inneholder det spørsmål om demografiske variabler. Spørreundersøkelsen er forbeholdt deg som er arbeidstaker i Norge. All innsamlet data vil bli slettet innen 15.05.2021.

Dine rettigheter:

- Innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg
- Å få rettet personopplysninger om deg
- Få slettet personopplysninger om deg
- Få utlevert en kopi av dine personvernopplysninger
- Å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger



Sideskift

Side 2

Del 1 - demografiske variabler

1. Hvilket kjønn er du?

Kvinne

Mann

2. I hvilken aldersgruppe tilhører du?

18-24

25-34

35-44

45-54

55-64

65-

3. Hvor lenge har du jobbet i din nåværende jobb?

Mindre enn ett år

Mellom 1-3 år

Mellom 4-7 år

Mellom 7-10 år

Lenger enn 10 år

4. Hva er din sivilstatus?

- Singel
- Samoer
- Gift
- Skilt
- Enke/enkemann

5. Har du hjemmekontor i dag?

- Ja
- Nei
- Delvis

6. Har du hatt hjemmekontor før Covid-19?

- Ja, vi har alltid hatt hjemmekontor
- Ja, vi har hatt hjemmekontor innimellom
- Ja, noen få ganger
- Nei, jeg har aldri hatt hjemmekontor tidligere

7. Hvor mange dager hadde du hjemmekontor sist uke?

- Ingen dager
- 1 dag
- 2 dager
- 3 dager
- 4 dager
- 5 dager
- Ikke aktuelt / jeg har ikke hatt hjemmekontor

8. Hvor ofte har du hatt hjemmekontor den siste måneden?

- 0 ganger
- 1-5 ganger
- 6- 10 ganger
- 11-15 ganger
- 16-19 ganger
- 20-30 ganger
- Hver dag

9. Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?

- Mindre enn én måned
- Mellom 1-4 måneder
- Mellom 5-9 måneder
- Helt siden pandemien brøt ut i mars 2020
- Mer enn 1 år
- Jeg har ikke hatt hjemmekontor / ikke aktuelt

10. Trives du på hjemmekontor?

i Dette elementet vises kun dersom alternativet «Mellom 1-4 måneder», «Mellom 5-9 måneder», «Helt siden pandemien brøt ut i mars 2020», «Mer enn 1 år» eller «Mindre enn én måned» er valgt i spørsmålet «9. Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?»

- Ja
- Nei
- Jeg bryr meg ikke

11. I hvilken grad har din nærmeste leder oppmuntret deg til å ha hjemmekontor?

i Dette elementet vises kun dersom alternativet «Mellom 1-4 måneder», «Mellom 5-9 måneder», «Helt siden pandemien brøt ut i mars 2020», «Mer enn 1 år» eller «Mindre enn én måned» er valgt i spørsmålet «9. Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?»

- Svært liten grad
- Liten grad
- Verken eller
- I stor grad
- I veldig stor grad

12. Har du selv kunne velge om du skulle ha hjemmekontor?

i Dette elementet vises kun dersom alternativet «Mellom 1-4 måneder», «Mellom 5-9 måneder», «Helt siden pandemien brøt ut i mars 2020», «Mer enn 1 år» eller «Mindre enn én måned» er valgt i spørsmålet «9. Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?»

- Nei, jeg må jobbe fra arbeidsplassen
- Nei, jeg har måttet jobbe hjemmefra på grunn av restriksjonene
- Ja, jeg har fritt kunne velge hvor jeg ville jobbe fra

13. Når du har jobbet hjemmefra, hvor i boligen jobber du fra?

i Dette elementet vises kun dersom alternativet «Mellom 1-4 måneder», «Mellom 5-9 måneder», «Helt siden pandemien brøt ut i mars 2020», «Mer enn 1 år» eller «Mindre enn én måned» er valgt i spørsmålet «9. Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?»

- Soverommet
- Stua
- Kjøkkenet
- Eget kontor
- Andre

Del 2 - Arbeidsmotivasjon

Ved å bruke skalaen nedenfor, vær vennlig å ta stilling til påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsats i jobben din.

Jeg legger innsats i jobben min.....

	1. Ikke i det hele tatt av denne grunn	2. Veldig lite for denne grunn	3. Lite for denne grunn	4. Noe for denne grunn	5. Mye for denne grunn	6. Veldig mye for denne grunn	7. Akkurat av denne grunn
14. Fordi andre da vil verdsette meg høyere (feks sjef, kollegaer, familie, klienter).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Fordi andre da vil respektere meg mer (feks sjef, kollegaer, familie, klienter)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. For å unngå å bli kritisert av andre (feks sjef, kollegaer, familie, klienter)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i den jobben jeg utfører (feks arbeidsgiver, sjef)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Fordi det gir meg større jobbsikkerhet hvis jeg legger en innsats i jobben jeg gjør	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Fordi det gjør meg stolt av meg selv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1. Ikke i det hele tatt av denne grunn	2. Veldig lite for denne grunn	3. Lite for denne grunn	4. Noe for denne grunn	5. Mye for denne grunn	6. Veldig mye for denne grunn	7. Akkurat av denne grunn
22. Fordi ellers ville jeg følt meg skamfull	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Fordi det å legge en innsats i jobbene sammenfaller med mine personlige verdier	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Fordi det å legge innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Fordi det har blitt en naturlig vane for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Fordi det har blitt en naturlig del av mitt liv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1. Ikke i det hele tatt av denne grunn	2. Veldig lite for denne grunn	3. Lite for denne grunn	4. Noe for denne grunn	5. Mye for denne grunn	6. Veldig mye for denne grunn	7. Akkurat av denne grunn
32. Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Fordi den jobben jeg gjør er interessant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Jeg gjør ikke det fordi jeg føler at jeg kaster bort tiden min ved å jobbe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Jeg gjør lite fordi jeg ikke syntes denne jobben er verdt å legge noe innsats i	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, den er meningsløs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Side 4

Del 3 - Behov

Følgende påstander vedrører dine personlige erfaringer på jobben. Vær vennlig og indiker i hvilken grad du er enig i disse påstandene ved å krysse av for det som er mest passende for deg. Benytt følgende skala:

	1. Helt uenig	2. Ganske uenig	3. Noe uenig	4. Nøytral	5. Noe enig	6. Ganske enig	7. Helt enig
37. Jeg har en følelse av valg og frihet i de tingene jeg foretar meg på jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. På jobb føler jeg at mine avgjørelser reflekterer hva jeg virkelig vil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. På jobb føler jeg at valgene mine uttrykker den jeg virkelig er	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. På jobb føler jeg at jeg gjør det som virkelig interesserer meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. Jeg føler at de menneskene jeg bryr meg om på jobben også bryr seg om meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. Jeg føler meg knyttet til de menneskene som bryr seg om meg og som jeg bryr meg om på jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Jeg føler meg nært knyttet til andre personer som er viktige for meg på jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. Jeg opplever en varm og god følelse sammen med de menneskene jeg tilbringer tid med på jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1. Helt uenig	2. Ganske uenig	3. Noe uenig	4. Nøytral	5. Noe enig	6. Ganske enig	7. Helt enig
45. Jeg føler meg sikker på at jeg kan gjøre ting bra på jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46. Jeg føler meg i stand til å gjøre det jeg gjør på jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. Jeg føler meg kompetent til å nå mine mål på jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. Jeg føler at jeg med et godt resultat kan fullføre vanskelige oppgaver på jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Del 4 - Jobbengasjement

I det følgende presenteres 9 utsagn om følelser du kan ha i forhold til jobben din. For hvert utsagn skal du ta stilling til hvor ofte du føler det på denne måten. Huk av for det nummeret i følge skalaen fra 1 til 7 nedenfor som best beskriver dine følelser.

	1. Aldri i det siste året	2. Noen ganger det siste året	3. Månedlig	4. Noen ganger i måneden	5. Ukentlig	6. Noen ganger i uken	7. Daglig
49. Jeg er full av energi i arbeidet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50. Jeg føler meg sterk og energisk på jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51. Når jeg står opp om morgningen ser jeg frem til å gå på jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52. Jeg er entusiastisk i jobben min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53. Jeg blir inspirert av jobben min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54. Jeg er stolt av det arbeidet jeg gjør	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55. Jeg føler meg glad når jeg er fordypet i arbeidet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56. Jeg er oppslukt av arbeidet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57. Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Del 5 - Jobbtifredshet

Vær vennlig å ta stilling til de to følgende påstandene som omhandler din tilfredshet på arbeidsplassen ved hjelp av følgende skala:

Jeg er generelt sett.....

	1. Helt uenig	2. Ganske uenig	3. Noe uenig	4. Nøytral	5. Noe enig	6. Ganske enig	7. Helt enig
58. Veldig tilfreds med denne jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59. Fornøyd med den type arbeid jeg utfører i jobben min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Del 6 - Lederstøtte

Påstandene nedenfor er relatert til din opplevelse av din nærmeste overordnede. Dine svar er konfidensielle så vær snill og svar ærlig. Benytt følgende skala:

	1. Svært uenig	2. Ganske uenig	3. Noe uenig	4. Nøytral	5. Noe enig	6. Ganske enig	7. Svært enig
60. Jeg føler at min leder gir meg valg og muligheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61. Jeg føler meg forstått av min leder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62. Min leder formidler tillitt til min evne til å gjøre en god jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63. Min leder oppmuntrer meg til å stille spørsmål	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64. Min leder lytter til hvordan jeg ønsker å gjøre ting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
65. Min leder prøver å forstå hvordan jeg ser ting før hen foreslår en ny måte å gjøre ting på	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vedlegg 4 – Godkjenning fra NSD

Behandlingen av personopplysninger er vurdert av NSD. Vurderingen er:

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 11.02.2021, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

Det er obligatorisk for studenter å dele meldeskjemaet med prosjektansvarlig (veileder). Det gjøres ved å trykke på "Del prosjekt" i øvre venstre hjørne av meldeskjemaet.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 15.05.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1 f) og sikkerhet (art. 32).

Ved bruk av databehandler (spørreskjemaleverandør, skylagring eller videosamtale) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Vennlig hilsen

NSD V/Anne Marie Try Laundal

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Vedlegg 5 – Deskriptiv analyse

Descriptive Statistics											
	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
1. Hvilket kjønn er du?	238	0	1	.53	.032	.500	.250	-.102	.158	-2.007	.314
2. I hvilken aldersgruppe tilhører du?	238	1	6	3.21	.077	1.182	1.396	.120	.158	-.743	.314
3. Hvor lenge har du jobbet i din nåværende jobb?	238	1	5	3.23	.092	1.421	2.018	.030	.158	-1.451	.314
4. Hva er din sivilstatus?	236	1	5	2.31	.059	.905	.819	.043	.158	-.713	.316
5. Har du hjemmekontor i dag?	238	1	3	1.51	.050	.778	.605	1.110	.158	-.433	.314
6. Har du hatt hjemmekontor før Covid-19?	238	1	4	3.21	.051	.789	.622	-.547	.158	-.719	.314
7. Hvor mange dager hadde du hjemmekontor sist uke?	237	0	6	4.03	.107	1.652	2.728	-1.312	.158	.634	.315
8. Hvor ofte har du hatt hjemmekontor den siste måneden?	238	0	6	4.19	.138	2.124	4.511	-.922	.158	-.569	.314
9. Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?	238	0	5	2.69	.080	1.237	1.530	-.086	.158	-.156	.314
10. Trives du på hjemmekontor?	210	1	3	1.24	.033	.482	.233	1.833	.168	2.573	.334
11. I hvilken grad har din nærmeste leder oppmuntret deg til å ha hjemmekontor?	213	1	5	3.72	.075	1.092	1.192	-.639	.167	-.029	.332
12. Har du selv kunne velge om du skulle ha hjemmekontor?	212	1	3	2.22	.034	.497	.247	.390	.167	.020	.333
13. Når du har jobbet hjemmefra, hvor i boligen jobber du fra?	213	1	5	3.01	.081	1.180	1.391	-.202	.167	-1.212	.332
14. Fordi andre da vil verdsette meg høyere (feks sjef, kollegaer, familie, klienter).	238	1	7	4.12	.094	1.445	2.087	-.233	.158	-.350	.314
15. Fordi andre da vil respektere meg mer (feks sjef, kollegaer, familie, klienter)	238	1	7	4.05	.094	1.453	2.111	-.379	.158	-.428	.314
16. For å unngå å bli kritisert av andre (feks sjef, kollegaer, familie, klienter)	238	1	7	3.21	.100	1.536	2.361	.290	.158	-.543	.314
17. Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i den jobben jeg utfører (feks arbeidsgiver, sjef)	238	1	7	3.34	.120	1.848	3.417	.229	.158	-1.079	.314
18. Fordi det gir meg større jobbsikkerhet hvis jeg legger en innsats i jobben jeg gjør	237	1	7	4.19	.103	1.588	2.521	-.399	.158	-.550	.315
19. Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den	238	1	7	2.61	.100	1.535	2.356	.867	.158	.220	.314
20. Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan	237	1	7	4.29	.100	1.533	2.351	-.308	.158	-.506	.315
21. Fordi det gjør meg stolt av meg selv	238	1	7	4.84	.094	1.446	2.090	-.714	.158	.155	.314
22. Fordi ellers ville jeg følt meg skamfull	238	1	7	3.85	.110	1.700	2.888	-.032	.158	-.736	.314
23. Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv	238	1	7	4.37	.099	1.528	2.334	-.419	.158	-.119	.314
24. Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben	238	1	7	5.45	.078	1.210	1.464	-1.073	.158	1.758	.314
25. Fordi det å legge en innsats i jobbene sammenfaller med mine personlige verdier	237	2	7	5.66	.072	1.114	1.242	-.822	.158	.473	.315
26. Fordi det å legge innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg	237	1	7	5.11	.090	1.393	1.940	-.680	.158	.200	.315
27. Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg	237	1	7	4.32	.102	1.570	2.466	-.173	.158	-.658	.315

28. Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål for meg	237	1	7	4.27	.100	1.545	2.386	-.106	.158	-.461	.315
29. Fordi det har blitt en naturlig vane for meg	235	1	7	4.46	.100	1.531	2.343	-.387	.159	-.222	.316
30. Fordi det har blitt en naturlig del av mitt liv	237	1	7	4.65	.094	1.449	2.100	-.382	.158	-.089	.315
31. Fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben	238	1	7	4.80	.095	1.462	2.136	-.610	.158	.245	.314
32. Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende	238	1	7	4.87	.097	1.495	2.235	-.616	.158	.050	.314
33. Fordi den jobben jeg gjør er interessant	238	1	7	4.96	.093	1.437	2.066	-.631	.158	.104	.314
34. Jeg gjør ikke det fordi jeg føler at jeg kaster bort tiden min ved å jobbe	236	1	7	2.33	.108	1.666	2.774	1.143	.158	.363	.316
35. Jeg gjør lite fordi jeg ikke syntes denne jobben er verdt å legge noe innsats i	237	1	7	1.66	.079	1.220	1.489	2.260	.158	5.252	.315
36. Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, den er meningsløs	237	1	7	1.43	.066	1.021	1.043	3.114	.158	11.277	.315
37. Jeg har en følelse av valg og frihet i de tingene jeg foretar meg på jobb	238	1	7	5.37	.094	1.451	2.106	-1.375	.158	1.608	.314
38. På jobb føler jeg at mine avgjørelser reflekterer hva jeg virkelig vil	238	1	7	5.11	.088	1.358	1.845	-.944	.158	.583	.314
39. På jobb føler jeg at valgene mine uttrykker den jeg virkelig er	238	1	7	4.94	.091	1.411	1.992	-.859	.158	.412	.314
40. På jobb føler jeg at jeg gjør det som virkelig interesserer meg	238	1	7	5.03	.097	1.502	2.257	-.999	.158	.451	.314
41. Jeg føler at de menneskene jeg bryr meg om på jobben også bryr seg om meg	238	1	7	5.63	.078	1.197	1.433	-1.164	.158	1.345	.314
42. Jeg føler meg knyttet til de menneskene som bryr seg om meg og som jeg bryr meg om på jobben	238	1	7	5.51	.083	1.282	1.643	-1.103	.158	1.259	.314
43. Jeg føler meg nært knyttet til andre personer som er viktige for meg på jobben	238	1	7	5.10	.091	1.411	1.990	-1.008	.158	.955	.314
44. Jeg opplever en varm og god følelse sammen med de menneskene jeg tilbringer tid med på jobb	237	1	7	5.27	.088	1.360	1.849	-.971	.158	.775	.315
45. Jeg føler meg sikker på at jeg kan gjøre ting bra på jobb	238	2	7	6.26	.051	.780	.609	-1.200	.158	2.996	.314
46. Jeg føler meg i stand til å gjøre det jeg gjør på jobb	237	1	7	6.30	.059	.901	.812	-1.959	.158	6.168	.315
47. Jeg føler meg kompetent til å nå mine mål på jobb	238	2	7	6.25	.056	.869	.755	-1.565	.158	3.677	.314
48. Jeg føler at jeg med et godt resultat kan fullføre vanskelige oppgaver på jobb	238	2	7	6.20	.054	.826	.682	-1.379	.158	3.329	.314
49. Jeg er full av energi i arbeidet mitt	238	1	7	5.31	.095	1.471	2.165	-1.063	.158	.754	.314
50. Jeg føler meg sterk og energisk på jobben	238	1	7	5.17	.098	1.509	2.278	-.957	.158	.493	.314
51. Når jeg står opp om morgningen ser jeg frem til å gå på jobben	238	1	7	5.17	.114	1.755	3.080	-.927	.158	-.125	.314
52. Jeg er entusiastisk i jobben min	238	1	7	5.41	.097	1.498	2.243	-1.040	.158	.509	.314
53. Jeg blir inspirert av jobben min	237	1	7	5.12	.104	1.596	2.549	-.857	.158	.071	.315

54. Jeg er stolt av det arbeidet jeg gjør	238	1	7	5.56	.098	1.513	2.289	-1.072	.158	.443	.314
55. Jeg føler meg glad når jeg er fordypt i arbeidet mitt	238	1	7	5.32	.103	1.583	2.505	-1.084	.158	.549	.314
56. Jeg er oppslukt av arbeidet mitt	238	1	7	4.82	.122	1.888	3.566	-.681	.158	-.697	.314
57. Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt	238	1	7	4.26	.126	1.940	3.765	-.347	.158	-1.104	.314
58. Veldig tilfreds med denne jobben	238	1	7	5.50	.097	1.503	2.259	-1.270	.158	.959	.314
59. Fornøyd med den type arbeid jeg utfører i jobben min	238	1	7	5.63	.085	1.308	1.712	-1.367	.158	1.731	.314
60. Jeg føler at min leder gir meg valg og muligheter	238	1	7	5.34	.104	1.611	2.595	-1.060	.158	.471	.314
61. Jeg føler meg forstått av min leder	238	1	7	5.29	.108	1.660	2.755	-1.073	.158	.381	.314
62. Min leder formidler tillitt til min evne til å gjøre en god jobb	238	1	7	5.88	.090	1.392	1.939	-1.587	.158	2.340	.314
63. Min leder oppmuntrer meg til å stille spørsmål	237	1	7	5.48	.107	1.641	2.691	-1.052	.158	.347	.315
64. Min leder lytter til hvordan jeg ønsker å gjøre ting	238	1	7	5.48	.097	1.503	2.259	-1.080	.158	.729	.314
65. Min leder prøver å forstå hvordan jeg ser ting før hen foreslår en ny måte å gjøre ting på	238	1	7	5.24	.102	1.580	2.495	-.874	.158	.190	.314

Vedlegg 6 – Frekvensanalyse før endringer

Frequencies

		Statistics									
		1. Hvilket kjønn er du?	2. I hvilken aldersgruppe tilhører du?	3. Hvor lenge har du jobbet i din nåværende jobb?	4. Hva er din sivilstatus?	5. Har du hjemmekontor i dag?	6. Har du hatt hjemmekontor før Covid-19?	7. Hvor mange dager hadde du hjemmekontor or sist uke?	8. Hvor ofte har du hatt hjemmekontor or den siste måneden?	9. Hvor lenge har du hatt hjemmekontor or?	10. Trives du på hjemmekontor?
N	Valid	238	238	238	238	238	238	237	238	238	210
	Missing	0	0	0	2	0	0	1	0	0	28
Mean		.53	3.21	3.23	2.31	1.51	3.21	4.03	4.19	2.69	1.24
Std. Error of Mean		.032	.077	.092	.059	.050	.051	.107	.138	.080	.033
Median		1.00	3.00	3.00	2.00	1.00	3.00	5.00	5.00	3.00	1.00
Std. Deviation		.500	1.182	1.421	.905	.778	.789	1.652	2.124	1.237	.482
Variance		.250	1.396	2.018	.819	.605	.622	2.728	4.511	1.530	.233
Skewness		-.102	.120	.030	.043	1.110	-.547	-1.312	-.922	-.086	1.833
Std. Error of Skewness		.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.168
Kurtosis		-2.007	-.743	-1.451	-.713	-.433	-.719	.634	-.569	-.156	2.573
Std. Error of Kurtosis		.314	.314	.314	.316	.314	.314	.315	.314	.314	.334
Range		1	5	4	4	2	3	6	6	5	2
Minimum		0	1	1	1	1	1	0	0	0	1
Maximum		1	6	5	5	3	4	6	6	5	3

11. I hvilken grad har din nærmeste leder oppmuntrert deg til å ha hjemmekontor?	12. Har du selv kunne velge om du skulle ha hjemmekontor?	13. Når du har jobbet hjemme fra, hvor i boligen jobber du fra?	14. Fordi andre da vil verdsette meg høyere (feks sjef, kollegaer, familie, klienter).	15. Fordi andre da vil respektere meg mer (feks sjef, kollegaer, familie, klienter).	16. For å unngå å bli kritisert av andre (feks sjef, kollegaer, familie, klienter).	17. Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i den jobben jeg utfører (feks arbeidsgiver, sjef).	18. Fordi det gir meg større jobbsikkerhet hvis jeg legger en innsats i jobben jeg gjør.	19. Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den.	20. Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan.	21. Fordi det gjør meg stolt av meg selv.	22. Fordi ellers ville jeg følt meg skamfull.
213	212	213	238	238	238	238	237	238	237	238	238
25	26	25	0	0	0	0	1	0	1	0	0
3.72	2.22	3.01	4.12	4.05	3.21	3.34	4.19	2.61	4.29	4.84	3.85
.075	.034	.081	.094	.094	.100	.120	.103	.100	.100	.094	.110
4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	5.00	4.00
1.092	.497	1.180	1.445	1.453	1.536	1.848	1.588	1.535	1.533	1.446	1.700
1.192	.247	1.391	2.087	2.111	2.361	3.417	2.521	2.356	2.351	2.090	2.888
-.639	.390	-.202	-.233	-.379	.290	.229	-.399	.867	-.308	-.714	-.032
.167	.167	.167	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158
-.029	.020	-1.212	-.350	-.428	-.543	-1.079	-.550	.220	-.506	.155	-.736
.332	.333	.332	.314	.314	.314	.314	.315	.314	.315	.314	.314
4	2	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	3	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7

