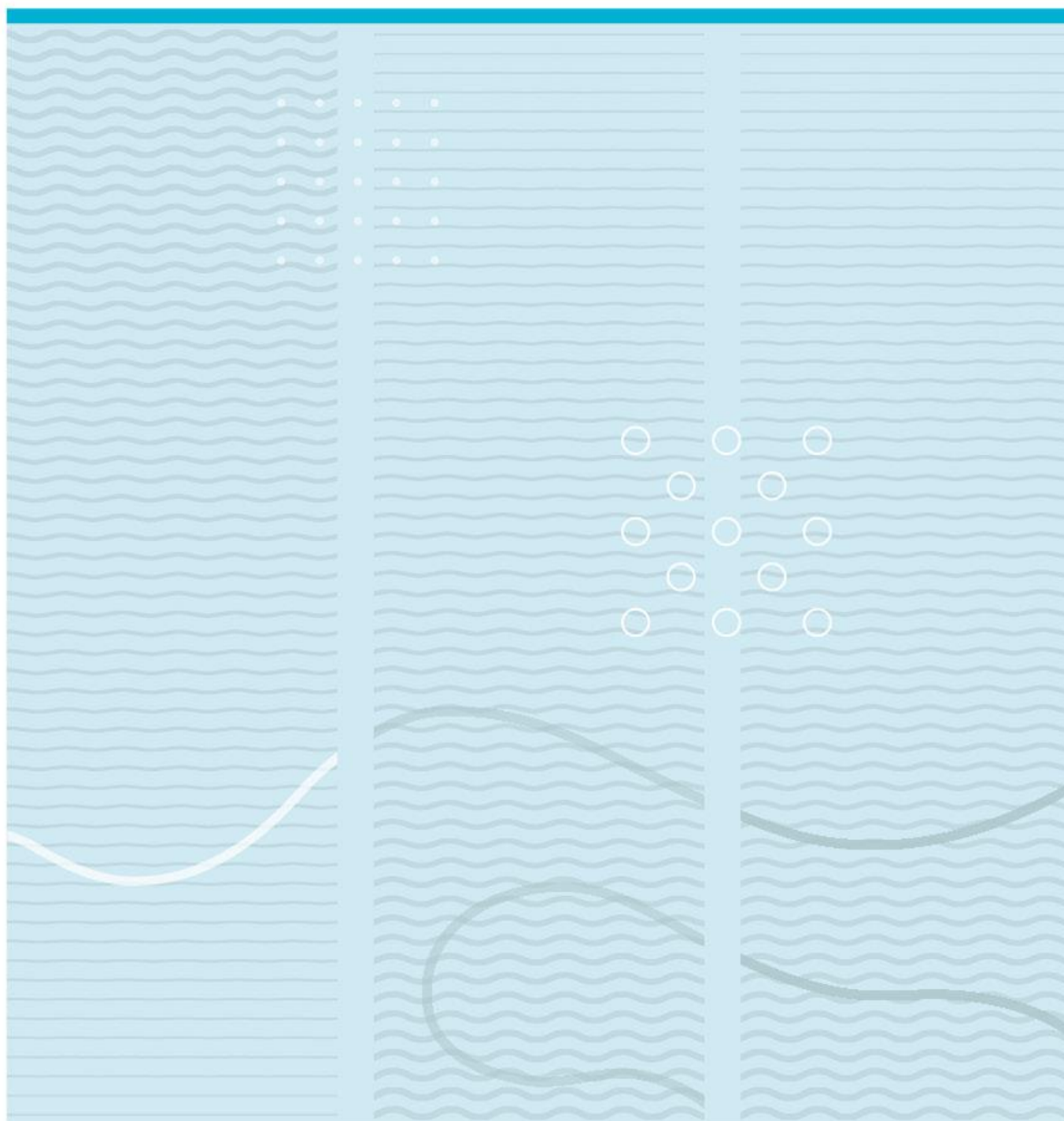


Mads Nordnes

Autonom arbeidsmotivasjon under sosial distansering

Sammenhengen mellom sosial distansering og ansattes autonome arbeidsmotivasjon



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

<http://www.usn.no>

© 2021 Mads Nordnes

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Forord

Denne masteravhandlingen er den siste delen av min masterutdanning innen økonomi og ledelse som er gjennomført hos Universitetet i Sørøst-Norge, avd. Ringerike. Jeg ble inspirert av temaet da jeg begynte å studere til min mastergrad på Universitetet i Sørøst-Norge (USN). Her lærte jeg hvilke konsekvenser forskjellige grader og typer av motivasjon har å si for et individ, uavhengig om det er i jobbsituasjon eller fritidsituasjon. En tilknytning til COVID-19-pandemien anså jeg som naturlig ettersom konsekvensene av pandemien i arbeidsmarkedet var veldig vanskelig å håndtere for mange. COVID-19-pandemien i 2020 kommer ikke til å være siste situasjonen der sosial distansering er et aktuelt tema og motivasjon rundt dette mener jeg derfor er særdeles aktuelt i fremtiden som kommer.

Mitt mål var å finne resultater som kan være aktuelt for bedrifter å benytte seg av under situasjoner der sosial distansering ble nødvendig, og da spesielt siden det ikke fantes mye tidligere forskning på det. Jeg må innrømme at jeg har hatt litt problemer med datainnsamling, ettersom ferdige spørsmål om sosial distansering ikke allerede fantes. Dette gjorde meg nødt til å utvikle egne spørsmål, men jeg tror at spørsmålene kunne vært av en bedre kvalitet dersom jeg hadde gjennomført undersøkelsen på nytt igjen med den kunnskapen jeg har i dag. I utgangspunktet ønsket jeg å se på om det var noen forskjeller mellom de som er tvunget til å jobbe på arbeidsplassen under en pandemi og de som måtte jobbe hjemmefra i samme situasjon, men det lot seg ikke gjøre med de beslutningene jeg underveis måtte ta. Likevel føler jeg at jeg har fått ny kunnskap om temaet og fått bekreftet allerede tilegnet kunnskap som er relevant.