23. Fordi jeg eller ville jeg ikke hatt det bra med meg selv	24. Fordi jeg vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben	25. Fordi det å legge en innsats i jobbene sammenfaller med mine personlige verdier	26. Fordi det å legge innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg	27. Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg	28. Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål for meg	29. Fordi det har blitt en naturlig vane for meg	30. Fordi det har blitt en naturlig del av mitt liv	31. Fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben	32. Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende	33. Fordi den jobben jeg gjør er interessant	34. Jeg gjør ikke det fordi jeg føler at jeg kaster bort tiden min ved å jobbe
238	238	237	237	237	237	235	237	238	238	238	236
0	0	1	1	1	1	3	1	0	0	0	2
4.37	5.45	5.66	5.11	4.32	4.27	4.46	4.65	4.80	4.87	4.96	2.33
.099	.078	.072	.090	.102	.100	.100	.094	.095	.097	.093	.108
4.00	6.00	6.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00
1.528	1.210	1.114	1.393	1.570	1.545	1.531	1.449	1.462	1.495	1.437	1.666
2.334	1.464	1.242	1.940	2.466	2.386	2.343	2.100	2.136	2.235	2.066	2.774
-419	-1.073	-.822	-.680	-.173	-.106	-.387	-.382	-.610	-.616	-.631	1.143
.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158
-119	1.758	.473	.200	-.658	-.461	-.222	-.089	.245	.050	.104	.363
.314	.314	.315	.315	.315	.315	.316	.315	.314	.314	.314	.316
6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
35. Jeg gjør lite fordi jeg ikke synes jobben er verdt å legge noe innsats i	36. Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, den er meningsløs	37. Jeg har en følelse av valg og frihet i de tingene jeg foretar meg på jobb	38. På jobb føler jeg at mine avgjørelser reflekterer hva jeg virkelig vil	39. På jobb føler jeg at valgene mine uttrykker den jeg virkelig er	40. På jobb føler jeg at jeg gjør det som virkelig interesserer meg	41. Jeg føler at de menneskene jeg bryr meg om på jobben bryr seg om meg	42. Jeg føler meg knyttet til de menneskene som bryr seg om meg og som jeg bryr meg om på jobben	43. Jeg føler meg knyttet til andre personer som er viktige for meg på jobben	44. Jeg opplever en varm og god følelse sammen med de menneskene jeg tilbringer tid med på jobb	45. Jeg føler meg sikker på at jeg kan gjøre ting bra på jobb	46. Jeg føler meg i stand til å gjøre det jeg gjør på jobb
237	237	238	238	238	238	238	238	238	237	238	237
1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
1.66	1.43	5.37	5.11	4.94	5.03	5.63	5.51	5.10	5.27	6.26	6.30
.079	.066	.094	.088	.091	.097	.078	.083	.091	.088	.051	.059
1.00	1.00	6.00	5.00	5.00	5.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00
1.220	1.021	1.451	1.358	1.411	1.502	1.197	1.282	1.411	1.360	.780	.901
1.489	1.043	2.106	1.845	1.992	2.257	1.433	1.643	1.990	1.849	.609	.812
2.260	3.114	-1.375	-.944	-.859	-.999	-1.164	-1.103	-1.008	-.971	-1.200	-1.959
.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158
5.252	11.277	1.608	.583	.412	.451	1.345	1.259	.955	.775	2.996	6.168
.315	.315	.314	.314	.314	.314	.314	.314	.314	.315	.314	.315
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
47. Jeg føler meg kompetent til å nå mine mål på jobb	48. Jeg føler at jeg med et godt resultat kan fullføre vanskelige oppgaver på jobb	49. Jeg er full av energi i arbeidet mitt	50. Jeg føler meg sterk og energisk på jobben	51. Når jeg står opp om morgningen ser jeg frem til å gå på jobben	52. Jeg er entusiastisk i jobben min	53. Jeg blir inspirert av jobben min	54. Jeg er stolt av det arbeidet jeg gjør	55. Jeg føler meg glad når jeg er fordypt i arbeidet mitt	56. Jeg er oppslukt av arbeidet mitt	57. Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt	58. Veldig tilfreds med denne jobben
238	238	238	238	238	238	237	238	238	238	238	238
0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
6.25	6.20	5.31	5.17	5.17	5.41	5.12	5.56	5.32	4.82	4.26	5.50
.056	.054	.095	.098	.114	.097	.104	.098	.103	.122	.126	.097
6.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00
.869	.826	1.471	1.509	1.755	1.498	1.596	1.513	1.583	1.888	1.940	1.503
.755	.682	2.165	2.278	3.080	2.243	2.549	2.289	2.505	3.566	3.765	2.259
-1.565	-1.379	-1.063	-.957	-.927	-1.040	-.857	-1.072	-1.084	-.681	-.347	-1.270
.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158
3.677	3.329	.754	.493	-.125	.509	.071	.443	.549	-.697	-1.104	.959
.314	.314	.314	.314	.314	.314	.315	.314	.314	.314	.314	.314
5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
59. Fornøyd med den type arbeid jeg utfører i jobben min	60. Jeg føler at min leder gir meg valg og muligheter	61. Jeg føler meg forstått av min leder	62. Min leder formidler tillitt til min evne til å gjøre en god jobb	63. Min leder oppmuntrer meg til å stille spørsmål	64. Min leder lytter til hvordan jeg ønsker å gjøre ting	65. Min leder prøver å forstå hvordan jeg ser ting før hen foreslår en ny måte å gjøre ting på					
238	238	238	238	237	238	238					
0	0	0	0	1	0	0					
5.63	5.34	5.29	5.88	5.48	5.48	5.24					
.085	.104	.108	.090	.107	.097	.102					
6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00					
1.308	1.611	1.660	1.392	1.641	1.503	1.580					
1.712	2.595	2.755	1.939	2.691	2.259	2.495					
-1.367	-1.060	-1.073	-1.587	-1.052	-1.080	-.874					
.158	.158	.158	.158	.158	.158	.158					
1.731	.471	.381	2.340	.347	.729	.190					
.314	.314	.314	.314	.315	.314	.314					
6	6	6	6	6	6	6					
1	1	1	1	1	1	1					
7	7	7	7	7	7	7					

Vedlegg 7 – Deskriptivanalyse etter endringer

→ Descriptives

	Descriptive Statistics											
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic	Skewness Statistic	Std. Error	Kurtosis Statistic	Std. Error
1. Hvilket kjønn er du?	235	1	0	1	.52	.033	.501	.251	-.077	.159	-2.011	.316
2. I hvilken aldersgruppe tilhører du?	235	5	1	6	3.20	.077	1.188	1.411	.123	.159	-.762	.316
3. Hvor lenge har du jobbet i din nåværende jobb?	235	4	1	5	3.21	.093	1.419	2.014	.053	.159	-1.444	.316
4. Hva er din sivilstatus?	235	4	1	5	2.31	.059	.898	.806	.050	.159	-.673	.316
5. Har du hjemmekontor i dag?	235	2	1	3	1.50	.051	.776	.601	1.129	.159	-.389	.316
6. Har du hatt hjemmekontor før Covid-19?	235	3	1	4	3.21	.051	.788	.621	-.555	.159	-.702	.316
7. Hvor mange dager hadde du hjemmekontor sist uke?	235	6	0	6	4.03	.107	1.640	2.691	-1.332	.159	.707	.316
8. Hvor ofte har du hatt hjemmekontor den siste måneden?	235	6	0	6	4.22	.137	2.106	4.436	-.945	.159	-.503	.316
9. Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?	235	5	0	5	2.68	.080	1.232	1.519	-.081	.159	-.141	.316
10. Trives du på hjemmekontor?	211	2	1	3	1.24	.033	.481	.232	1.841	.167	2.604	.333
11. I hvilken grad har din nærmeste leder oppmuntret deg til å ha hjemmekontor?	211	4	1	5	3.73	.075	1.089	1.186	-.661	.167	.024	.333
12. Har du selv kunne velge om du skulle ha hjemmekontor?	211	2	1	3	2.21	.034	.492	.242	.416	.167	.115	.333
13. Når du har jobbet hjemmefra, hvor i boligen jobber du fra?	211	4	1	5	3.01	.081	1.181	1.395	-.203	.167	-1.209	.333
14. Fordi andre da vil verdsette meg høyere (feks sjef, kollegaer, familie, klienter).	235	6	1	7	4.12	.095	1.452	2.109	-.242	.159	-.368	.316
15. Fordi andre da vil respektere meg mer (feks sjef, kollegaer, familie, klienter)	235	6	1	7	4.06	.095	1.461	2.133	-.386	.159	-.445	.316
16. For å unngå å bli kritisert av andre (feks sjef, kollegaer, familie, klienter)	235	6	1	7	3.21	.101	1.543	2.379	.294	.159	-.551	.316
17. Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i den jobben jeg utfører (feks arbeidsgiver, sjef)	235	6	1	7	3.35	.121	1.858	3.450	.222	.159	-1.095	.316
18. Fordi det gir meg større jobbsikkerhet hvis jeg legger en innsats i jobben jeg gjør	235	6	1	7	4.20	.104	1.595	2.543	-.401	.159	-.569	.316
19. Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den	235	6	1	7	2.62	.101	1.541	2.374	.867	.159	.199	.316
20. Fordi jeg må bevisse for meg selv at jeg kan	235	6	1	7	4.29	.100	1.539	2.369	-.304	.159	-.524	.316
21. Fordi det gjør meg stolt av meg selv	235	6	1	7	4.85	.095	1.454	2.113	-.715	.159	.128	.316
22. Fordi ellers ville jeg følt meg skamfull	235	6	1	7	3.85	.112	1.710	2.925	-.028	.159	-.765	.316
23. Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv	235	6	1	7	4.36	.100	1.533	2.352	-.417	.159	-.135	.316
24. Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben	235	6	1	7	5.46	.079	1.213	1.472	-1.085	.159	1.783	.316
25. Fordi det å legge en innsats i jobbene sammenfaller med mine personlige verdier	235	5	2	7	5.66	.073	1.118	1.250	-.824	.159	.460	.316

26. Fordi det å legge innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg	235	6	1	7	5.12	.091	1.397	1.952	-.689	.159	.199	.316
27. Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg	235	6	1	7	4.33	.102	1.566	2.452	-.172	.159	-.636	.316
28. Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål for meg	235	6	1	7	4.29	.101	1.544	2.384	-.114	.159	-.451	.316
29. Fordi det har blitt en naturlig vane for meg	235	6	1	7	4.46	.099	1.523	2.318	-.392	.159	-.182	.316
30. Fordi det har blitt en naturlig del av mitt liv	235	6	1	7	4.66	.095	1.454	2.114	-.392	.159	-.098	.316
31. Fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben	235	6	1	7	4.80	.096	1.470	2.161	-.610	.159	.216	.316
32. Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende	235	6	1	7	4.87	.098	1.503	2.260	-.618	.159	.024	.316
33. Fordi den jobben jeg gjør er interessant	235	6	1	7	4.96	.094	1.445	2.088	-.635	.159	.083	.316
34. Jeg gjør ikke det fordi jeg føler at jeg kaster bort tiden min ved å jobbe	235	6	1	7	2.32	.109	1.663	2.767	1.156	.159	.397	.316
35. Jeg gjør lite fordi jeg ikke synes denne jobben er verdt å legge noe innsats i	235	6	1	7	1.65	.079	1.215	1.476	2.297	.159	5.462	.316
36. Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, den er meningsløs	235	6	1	7	1.43	.066	1.012	1.023	3.190	.159	11.910	.316
37. Jeg har en følelse av valg og frihet i de tingene jeg foretar meg på jobb	235	6	1	7	5.37	.095	1.460	2.130	-1.371	.159	1.564	.316
38. På jobb føler jeg at mine avgjørelser reflekterer hva jeg virkelig vil	235	6	1	7	5.12	.089	1.360	1.849	-.958	.159	.616	.316
39. På jobb føler jeg at valgene mine uttrykker den jeg virkelig er	235	6	1	7	4.94	.092	1.415	2.001	-.870	.159	.427	.316
40. På jobb føler jeg at jeg gjør det som virkelig interesserer meg	235	6	1	7	5.03	.098	1.505	2.264	-1.007	.159	.471	.316
41. Jeg føler at de menneskene jeg bryr meg om på jobben også bryr seg om meg	235	6	1	7	5.63	.078	1.199	1.438	-1.182	.159	1.389	.316
42. Jeg føler meg knyttet til de menneskene som bryr seg om meg og som jeg bryr meg om på jobben	235	6	1	7	5.51	.084	1.286	1.653	-1.110	.159	1.251	.316
43. Jeg føler meg nært knyttet til andre personer som er viktige for meg på jobben	235	6	1	7	5.09	.092	1.413	1.996	-1.003	.159	.932	.316
44. Jeg opplever en varm og god følelse sammen med de menneskene jeg tilbringer tid med på jobb	235	6	1	7	5.27	.089	1.362	1.855	-.977	.159	.784	.316
45. Jeg føler meg sikker på at jeg kan gjøre ting bra på jobb	235	5	2	7	6.27	.051	.781	.609	-1.226	.159	3.086	.316
46. Jeg føler meg i stand til å gjøre det jeg gjør på jobb	235	6	1	7	6.30	.059	.905	.819	-1.962	.159	6.132	.316
47. Jeg føler meg kompetent til å nå mine mål på jobb	235	5	2	7	6.25	.057	.873	.761	-1.563	.159	3.635	.316
48. Jeg føler at jeg med et godt resultat kan fullføre vanskelige oppgaver på jobb	235	5	2	7	6.20	.054	.831	.691	-1.381	.159	3.276	.316
49. Jeg er full av energi i arbeidet mitt	235	6	1	7	5.32	.096	1.475	2.177	-1.087	.159	.791	.316
50. Jeg føler meg sterk og energisk på jobben	235	6	1	7	5.19	.099	1.510	2.281	-.983	.159	.549	.316

50. Jeg føler meg sterk og energisk på jobben	235	6	1	7	5.19	.099	1.510	2.281	-.983	.159	.549	.316
51. Når jeg står opp om morgningen ser jeg frem til å gå på jobben	235	6	1	7	5.17	.115	1.762	3.105	-.922	.159	-.153	.316
52. Jeg er entusiastisk i jobben min	235	6	1	7	5.42	.098	1.504	2.262	-1.056	.159	.520	.316
53. Jeg blir inspirert av jobben min	235	6	1	7	5.13	.104	1.600	2.559	-.874	.159	.090	.316
54. Jeg er stolt av det arbeidet jeg gjør	235	6	1	7	5.57	.099	1.518	2.305	-1.093	.159	.467	.316
55. Jeg føler meg glad når jeg er fordypt i arbeidet mitt	235	6	1	7	5.32	.104	1.592	2.536	-1.086	.159	.520	.316
56. Jeg er oppslukt av arbeidet mitt	235	6	1	7	4.83	.124	1.899	3.606	-.687	.159	-.710	.316
57. Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt	235	6	1	7	4.28	.127	1.945	3.782	-.360	.159	-1.097	.316
58. Veldig tilfreds med denne jobben	235	6	1	7	5.50	.099	1.512	2.285	-1.269	.159	.927	.316
59. Fornøyd med den type arbeid jeg utfører i jobben min	234	6	1	7	5.65	.084	1.285	1.652	-1.397	.159	1.936	.317
60. Jeg føler at min leder gir meg valg og muligheter	235	6	1	7	5.35	.105	1.606	2.580	-1.077	.159	.524	.316
61. Jeg føler meg forstått av min leder	235	6	1	7	5.31	.108	1.650	2.721	-1.107	.159	.495	.316
62. Min leder formidler tillitt til min evne til å gjøre en god jobb	235	6	1	7	5.90	.090	1.386	1.921	-1.632	.159	2.521	.316
63. Min leder oppmuntrer meg til å stille spørsmål	235	6	1	7	5.51	.105	1.613	2.601	-1.072	.159	.421	.316
64. Min leder lytter til hvordan jeg ønsker å gjøre ting	235	6	1	7	5.50	.098	1.495	2.234	-1.096	.159	.791	.316
65. Min leder prøver å forstå hvordan jeg ser ting før hen foreslår en ny måte å gjøre ting på	235	6	1	7	5.26	.103	1.575	2.482	-.885	.159	.225	.316

Vedlegg 8 – Faktoranalyse for konvergent validitet Motivasjon ytre sosial

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.661
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	334.523
	df	3
	Sig.	.000

Total Variance Explained						
Factor	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.259	75.308	75.308	1.970	65.683	65.683
2	.550	18.346	93.654			
3	.190	6.346	100.000			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Communalities	
	Initial Extraction
14. Fordi andre da vil verdsette meg høyere (feks sjef, kollegaer, familie, klienter).	.661 .762
15. Fordi andre da vil respektere meg mer (feks sjef, kollegaer, familie, klienter)	.677 .858
16. For å unngå å bli kritisert av andre (feks sjef, kollegaer, familie, klienter)	.316 .351

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Factor Matrix ^a	
	Factor 1
14. Fordi andre da vil verdsette meg høyere (feks sjef, kollegaer, familie, klienter).	.873
15. Fordi andre da vil respektere meg mer (feks sjef, kollegaer, familie, klienter)	.926
16. For å unngå å bli kritisert av andre (feks sjef, kollegaer, familie, klienter)	.592

Extraction Method: Maximum Likelihood.
a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Motivasjon ytre materiell

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.641
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	101.268
	df	3
	Sig.	.000

Total Variance Explained						
Factor	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.786	59.534	59.534	1.220	40.677	40.677
2	.687	22.913	82.447			
3	.527	17.553	100.000			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Communalities	
	Initial Extraction
17. Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i den jobben jeg utfører (feks arbeidsgiver, sjef)	.203 .309
18. Fordi det gir meg større jobbsikkerhet hvis jeg legger en innsats i jobben jeg gjør	.283 .595
19. Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den	.208 .317

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Factor Matrix ^a	
	Factor 1
17. Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i den jobben jeg utfører (feks arbeidsgiver, sjef)	.555
18. Fordi det gir meg større jobbsikkerhet hvis jeg legger en innsats i jobben jeg gjør	.771
19. Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den	.563

Extraction Method: Maximum Likelihood.
a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Motivasjon introjeksjon

Factor Matrix^a

	Factor 1
20. Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan	.572
21. Fordi det gjør meg stolt av meg selv	.662
22. Fordi ellers ville jeg følt meg skamfull	.717
23. Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv	.793

Extraction Method: Maximum Likelihood.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.685
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	302.432
	df	6
	Sig.	.000

Motivasjon identifikasjon

Factor Matrix^a

	Factor 1
24. Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben	.793
25. Fordi det å legge en innsats i jobbene sammenfaller med mine personlige verdier	.824
26. Fordi det å legge innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg	.865

Extraction Method: Maximum Likelihood.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.735
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	337.761
	df	3
	Sig.	.000

Motivasjon integrasjon

Factor Matrix^a

	Factor 1
27. Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg	.759
28. Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål for meg	.717
29. Fordi det har blitt en naturlig vane for meg	.930
30. Fordi det har blitt en naturlig del av mitt liv	.849

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 6 iterations required.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.766
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	596.366
	df	6
	Sig.	.000

Motivasjon indre

Factor Matrix^a

	Factor 1
31. Fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben	.901
32. Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende	.965
33. Fordi den jobben jeg gjør er interessant	.920

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.762
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	705.003
	df	3
	Sig.	.000

Motivasjon amotivasjon

Factor Matrix^a

	Factor 1
34. Jeg gjør ikke det fordi jeg føler at jeg kaster bort tiden min ved å jobbe	.428
35. Jeg gjør lite fordi jeg ikke syntes denne jobben er verdt å legge noe innsats i	.992
36. Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, den er meningsløs	.676

Extraction Method: Maximum Likelihood.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.585
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	184.787
	df	3
	Sig.	.000

Behov autonomi

Factor Matrix^a

	Factor 1
37. Jeg har en følelse av valg og frihet i de tingene jeg foretar meg på jobb	.693
38. På jobb føler jeg at mine avgjørelser reflekterer hva jeg virkelig vil	.899
39. På jobb føler jeg at valgene mine uttrykker den jeg virkelig er	.830
40. På jobb føler jeg at jeg gjør det som virkelig interesserer meg	.720

Extraction Method: Maximum Likelihood.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.781
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	475.775
	df	6
	Sig.	.000

Behov tilhørighet

Factor Matrix^a

	Factor 1
41. Jeg føler at de menneskene jeg bryr meg om på jobben også bryr seg om meg	.685
42. Jeg føler meg knyttet til de menneskene som bryr seg om meg og som jeg bryr meg om på jobben	.889
43. Jeg føler meg nært knyttet til andre personer som er viktige for meg på jobben	.831
44. Jeg opplever en varm og god følelse sammen med de menneskene jeg tilbringer tid med på jobb	.813

Extraction Method: Maximum Likelihood.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.793
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	523.898
	df	6
	Sig.	.000

Behov kompetanse

Factor Matrix^a

	Factor 1
45. Jeg føler meg sikker på at jeg kan gjøre ting bra på jobb	.730
46. Jeg føler meg i stand til å gjøre det jeg gjør på jobb	.871
47. Jeg føler meg kompetent til å nå mine mål på jobb	.891
48. Jeg føler at jeg med et godt resultat kan fullføre vanskelige oppgaver på jobb	.805

Extraction Method: Maximum Likelihood.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.829
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	562.342
	df	6
	Sig.	.000

Jobbengasjement kraft

Factor Matrix^a

	Factor 1
49. Jeg er full av energi i arbeidet mitt	.940
50. Jeg føler meg sterk og energisk på jobben	.957
51. Når jeg står opp om morgningen ser jeg frem til å gå på jobben	.802

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.730
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	601.762
	df	3
	Sig.	.000

Jobbengasjement dedikasjon

Factor Matrix^a

	Factor 1
52. Jeg er entusiastisk i jobben min	.849
53. Jeg blir inspirert av jobben min	.908
54. Jeg er stolt av det arbeidet jeg gjør	.838

Extraction Method: Maximum Likelihood.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.747
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	432.017
	df	3
	Sig.	.000

*Jobbengasjement absorpsjon***Factor Matrix^a**

	Factor 1
55. Jeg føler meg glad når jeg er fordypet i arbeidet mitt	.803
56. Jeg er oppslukt av arbeidet mitt	.964
57. Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt	.885

Extraction Method: Maximum Likelihood.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.725
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	519.412
	df	3
	Sig.	.000

*Lederstøtte***Factor Matrix^a**

	Factor 1
60. Jeg føler at min leder gir meg valg og muligheter	.869
61. Jeg føler meg forstått av min leder	.873
62. Min leder formidler tillitt til min evne til å gjøre en god jobb	.830
63. Min leder oppmunttrer meg til å stille spørsmål	.780
64. Min leder lytter til hvordan jeg ønsker å gjøre ting	.882
65. Min leder prøver å forstå hvordan jeg ser ting før hen foreslår en ny måte å gjøre ting på	.838

Extraction Method: Maximum Likelihood.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.903
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1180.800
	df	15
	Sig.	.000

Vedlegg 9 – Pearsons r korrelasjon for jobbtilfredshet

→ Correlations

[DataSet1] /Users/charlotteleegaard/Documents/SPSS- resultater/SPSS-I

Correlations

		58. Veldig tilfreds med denne jobben	59. Fornøyd med den type arbeid jeg utfører i jobben min
58. Veldig tilfreds med denne jobben	Pearson Correlation	1	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	235	235
59. Fornøyd med den type arbeid jeg utfører i jobben min	Pearson Correlation	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	235	235

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Vedlegg 10 – Faktoranalyse for divergent validitet

Rotated Factor Matrix^a

	Factor				
	1	2	3	4	5
14. Fordi andre da vil verdsette meg høyere (feks sjef, kollegaer, familie, klienter).				.859	
15. Fordi andre da vil respektere meg mer (feks sjef, kollegaer, familie, klienter)				.908	
16. For å unngå å bli kritisert av andre (feks sjef, kollegaer, familie, klienter)				.601	
20. Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan		.611			
21. Fordi det gjør meg stolt av meg selv		.663			
22. Fordi ellers ville jeg følt meg skamfull		.581			
23. Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv		.685			
24. Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben		.569			
25. Fordi det å legge en innsats i jobbene sammenfaller med mine personlige verdier		.554			
26. Fordi det å legge innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg	.400	.510			

26. Fordi det å legge innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg	.400	.510			
27. Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg	.789				
28. Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål for meg	.705				
29. Fordi det har blitt en naturlig vane for meg	.856				
30. Fordi det har blitt en naturlig del av mitt liv	.756				
31. Fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben			.797		
32. Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende			.898		
33. Fordi den jobben jeg gjør er interessant			.872		
34. Jeg gjør ikke det fordi jeg føler at jeg kaster bort tiden min ved å jobbe					.483
35. Jeg gjør lite fordi jeg ikke syntes denne jobben er verdt å legge noe innsats i					.839
36. Jeg vet ikke hvorfor jeg gjør denne jobben, den er meningsløs					.669

Extraction Method: Maximum Likelihood.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
37. Jeg har en følelse av valg og frihet i de tingene jeg foretar meg på jobb			.692
38. På jobb føler jeg at mine avgjørelser reflekterer hva jeg virkelig vil			.887
39. På jobb føler jeg at valgene mine uttrykker den jeg virkelig er			.784
40. På jobb føler jeg at jeg gjør det som virkelig interesserer meg			.672
41. Jeg føler at de menneskene jeg bryr meg om på jobben også bryr seg om meg		.660	
42. Jeg føler meg knyttet til de menneskene som bryr seg om meg og som jeg bryr meg om på jobben		.885	
43. Jeg føler meg nært knyttet til andre personer som er viktige for meg på jobben		.812	
44. Jeg opplever en varm og god følelse sammen med de menneskene jeg tilbringer tid med på jobb		.809	
45. Jeg føler meg sikker på at jeg kan gjøre ting bra på jobb	.712		
46. Jeg føler meg i stand til å gjøre det jeg gjør på jobb	.864		
47. Jeg føler meg kompetent til å nå mine mål på jobb	.885		
48. Jeg føler at jeg med et godt resultat kan fullføre vanskelige oppgaver på jobb	.796		

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Rotated Factor Matrix^a

	Factor	
	1	2
49. Jeg er full av energi i arbeidet mitt	.829	
50. Jeg føler meg sterk og energisk på jobben	.836	
51. Når jeg står opp om morgningen ser jeg frem til å gå på jobben	.831	
52. Jeg er entusiastisk i jobben min	.875	
53. Jeg blir inspirert av jobben min	.831	
54. Jeg er stolt av det arbeidet jeg gjør	.799	
55. Jeg føler meg glad når jeg er fordypet i arbeidet mitt	.872	
56. Jeg er oppslukt av arbeidet mitt	.771	
57. Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt	.751	
58. Veldig tilfreds med denne jobben	.666	.424
59. Fornøyd med den type arbeid jeg utfører i jobben min	.622	
60. Jeg føler at min leder gir meg valg og muligheter		.831
61. Jeg føler meg forstått av min leder		.839
62. Min leder formidler tillitt til min evne til å gjøre en god jobb		.797

61. Jeg føler meg forstått av min leder		.839
62. Min leder formidler tillitt til min evne til å gjøre en god jobb		.797
63. Min leder oppmuntret meg til å stille spørsmål		.766
64. Min leder lytter til hvordan jeg ønsker å gjøre ting		.867
65. Min leder prøver å forstå hvordan jeg ser ting før hen foreslår en ny måte å gjøre ting på		.812

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Vedlegg 11 – Korrelasjonsanalyse for introjeksjon ved sammenslåing

Correlations

		20. Fordi jeg må bevisе for meg selv at jeg kan	21. Fordi det gjør meg stolt av meg selv	22. Fordi ellers ville jeg følt meg skamfull	23. Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv
20. Fordi jeg må bevisе for meg selv at jeg kan	Pearson Correlation	1	.610**	.338**	.376**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	235	235	235	235
21. Fordi det gjør meg stolt av meg selv	Pearson Correlation	.610**	1	.393**	.489**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	235	235	235	235
22. Fordi ellers ville jeg følt meg skamfull	Pearson Correlation	.338**	.393**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	235	235	235	235
23. Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv	Pearson Correlation	.376**	.489**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	235	235	235	235

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Correlations						
		IntrojeksAVV	IntrojAPP	Motivasjon_ytre_sosial	Motivasjon_iidentifikasjon	Motivasjon_Integrasjon	Motivasjon_Indre	Motivasjon_amotivasjon
IntrojeksAVV	Pearson Correlation	1	.487**	.244**	.395**	.328**	.195**	-.018
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.003	.788
	N	235	235	235	235	235	235	235
IntrojAPP	Pearson Correlation	.487**	1	.205**	.497**	.317**	.347**	-.073
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.000	.000	.266
	N	235	235	235	235	235	235	235
Motivasjon_ytre_sosial	Pearson Correlation	.244**	.205**	1	-.011	.106	-.143*	.134*
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.861	.106	.028	.040
	N	235	235	235	235	235	235	235
Motivasjon_iidentifikasjon	Pearson Correlation	.395**	.497**	-.011	1	.573**	.580**	-.276**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.861		.000	.000	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235
Motivasjon_Integrasjon	Pearson Correlation	.328**	.317**	.106	.573**	1	.432**	-.122
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.106	.000		.000	.063
	N	235	235	235	235	235	235	235
Motivasjon_Indre	Pearson Correlation	.195**	.347**	-.143*	.580**	.432**	1	-.353**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.028	.000	.000		.000
	N	235	235	235	235	235	235	235
Motivasjon_amotivasjon	Pearson Correlation	-.018	-.073	.134*	-.276**	-.122	-.353**	1
	Sig. (2-tailed)	.788	.266	.040	.000	.063	.000	
	N	235	235	235	235	235	235	235

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	IntrojeksAVV	IntrojAPP	Motivasjon_yt_re_sosial	Motivasjon_i_dentifikasjon	Motivasjon_in_tegrasjon	Motivasjon_in_dre	Motivasjon_a_motivasjon	Lederstette	Jobbfredshet	Jobbeng_Absorpsjon	Jobbeng_Kraft	Jobbeng_Dedikasjon	Behov_Autonom	Behov_Tilhari_ghtet	Behov_Komp_etanse	1. Hvilket kjenn er du?	2. I hvilken aldersgruppe tilhører du?	
IntrojeksAVV	Pearson Correlation	1	.487**	.244**	.395**	.328**	.195**	-.018	.110	.098	.111	.124	.163*	.059	.222**	.005	-.135*	.057
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.788	.092	.135	.045	.058	.012	.366	.001	.936	.039	.380	
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
IntrojAPP	Pearson Correlation	.487**	1	.205**	.497**	.317**	.347**	-.073	.146*	.172**	.286**	-.181**	.280**	.169**	.039	.046	-.037	-.120
	Sig. (2-tailed)			.002	.000	.000	.000	.266	.025	.008	.000	.005	.000	.010	.550	.485	.573	.066
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
Motivasjon_yt_re_sosial	Pearson Correlation	.244**	.205**	1	-.011	.106	-.143*	.134*	-.054	-.115	-.084	-.054	-.011	-.180**	.005	-.100	.016	-.164*
	Sig. (2-tailed)				.861	.106	.028	.040	.412	.079	.202	.406	.870	.006	.940	.125	.807	.012
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
Motivasjon_identifikasjon	Pearson Correlation	.395**	.497**	-.011	1	.573**	.580**	-.276**	.334*	.431**	.450**	.393**	.515**	.436**	.335*	.230**	-.153*	.160**
	Sig. (2-tailed)			.861		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.019	.014
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
Motivasjon_integrasjon	Pearson Correlation	.328**	.317**	.106	.573**	1	.432**	-.122	.221**	.308**	.339**	.332**	.392**	.289**	.301**	.213**	-.150*	.122
	Sig. (2-tailed)			.000	.000		.000	.063	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.022	.062
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
Motivasjon_indre	Pearson Correlation	.195**	.347**	-.143*	.339**	.432**	1	-.353**	.304**	.693**	.615**	.575**	.623**	.694**	.278**	-.022	.228**	.000
	Sig. (2-tailed)			.028	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.738	.000	
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
Motivasjon_automotivasjon	Pearson Correlation	-.018	-.073	.134*	-.276**	-.122	-.353**	1	-.211**	-.389**	-.202**	-.231**	-.287**	-.285**	-.112	-.107	-.105	-.159*
	Sig. (2-tailed)			.040	.000	.063	.000		.001	.000	.002	.000	.000	.000	.087	.100	.108	.014
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
Lederstette	Pearson Correlation	.110	.146*	-.054	.334**	.221**	.304**	1	.540**	.375**	.439**	.412**	.347**	.385**	.115	-.062	.107	
	Sig. (2-tailed)			.412	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.079	.347	.101	
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
Jobbfredshet	Pearson Correlation	.098	.172**	-.115	.431**	.308**	.693**	.540**	1	.680**	.693**	.717**	.660**	.378**	.229**	.004	.281**	
	Sig. (2-tailed)			.079	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.948	.000	
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
Jobbeng_Absorpsjon	Pearson Correlation	.131*	.286**	-.084	.450**	.339**	.615**	-.202**	.375**	.680**	1	.750**	.819**	.515**	.282**	.191**	.037	.254**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.003	.568	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
Jobbeng_Kraft	Pearson Correlation	.124	.181**	-.054	.393**	.332**	.575**	-.231**	.439**	.693**	.750**	1	.854**	.503**	.316**	.191**	.011	.280**
	Sig. (2-tailed)			.406	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.870	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
Jobbeng_Dedikasjon	Pearson Correlation	.163*	.280**	-.011	.515**	.392**	.623**	-.287**	.412**	.717**	.819**	.854**	1	.539**	.323**	.240**	-.003	.264**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.961	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
Behov_Autonom	Pearson Correlation	.059	.169**	-.180**	.436**	.289**	.694**	-.285**	.347**	.660**	.515**	.503**	.539**	1	.327**	.281**	.024	.260**
	Sig. (2-tailed)			.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.717	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
Behov_Tilhari_ghtet	Pearson Correlation	.222**	.039	.005	.335**	.301**	.280**	-.112	.385**	.378**	.282**	.316**	.323**	.327**	1	.113	-.149*	.150**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000	.087	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.084	.022	.021
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
Behov_Kompetanse	Pearson Correlation	.005	.046	-.100	.230**	.213**	.278**	-.107	.115	.229**	.191**	.191**	.240**	.281**	.113	1	-.064	.183**
	Sig. (2-tailed)			.000	.001	.000	.000	.100	.079	.000	.003	.003	.000	.000	.084		.330	.005
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
1. Hvilket kjenn er du?	Pearson Correlation	-.135*	-.037	.016	-.153*	-.150*	-.022	.105	-.062	.004	.037	-.011	-.003	.024	-.149*	-.064	1	-.107
	Sig. (2-tailed)			.807	.019	.022	.738	.108	.347	.948	.568	.870	.961	.717	.022	.330		.101
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
2. I hvilken aldersgruppe tilhører du?	Pearson Correlation	.057	-.120	-.164*	.160*	.122	.228**	-.159*	.107	.281**	.254**	.280**	.264**	.260**	.150*	.183**	1	-.107
	Sig. (2-tailed)			.012	.014	.062	.000	.014	.101	.000	.000	.000	.000	.000	.021	.005		.101
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Vedlegg 12 – Korrelasjonsanalyse for motivasjonsreguleringene

Correlations

		Motivasjon_in_dre	Motivasjon_in_tegrasjon	Motivasjon_i_dentifikasjon	Motivasjon_in_trojeksjon	Motivasjon_yt_re_sosial	Motivasjon_a_motivasjon
Motivasjon_indre	Pearson Correlation	1	.432**	.580**	.310**	-.143*	-.353**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.028	.000
	N	235	235	235	235	235	235
Motivasjon_integrasjon	Pearson Correlation	.432**	1	.573**	.374**	.106	-.122
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.106	.063
	N	235	235	235	235	235	235
Motivasjon_identifikasjon	Pearson Correlation	.580**	.573**	1	.514**	-.011	-.276**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.861	.000
	N	235	235	235	235	235	235
Motivasjon_introjeksjon	Pearson Correlation	.310**	.374**	.514**	1	.261**	-.051
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.437
	N	235	235	235	235	235	235
Motivasjon_yt_re_sosial	Pearson Correlation	-.143*	.106	-.011	.261**	1	.134*
	Sig. (2-tailed)		.028	.106	.861	.000	.040
	N	235	235	235	235	235	235
Motivasjon_automotivasjon	Pearson Correlation	-.353**	-.122	-.276**	-.051	.134*	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.437	.040	
	N	235	235	235	235	235	235

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Vedlegg 13 – Korrelasjonsmatrise for jobbengasjement

		Correlations								
		49. Jeg er full av energi i arbeidet mitt	50. Jeg føler meg sterk og energisk på jobben	51. Når jeg står opp om morgningen ser jeg frem til å gå på jobben	52. Jeg er entusiastisk i jobben min	53. Jeg blir inspirert av jobben min	54. Jeg er stolt av det arbeidet jeg gjør	55. Jeg føler meg glad når jeg er fordyppet i arbeidet mitt	56. Jeg er oppslukt av arbeidet mitt	57. Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt
49. Jeg er full av energi i arbeidet mitt	Pearson Correlation	1	.899**	.753**	.795**	.711**	.649**	.719**	.620**	.596**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235
50. Jeg føler meg sterk og energisk på jobben	Pearson Correlation	.899**	1	.767**	.808**	.708**	.659**	.716**	.593**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235
51. Når jeg står opp om morgningen ser jeg frem til å gå på jobben	Pearson Correlation	.753**	.767**	1	.810**	.740**	.651**	.785**	.636**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235
52. Jeg er entusiastisk i jobben min	Pearson Correlation	.795**	.808**	.810**	1	.771**	.711**	.760**	.681**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235
53. Jeg blir inspirert av jobben min	Pearson Correlation	.711**	.708**	.740**	.771**	1	.760**	.780**	.639**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235
54. Jeg er stolt av det arbeidet jeg gjør	Pearson Correlation	.649**	.659**	.651**	.711**	.760**	1	.768**	.680**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235
55. Jeg føler meg glad når jeg er fordyppet i arbeidet mitt	Pearson Correlation	.719**	.716**	.785**	.760**	.780**	.768**	1	.773**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235
56. Jeg er oppslukt av arbeidet mitt	Pearson Correlation	.620**	.593**	.636**	.681**	.639**	.680**	.773**	1	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235
57. Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt	Pearson Correlation	.596**	.573**	.620**	.655**	.630**	.671**	.711**	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235

Vedlegg 14 – Deskriptiv statistikk for de uavhengige variablene samlet (regresjonsforutsetning 2)

Descriptive Statistics											
	N	Minimum	Maximum	Mean		Std.	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Deviation	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Hjemmekontor sist uke	235	1.00	6.00	4.7021	.11796	1.80828	3.270	-1.127	.159	-.220	.316
Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?	235	.00	5.00	3.0638	.09166	1.40518	1.975	-.972	.159	-.111	.316
Lederstøtte	235	1.00	7.00	5.4723	.08851	1.35683	1.841	-1.026	.159	.484	.316
Behov_Autonom	235	1.00	7.00	5.1160	.07856	1.20434	1.450	-1.041	.159	1.109	.316
Behov_Tilhorighet	235	1.50	7.00	5.3745	.07353	1.12716	1.270	-1.019	.159	1.065	.316
Behov_Kompetanse	235	2.25	7.00	6.2564	.04824	.73957	.547	-1.552	.159	4.219	.316
RAI	235	-8.75	18.00	3.2369	.29919	4.58655	21.036	-.082	.159	.032	.316
Valid N (listwise)	235										

Vedlegg 15 – VIF test (regresjonsforutsetning 3)

Regresjonsforutsetning 3 – VIF-test Den alternative forskningsmodellen:

	Tol	VIF	Condition index
<i>*Avhengig variabel: Lederstøtte</i>			
Hjemmekontor sist uke	.620	1.613	5.597
Hjemmekontor lengde	.620	1.613	7.344
<i>Avhengig variabel: behov for autonomi</i>			
Lederstøtte	1.0	1.0	8.205
<i>Avhengig variabel: behov for tilhørighet</i>			
Lederstøtte	1.0	1.0	8.205
<i>Avhengig variabel: behov for kompetanse</i>			
Lederstøtte	1.0	1.0	8.205
<i>Avhengig variabel: RAI</i>			
Behov for autonomi	.832	1.201	10.885
Behov for tilhørighet	.892	1.120	11.672
Behov for kompetanse	.920	1.087	24.452
<i>Avhengig variabel: Jobbtilfredshet</i>			
RAI	1.0	1.0	1.932
<i>Avhengig variabel: Jobbengasjement kraft, dedikasjon og absorpsjon</i>			
RAI	1.0	1.0	.423

Hovedmodellen:

<i>Avhengig variabel: Behov for autonomi, behov for tilhørighet, behov for kompetanse</i>			
Hjemmekontor sist uke	.620	1.613	5.597
Hjemmekontor lengde	.620	1.613	7.344
<i>Avhengig variabel: autonom motivasjon</i>			
Hjemmekontor sist uke	.620	1.613	5.597
Hjemmekontor lengde	.620	1.613	7.344
<i>Avhengig variabel: Jobbengasjement kraft, dedikasjon og absorpsjon</i>			
Hjemmekontor sist uke	.620	1.613	5.597
Hjemmekontor lengde	.620	1.613	7.344
<i>Avhengig variabel: Jobbtilfredshet</i>			
Hjemmekontor sist uke	.620	1.613	5.597
Hjemmekontor lengde	.620	1.613	7.344

*Likt for hovedmodellen og den alternative forskningsmodellen

Vedlegg 16 – Korrelasjonsmatrise (regresjonsforutsetning 3 og 5)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1. Kjønn	-																												
2. Alder	-.100	-																											
3. Jobblengde	-.056	.578**	-																										
4. Sivilstatus	-.069	.515**	.281**	-																									
5. HK i dag?	-.010	-.212**	-.244**	-.178**	-																								
6. HK før covid-19?	.157*	.206**	.197**	.315**	-.319**	-																							
7. HK dager sist uke?	-.032	.192**	.211**	.162*	-.877**	.267**	-																						
8. HK sist måned?	-.094	.167*	.179**	.157*	-.879**	.296**	.908**	-																					
9. HK lengde?	-.100	.258**	.287**	.212**	-.660**	.394**	.616**	.667**	-																				
10. HK trives?	.079	-.019	-.083	.030	.074	-.075	-.171*	-.206**	-.168*	-																			
11. Oppmøting fra leder til HK	-.082	.067	.054	.198**	-.326**	.090	.267**	.280**	.293**	.041	-																		
12. HK eget valg?	.150*	.057	.045	-.006	.058	.086	-.032	-.038	.028	-.154*	.189**	-																	
13. Vad HK, sted i boligen?	.127	.160*	.109	.159*	-.023	.151*	.057	.036	.057	-.018	.045	.080	-																
14. Motivasjon ytre sosial	-.001	-.164*	-.224**	-.151*	.074	-.182**	-.071	-.087	-.170**	-.029	.030	.044	-.123	-															
15. Motivasjon introjeksjon	-.117	-.032	-.073	-.027	.110	-.081	-.095	-.120	-.137*	-.057	.108	.074	.005	.261**	-														
16. Motivasjon identifikasjon	-.135*	.160*	.129*	.064	.015	-.001	.058	.022	-.024	-.125	.203**	-.078	.028	-.011	.514**	-													
17. Motivasjon integrasjon	-.154*	.122	.203**	-.029	.056	-.115	-.023	-.053	-.064	-.090	.100	-.018	-.043	.106	.374**	.573**	-												
18. Motivasjon indre	-.028	.228*	.145*	.235**	-.030	.131*	.081	.047	.079	-.032	.130	.087	.170*	-.143*	.310**	.580**	.432**	-											
19. Motivasjon amotivasjon	.089	-.159*	-.068	-.129*	.000	-.007	-.041	-.023	.001	.140*	-.077	-.075	-.126	.134*	-.051	-.276**	-.353**	-											
20. Kontrollert motivasjon	-.075	-.128	-.189**	-.116	.117	-.180**	-.107	-.132*	-.199**	-.052	.082	-.072	-.127	.807**	.780**	.304**	.300**	.093	.059	-									
21. Autonom motivasjon	-.093	.222*	.155*	.197**	-.012	.081	.080	.040	.038	-.083	.182**	.015	.122	-.096	.449**	.859**	.555**	.915**	-.358**	.209**	-								
22. RAI	-.037	.278*	.265**	.230**	-.085	.203**	.129*	.115	.174**	-.018	.081	.077	.166*	-.719**	-.097	.467**	.245**	.750**	-.344**	-.528**	.702**	-							
23. Behov autonom	.024	.260**	.217**	.274**	-.053	.156*	.085	.057	.100	-.014	.163*	.041	.154*	-.180**	.129*	.436**	.289**	.694**	-.285**	-.042	.651**	.596**	-						
24. Behov tilhørighet	-.166*	.150*	.206**	.048	.048	-.101	-.007	-.044	-.032	.078	.161*	-.102	-.087	.005	.156*	.335**	.301**	.280**	-.112	.096	.342**	.208**	.327**	-					
25. Behov kompetanse	-.034	.183**	.250**	-.004	-.077	.037	.038	.085	.044	.105	.063	.035	.057	-.100	.029	.230**	.213**	.278**	-.107	-.051	.288**	.274**	.281**	.113	-				
26. Lederstøtte	-.046	.107	.119	.095	-.087	.040	.128*	.115	.079	-.076	.226**	.037	.050	-.054	.148*	.334**	.221**	.304**	-.211**	.052	.356**	.258**	.347**	.385**	.115	-			
27. Jobbeng kraft	.012	.280**	.134*	.158*	.077	.054	-.027	-.059	-.039	-.047	.044	.077	.159*	-.054	.175**	.393**	.332**	.575**	-.231**	.070	.556**	.431**	.503**	.316**	.191**	.439**	-		
28. Jobbeng dedikasjon	-.017	.264**	.156*	.100	.035	.073	.026	-.014	-.006	-.089	.052	.067	.075	-.011	.254**	.515**	.392**	.623**	-.287**	.145*	.646**	.445**	.539**	.323**	.240**	.412**	.854**	-	
29. Jobbeng Absorpsjon	.017	.254**	.182**	.102	-.068	.144*	.099	.082	.060	-.121	-.003	.124	.155*	-.084	.238**	.450**	.339**	.615**	-.202**	.087	.609**	.469**	.515**	.282**	.191**	.375**	.750**	.819**	-
30. Jobb-tilfredshet	.001	.281**	.221**	.189**	.021	.100	.043	.002	.088	-.096	.060	.103	.167*	-.115	.155*	.431**	.308**	.693**	-.389**	.017	.649**	.551**	.660**	.378**	.229**	.540**	.693**	.717**	.680**

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

De aller fleste variablene har blitt kjørt gjennom Pearsons r, foruten variablene kjønn, sivilstatus og hvor i boligen de ansatte har jobbet som har blitt kjørt med Spearmans r.

For kjønn mot sivilstatus, kjønn mot sted, sivilstatus mot sted er det blitt brukt Spearmans r korrelasjoner.

Vedlegg 17 – Kurvestimering og Scattergram (regresjonsforutsetning 4)

Den alternative forskningsmodellen

Avhengig variabel: Behov for tilhørighet
Uavhengig variabel: Lederstøtte

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Behov_Tilhørighet

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.148	40.537	1	233	.000	3.624	.320		
Quadratic	.148	20.219	2	232	.000	3.788	.244	.008	
Cubic	.198	19.050	3	231	.000	8.557	-3.723	.970	-.071

The independent variable is Lederstøtte.

Anova:

Linear

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.969	.939	.939	1.358

The independent variable is Lederstøtte.
 a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6653.940	1	6653.940	3609.981	.000
Residual	431.310	234	1.843		
Total	7085.250	235			

The independent variable is Lederstøtte.
 a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Lederstøtte	-.944	.016	.969	60.083	.000	

Quadratic

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.980	.960	.959	1.106

The independent variable is Lederstøtte.
 a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6800.463	2	3400.232	2781.920	.000
Residual	284.787	233	1.222		
Total	7085.250	235			

The independent variable is Lederstøtte.
 a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Lederstøtte	1.826	.082	1.874	22.391	.000	
Lederstøtte ²	-.146	.013	-.916	-10.949	.000	

Cubic

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.980	.961	.961	1.089

The independent variable is Lederstøtte.
 a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

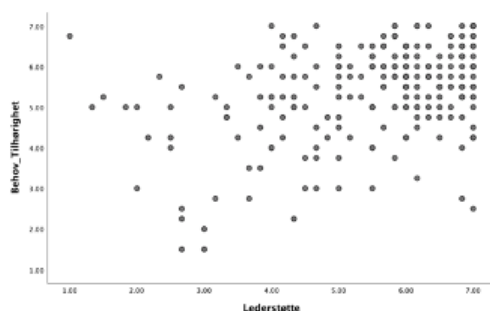
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6810.064	3	2270.021	1913.775	.000
Residual	275.186	232	1.186		
Total	7085.250	235			

The independent variable is Lederstøtte.
 a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Lederstøtte	2.585	.279	2.654	9.272	.000	
Lederstøtte ²	-.442	.105	-2.765	-4.221	.000	
Lederstøtte ³	.027	.010	1.086	2.845	.005	

Scattergram:



Avhengig variabel: Behov for kompetanse
Uavhengige variabel: Lederstøtte

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Behov_Kompetanse

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.013	3.122	1	233	.079	5.913	.063		
Quadratic	.049	5.950	2	232	.003	7.229	-.549	.064	
Cubic	.049	3.981	3	231	.009	7.499	-.774	.118	-.004

The independent variable is Lederstøtte.

Anova:

Linear

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.967	.936	.935	1.602

The independent variable is Lederstøtte.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	8726.122	1	8726.122	3401.400	.000
Residual	600.315	234	2.565		
Total	9326.437	235			

The independent variable is Lederstøtte.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Lederstøtte	1.081	.019	.967	58.322	.000	

Quadratic

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.987	.975	.974	1.008

The independent variable is Lederstøtte.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9089.533	2	4544.766	4469.862	.000
Residual	236.905	233	1.017		
Total	9326.437	235			

The independent variable is Lederstøtte.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Lederstøtte	2.469	.074	.2210	33.208	.000	
Lederstøtte ** 2	-.230	.012	-1.258	-18.906	.000	

Cubic

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.992	.984	.984	.804

The independent variable is Lederstøtte.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9176.435	3	3058.812	4730.870	.000
Residual	150.003	232	.647		
Total	9326.437	235			

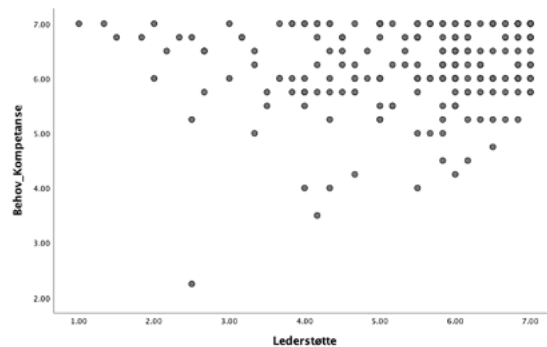
The independent variable is Lederstøtte.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Lederstøtte	4.755	.206	4.255	23.098	.000	
Lederstøtte ** 2	-1.119	.077	-6.106	-14.486	.000	
Lederstøtte ** 3	.082	.007	2.848	11.593	.000	

Scattergram:



Avhengig variabel: Jobbtfredshet
Uavhengig variabel: RAI

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Jobbtfredshet

Equation	R Square	Model Summary				Parameter Estimates			
		F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.304	101.802	1	233	.000	5.072	.156		
Quadratic	.367	67.146	2	232	.000	5.199	.223	-.011	
Cubic	.376	46.408	3	231	.000	5.307	.209	-.017	.001

The independent variable is RAI.

Anova:

Linear

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.664	.441	.439	4.288

The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3398.251	1	3398.251	184.778	.000
Residual	4303.499	234	18.391		
Total	7701.750	235			

The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
RAI	.678	.050	.664	13.593	.000	

Cubic

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.780	.609	.604	3.604

The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4687.784	3	1562.595	120.281	.000
Residual	3013.966	232	12.991		
Total	7701.750	235			

The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
RAI	.585	.071	.573	8.262	.000	
RAI ** 2	.105	.011	.944	9.443	.000	
RAI ** 3	-.008	.001	-.859	-9.088	.000	

Quadratic

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.685	.469	.465	4.188

The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3614.763	2	1807.382	103.039	.000
Residual	4086.987	233	17.541		
Total	7701.750	235			

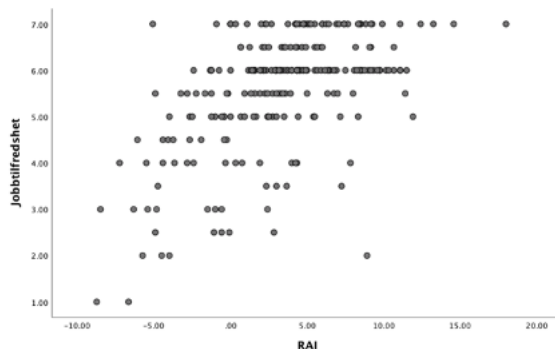
The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
RAI	.453	.081	.444	5.623	.000	
RAI ** 2	.031	.009	.277	3.513	.001	

Scattergram:



Avhengig variabel: Jobbengasjement kraft
Uavhengig variabel: RAI

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Jobbeng_kraft

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.186	53.210	1	233	.000	4.777	.139		
Quadratic	.208	30.546	2	232	.000	4.864	.184	-.007	
Cubic	.211	20.533	3	231	.000	4.921	.177	-.011	.000

The independent variable is RAI.

Anova:

Linear

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.651	.424	.422	4.129

The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2937.183	1	2937.183	172.316	.000
Residual	3988.595	234	17.045		
Total	6925.778	235			

The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
RAI	.631	.048	.651	13.127	.000	

Quadratic

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.676	.457	.452	4.018

The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3164.727	2	1582.363	98.029	.000
Residual	3761.051	233	16.142		
Total	6925.778	235			

The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
RAI	.400	.077	.413	5.171	.000	
RAI ** 2	.032	.008	.300	3.755	.000	

Cubic

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.773	.598	.593	3.463

The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4143.489	3	1381.163	115.168	.000
Residual	2782.289	232	11.993		
Total	6925.778	235			

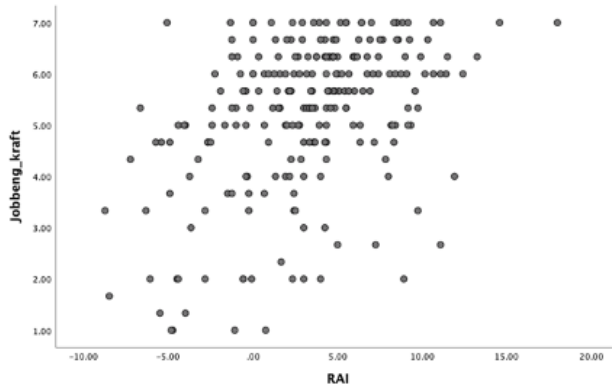
The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
RAI	.526	.068	.543	7.727	.000	
RAI ** 2	.103	.011	.971	9.589	.000	
RAI ** 3	-.008	.001	-.865	-9.034	.000	

Scattergram:



Avhengig variabel: Jobbengasjement dedikasjon
Uavhengig variabel: RAI.

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Jobbeng_Ded

Equation	R Square	Model Summary				Parameter Estimates			
		F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.198	57.399	1	233	.000	4.935	.136		
Quadratic	.237	36.044	2	232	.000	5.045	.194	-.009	
Cubic	.239	24.215	3	231	.000	5.101	.186	-.013	.000

The independent variable is RAI.

Anova:

Linear

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.650	.423	.420	4.229

The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3068.035	1	3068.035	171.516	.000
Residual	4185.743	234	17.888		
Total	7253.778	235			

The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
RAI	.645	.049	.650	13.096	.000

Quadratic

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.673	.453	.449	4.125

The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3288.571	2	1644.286	96.620	.000
Residual	3965.206	233	17.018		
Total	7253.778	235			

The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
RAI	.417	.079	.421	5.257	.000
RAI ** 2	-.031	.009	-.288	3.600	.000

Cubic

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.774	.599	.594	3.541

The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4344.916	3	1448.305	115.511	.000
Residual	2908.861	232	12.538		
Total	7253.778	235			

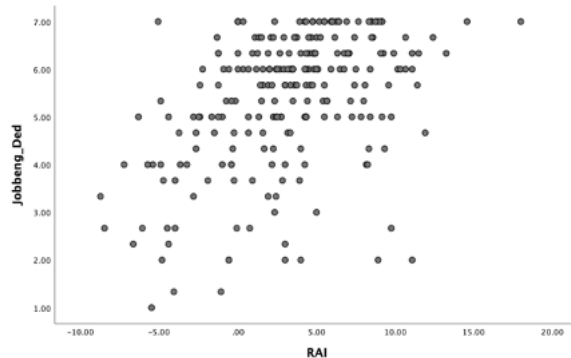
The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
RAI	.548	.070	.553	7.879	.000
RAI ** 2	.105	.011	.970	9.586	.000
RAI ** 3	-.008	.001	-.878	-9.179	.000

Scattergram:



Avhengig variabel: Jobbengasjement absorpsjon
Uavhengig variabel: RAI

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Jobbeng_Abs

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.220	65.645	1	233	.000	4.254	.171		
Quadratic	.261	40.902	2	232	.000	4.387	.241	-.011	
Cubic	.264	27.681	3	231	.000	4.475	.230	-.016	.000

The independent variable is RAI.

Anova:

Jobbeng_Abs

Linear

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.671	.450	.448	3.782

The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2743.880	1	2743.880	191.795	.000
Residual	3347.676	234	14.306		
Total	6091.556	235			

The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
RAI	.610	.044	.671	13.849	.000	

Quadratic

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.687	.472	.467	3.717

The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2873.063	2	1436.532	103.996	.000
Residual	3218.493	233	13.813		
Total	6091.556	235			

The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
RAI	.435	.071	.479	6.092	.000	
RAI ** 2	.024	.008	.241	3.058	.002	

Cubic

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.773	.597	.592	3.251

The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3639.478	3	1213.159	114.781	.000
Residual	2452.077	232	10.569		
Total	6091.556	235			

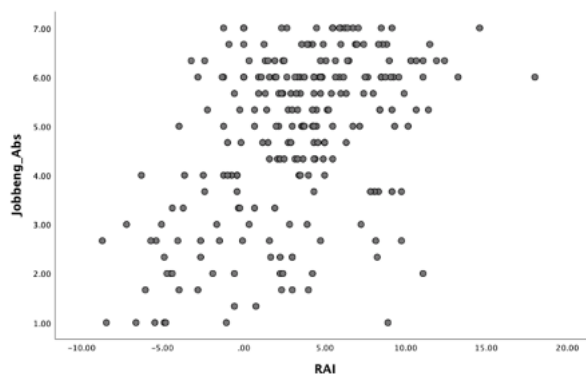
The independent variable is RAI.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
RAI	.547	.064	.603	8.565	.000	
RAI ** 2	.087	.010	.874	8.625	.000	
RAI ** 3	-.007	.001	-.817	-8.515	.000	

Scattergram:



Avhengig variabel: Autonom motivasjon
Uavhengig variabel: Hjemmekontor lengde

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Autonom_motivasjon

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.001	.330	1	233	.566	5.054	.030		
Quadratic	.023	2.766	2	232	.065	5.338	-.385	.087	
Cubic	.024	1.901	3	231	.130	5.310	-.231	.002	.012

The independent variable is Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?.

Anova:

Linear

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.892	.796	.795	2.385

The independent variable is Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5182.625	1	5182.625	911.021	.000
Residual	1331.181	234	5.689		
Total	6513.806	235			

The independent variable is Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?	1.394	.046	.892	30.183	.000	

Quadratic

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.916	.839	.837	2.124

The independent variable is Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5462.548	2	2731.274	605.358	.000
Residual	1051.258	233	4.512		
Total	6513.806	235			

The independent variable is Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?	3.210	.234	2.055	13.704	.000	
Hvor lenge har du hatt hjemmekontor? ** 2	-.467	.059	-1.181	-7.877	.000	

Cubic

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.922	.849	.847	2.058

The independent variable is Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5531.542	3	1843.847	435.497	.000
Residual	982.263	232	4.234		
Total	6513.806	235			

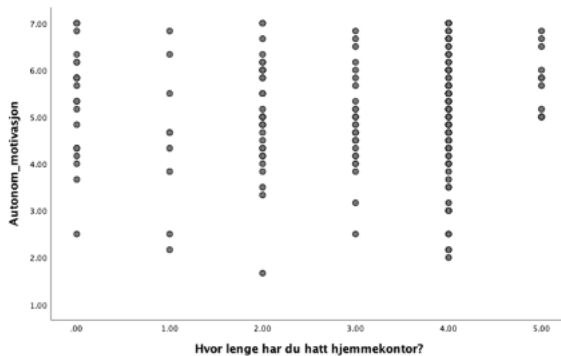
The independent variable is Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?	5.418	.592	3.468	9.149	.000	
Hvor lenge har du hatt hjemmekontor? ** 2	-1.806	.337	-4.567	-5.365	.000	
Hvor lenge har du hatt hjemmekontor? ** 3	-.192	.048	2.013	4.037	.000	

Scattergram:



Avhengig variabel: Jobbengasjement dedikasjon
Uavhengig variabel: Hjemmekontor lengde

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Jobbeng_Ded

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.000	.008	1	233	.931	5.393	-.006		
Quadratic	.022	2.663	2	232	.072	5.755	-.533	.111	
Cubic	.024	1.903	3	231	.130	5.705	-.256	-.042	.021

The independent variable is Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?.

Anova:

Linear

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.879	.773	.772	2.652

The independent variable is Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5607.730	1	5607.730	797.188	.000
Residual	1646.048	234	7.034		
Total	7253.778	235			

The independent variable is Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?	1.450	.051	.879	28.235	.000

Quadratic

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.903	.815	.813	2.400

The independent variable is Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5911.620	2	2955.810	513.132	.000
Residual	1342.158	233	5.760		
Total	7253.778	235			

The independent variable is Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?	3.342	.265	2.027	12.628	.000
Hvor lenge har du hatt hjemmekontor? ** 2	-.486	.067	-1.166	-7.263	.000

Cubic

Model Summary^a

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.909	.827	.825	2.327

The independent variable is Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?.

a. The equation was estimated without the constant term.

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5998.054	3	1999.351	369.388	.000
Residual	1255.724	232	5.413		
Total	7253.778	235			

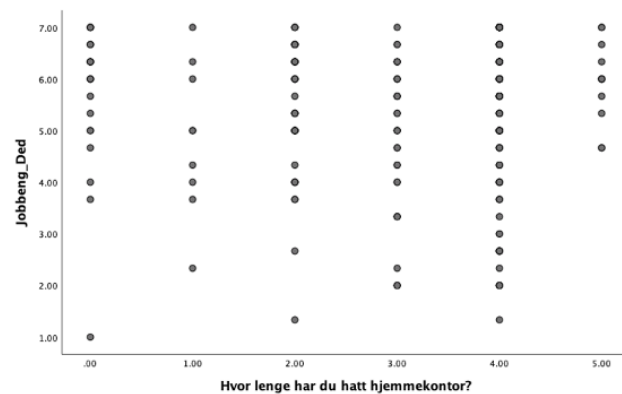
The independent variable is Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?.

a. The equation was estimated without the constant term.

Coefficients

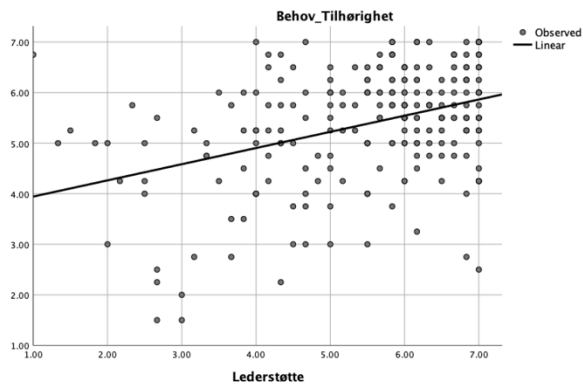
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?	5.814	.670	3.526	8.683	.000
Hvor lenge har du hatt hjemmekontor? ** 2	-1.985	.381	-4.757	-5.216	.000
Hvor lenge har du hatt hjemmekontor? ** 3	.215	.054	2.135	3.996	.000

Scattergram:

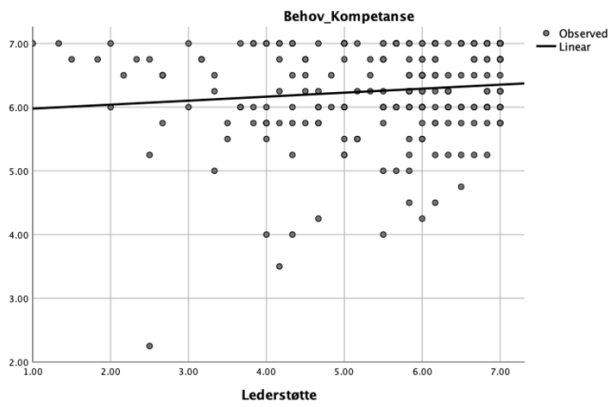


Vedlegg 18 – regresjonsforutsetning 6 (Scatterplot).

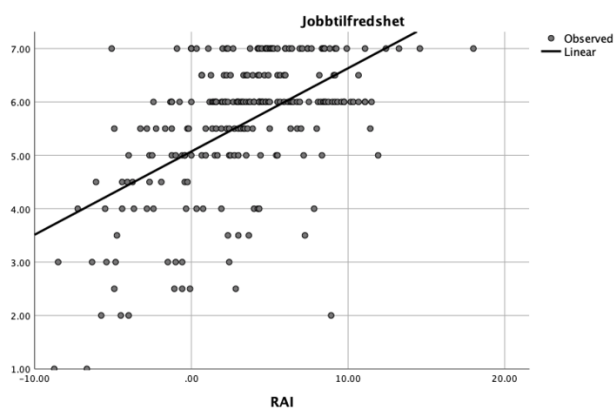
Behov for tilhørighet (avhengig) og Lederstøtte (uavhengig)



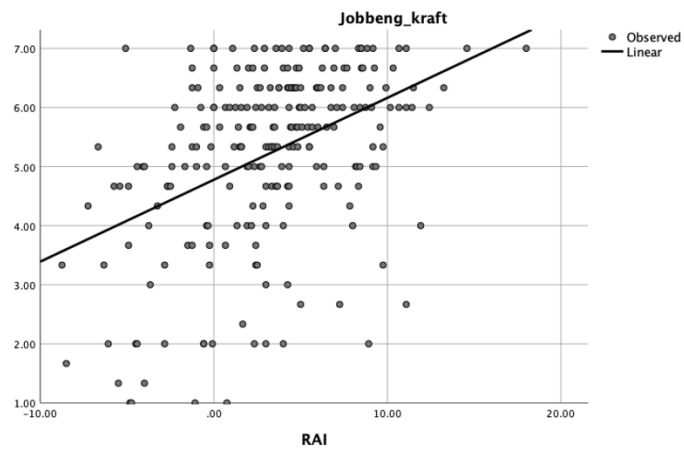
Behov for kompetanse (avhengig) og Lederstøtte (uavhengig)



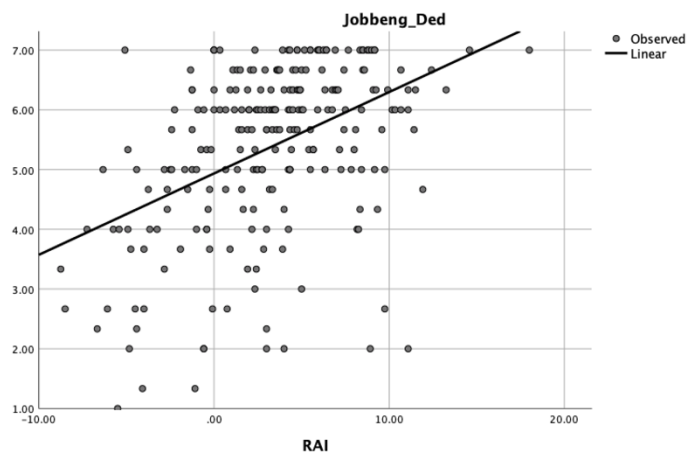
Jobbtilfredshet (avhengig) og RAI (uavhengig)



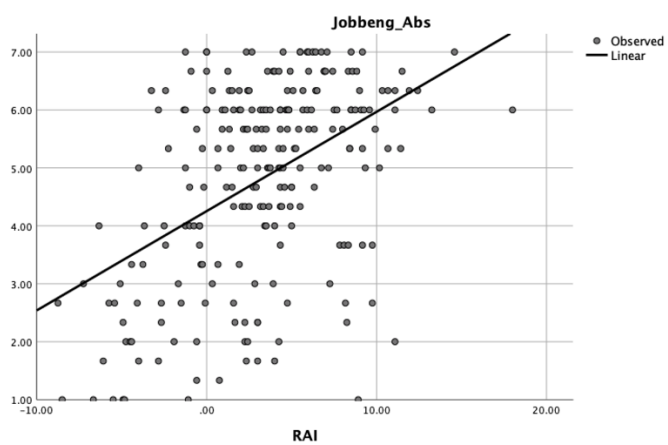
Jobbengasjement kraft (avhengig) og RAI (uavhengig)



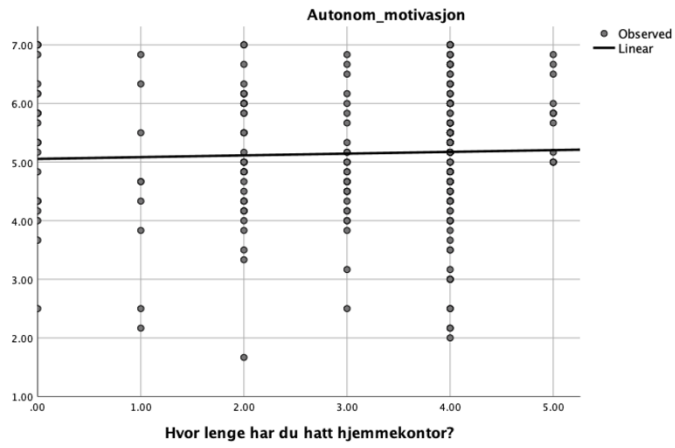
Jobbengasjement dedikasjon (avhengig) og RAI (uavhengig)



Jobbengasjement absorpsjon (avhengig) og RAI (uavhengig)



Autonom motivasjon (avhengig) og hjemmekontor lengde (uavhengig)



Jobbengasjement dedikasjon (avhengig) og hjemmekontor lengde (uavhengig)



Vedlegg 19 – Deskriptiv statistikk uten kontrollvariabler, Regresjonsforutsetning 8

Deskriptiv statistikk med hovedvariablene for hjemmekontor, og uten kontrollvariablene

	N	Min	Ma x	Mean	Std deviation	Variance	Skewness Statistic	Skewness Std error	Kurtosis Statistic	Kurtosis Std error
Hjemmekontor sist uke	235	1	6	4.7021	1.80828	3.270	-1.127	.159	-.220	.316
HK lengde	235	0	5	3.0638	1.40518	1.975	-.972	.159	-.111	.316
Motivasjon ytre sosial	235	1	7	3.7972	1.28398	1.649	-.184	.159	-.175	.316
Motivasjon introjeksjon	235	1	7	4.3362	1.21303	1.471	-.462	.159	.338	.316
Motivasjon identifikasjon	235	1.33	7	5.4142	1.10536	1.222	-.717	.159	.444	.316
Motivasjon Integrasjon	235	1	7	4.4394	1.31611	1.732	-.051	.159	-.167	.316
Motivasjon indre	235	1	7	4.8766	1.40390	1.971	-.650	.159	.260	.316
Motivasjon amotivasjon	235	1	7	1.8000	1.03280	1.067	1.520	.159	2.663	.316
Behov autonom	235	1	7	5.1160	1.20434	1.450	-1.041	.159	1.109	.316
Behov tilhørighet	235	1.50	7	5.3745	1.12716	1.270	-1.019	.159	1.065	.316
Behov kompetanse	235	2.25	7	6.2564	.73957	.547	-1.552	.159	4.219	.316
Lederstøtte	235	1	7	5.4723	1.35683	1.841	-1.026	.159	.484	.316
Kontrollert motivasjon	234	1	7	4.0634	.99252	.985	-2.66	.159	.893	.317
Autonom motivasjon	235	1.67	7	5.1454	1.11741	1.249	-.591	.159	.317	.316
RAI	235	-8.75	18	3.2369	4.58655	21.036	-.082	.159	.032	.316
Jobbtillfredshet	235	1	7	5.5766	1.29697	1.692	-1.212	.159	1.201	.316
Jobbengasjement kraft	235	1	7	5.2255	1.47461	2.174	-1.064	.159	.567	.316
Jobbengasjement dedikasjon	235	1	7	5.3759	1.40549	1.975	-.987	.159	.347	.316
Jobbengasjement absorpsjon	235	1	7	4.8085	1.67681	2.812	-.661	.159	-.652	.316

Vedlegg 20 – Korrelasjonsanalyse 1-sidig

	Correlations																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	28	29
1. Kjønn	1																											
2. Alder	-.100	1																										
3. Jobblengde	-.056	.580**	1																									
4. Sivilstatus	-.069	.515**	.281**	1																								
5. Hjemmekontor i dag?	-.010	.212**	.244**	-.178**	1																							
6. Hjemmekontor før covid-19?	.157**	.206**	.197**	.315**	-.319**	1																						
7. Hvor mange dager hadde du hjemmekontor sist uke?	-.032	.192**	.211**	.162**	-.877**	.267**	1																					
8. Hvor ofte hadde du hjemmekontor sist måned?	-.094	.167**	.179**	.157**	-.879**	.296**	.908**	1																				
9. Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?	-.100	.258**	.287**	.212**	-.660**	.394**	.616**	.667**	1																			
10. Trives du på hjemmekontor?	.079	-.019	-.083	.030	.074	-.075	-.171**	-.206**	-.168**	1																		
11. I hvilken grad har din nærmeste leder oppmuntret deg til å ha hjemmekontor?	-.082	0.067	0.054	.198**	-.326**	.090	.267**	.280**	.293**	0.041	1																	
12. Har du selv kunne velge om du skulle ha hjemmekontor?	.150*	0.057	0.045	-.006	.058	.086	-0.032	-0.038	0.028	-.154*	-.189**	1																
13. Når du har jobbet hjemmefra, hvor i boligen har du jobbet fra?	.127*	.160**	.109	.159**	-.023	.151*	.057	.036	.057	-.018	.045	.080	1															
14. Motivasjon ytre sosial	-.001	-.164**	-.224**	-.151*	.074	-.182**	-0.071	-0.087	-.170**	-0.029	0.030	-0.044	-.123*	1														
15. Motivasjon introjeksjon	-.117*	-.032	-0.073	-.027	-.110*	-.081	-0.095	-.120**	-.137**	-0.057	0.108	-0.074	.005	.261**	1													
16. Motivasjon identifikasjon	-.135*	.160**	.129**	.064	.015	-.001	0.058	0.022	-.024	-.125*	.203**	-0.078	.028	-0.011	.514**	1												
17. Motivasjon Integrasjon	-.154**	.122**	.203**	-.029	.056	-.115*	-0.023	-0.053	-.064	-0.090	0.100	-0.018	-.043	0.106	.374**	.573**	1											
18. Motivasjon Indre	-.028	.228**	.145*	.235**	-.030	-.131*	.081	0.047	.079	-0.032	.130**	.087	-.170*	-.143**	.310**	.580**	.432**	1										
19. Motivasjon amotivasjon	.089	-.159**	-0.068	-.129**	.000	-.007	-0.041	-0.023	.001	.140*	-0.077	-0.075	-.126*	.134*	-0.051	-.276**	-.122*	-.353**	1									
20. Kontrollert Motivasjon	-.071	-.126*	-.189**	-.112*	-.115*	-.168**	-.104	-.130*	-.193**	-.054	0.86	-.074	-.118*	.807**	.781**	.307**	.297**	.097	.056	1								
21. Autonom motivasjon	-.093	.222**	.155**	.197**	-.012	.081	0.080	0.040	.038	-0.083	.182**	.015	.122*	-0.096	.449**	.859**	.555**	.915**	-.358**	.213**	1							
22. RAI	-.037	.278**	.265**	.230**	-.085	.203**	.129**	.115*	.174**	-0.018	0.081	0.077	.166**	-.719**	-.097	.467**	.245**	.750**	-.344**	-.525**	.702**	1						
23. Behov Autonom	0.024	.260**	.217**	.274**	-.053	.156**	0.085	0.057	.100	-0.014	.163**	.041	.154*	-.180**	.129**	.436**	.289**	.694**	-.285**	-.037	.651**	.596**	1					
24. Behov Tilhørighet	-.166**	.150**	.206**	.048	.048	-.101	-0.007	-0.044	-.032	0.078	.161**	-0.102	-.087	0.005	.156**	.335**	.301**	.280**	-.112*	.099	.342**	.208**	.327**	1				
25. Behov Kompetanse	-.034	.183**	.250**	-.004	-.077	.037	0.038	0.085	.044	0.105	0.063	0.035	.057	-0.100	0.029	.230**	.213**	.278**	-0.107	-.047	.288**	.274**	.281**	.113*	1			
26. Lederstøtte	-.046	0.107	.119**	.095	-.087	.040	.128**	.115*	-.079	-0.076	.226**	.037	.050	-0.054	.148**	.334**	.221**	.304**	-.211**	.055	.356**	.258**	.347**	.385**	.115*	1		
27. Jobbengasjement kraft	.012	.280**	.134*	.158**	.077	.054	-0.027	-0.059	-.039	-0.047	0.044	0.077	.159*	-0.054	.175**	.393**	.332**	.575**	-.231**	.072	.556**	.431**	.503**	.316**	.191**	.439**	1	
28. Jobbengasjement Dedikasjon	-.017	.264**	.156**	.100	.035	.073	0.026	-0.014	-.006	-0.089	0.052	0.067	.075	-0.011	.254**	.515**	.392**	.623**	-.287**	.148*	.646**	.445**	.539**	.323**	.240**	.412**	1	
29. Jobbengasjement Absorpsjon	.017	.254**	.182**	.102	-.068	.144*	0.099	0.082	.060	-.121*	-0.003	.124*	.155*	-0.084	.238**	.450**	.339**	.615**	-.202**	.091	.609**	.469**	.515**	.282**	.191**	.375**	.819**	1
30. Jobbtillfredshet	.001	.281**	.221**	.189**	.021	.100	0.043	0.002	.088	-0.096	0.060	0.103	.167**	-.115*	.155**	.431**	.308**	.693**	-.389**	.020	.649**	.551**	.660**	.378**	.229**	.540**	.717**	.680**

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).