Det har tidvis vært veldig krevende å jobbe med oppgaven, ettersom pandemiens restriksjoner har gitt begrensninger på innsamling av forskjellig datamateriale og faglitteratur – og det har heller ikke gjort jobben min enklere ved at jeg har hatt en fulltidsjobb ved siden av studiene. Men det har vært veldig gøy og lærerikt, og jeg har satt pris på at jeg har kunne skrive oppgaven i denne perioden.

Jeg vil takke Hallgeir Halvari ved Universitetet i Sørøst-Norge for veiledning, samt Emma Wagner for input og gode råd. I tillegg vil jeg takke alle som deltok i spørreundersøkelsen, da jeg har vært overrasket over velviljen til å dele undersøkelsen videre til flere fora som eier relevante respondenter. Jeg har hatt god kommunikasjon med alle involverte, og følt meg ivaretatt av Universitetet i Sørøst-Norge underveis. Derfor vil jeg også rette en takk til alle som jobber på USN, campus Ringerike.

Til slutt vil jeg også medbringe en takk til mine klassekamerater som har gjort arbeidshverdagen enklere og givende, der vi har delt erfaringer og meninger med hverandre i stor grad. To år med hardt arbeid og flere måneder med intensivt slit har vært utrolig givende og lærerikt.

Oslo, 22.mai 2021

Mads Nordnes

Mads Nordnes

Sammendrag

Formålet med denne studien var å se på hvilken sammenheng arbeidsmotivasjonen hos ansatte har med sosial distansering, et av mange smitteforhindrende tiltak som regjeringen utførte da COVID-19-pandemien herjet internasjonalt. I tillegg ville studien også se på sammenhengen mellom ledelsesstil på autonom arbeidsmotivasjon under samme restriksjoner som pandemien brakte med seg. Denne studien brukte selvbestemmelsesteorien som utgangspunkt for å besvare problemstillingen – en velkjent teori som er godt innarbeidet i motivasjonsfeltet og som er mye brukt i forskning i nyere tid.

Selve undersøkelsen er utført som en kvantitativ spørreundersøkelse, der respondentene var personer som var ansett å være sysselsatte. Med andre ord var det kun personer som hadde et arbeid å gå til som var aktuelle, ettersom personer som var arbeidsløse muligens hadde deres motivasjon et helt annet sted enn å prestere på jobb.

Analysene viste at selvbestemmelsesteorien i aller høyeste grad er relevant under sosial distansering, der spesielt den autonomistøttende lederstilen hadde en betydning. Dette hadde sammenheng med den ansattes positive og negative opplevelser i den vanskelige tiden, og betydningen for den autonome motivasjonen var klart til stede. De fleste hypotesene i studien ble delvis støttet, men det er en tydelig trend på sammenhengene og de forskjellige faktorene som blir undersøkt i denne studien. Ikke alle hypotesene var aktuelle for analysen underveis, så de ble fjernet og det ble så laget en revidert forskningsmodell som ble det nye grunnlaget.

Blant annet ser vi at det er en klar sammenheng mellom behovtilfredsstillelse og autonom motivasjon, noe som ikke var uventet dersom vi ser på selvbestemmelsesteoriens føringer. I tillegg ser vi også at det er en forventet sammenheng mellom lederstil og behovstilfredsstillelse, der det er en positiv sammenheng med den autonomistøttende og negativ sammenheng med den kontrollerende stilen. Det ble også funnet at det er en delvis sammenheng mellom sosial distansering og autonom motivasjon, noe som er interessant for denne studiens formål. Til slutt fant jeg ut at det er en positiv sammenheng mellom sosial distansering og autonomistøttende lederstil, og man kan anta at det er en negativ sammenheng med den kontrollerende stilen – basert på funnene som ble gjort i denne studien.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Problemstilling	3
1.2	Oppbygning av oppgaven.....	4
2	Teori	5
2.1	Litteratursøk	5
2.2	Motivasjon.....	6
2.3	Selvbestemmelsesteori	7
2.3.1	Amotivasjon	8
2.3.2	Indre motivasjon.....	8
2.3.3	Ytre motivasjon	9
2.3.4	Autonomi.....	10
2.3.5	Kompetanse	11
2.3.6	Tilhørighet.....	11
2.3.7	Lederstøtte	12
2.4	Internaliseringsprosessen.....	13
2.4.1	Motivasjonstypene og integrering	15
2.5	Sosial distansering & motivasjon	16
2.5.1	Metode.....	18
2.5.2	Funn og diskusjon – Studie 1	19
2.5.3	Metode.....	21
2.5.4	Funn og diskusjon – Studie 2	23
2.5.5	Konklusjon	25
3	Hypoteser og konseptuell modell.....	26
2.1	Forskningsspørsmål.....	26
3.2	Hypoteser.....	27
3.2.1	Direkte sammenhenger og underspørsmål	27
3.2.2	Indirekte sammenhenger og spørsmål.....	30
3.3	Konseptuell modell.....	32

4	Metode.....	33
4.1	Forskningsdesign.....	33
4.1.1.	Valg av forskningsdesign	34
4.1.2	Valg av strategi.....	35
4.1.3	Valg av metodetilnærming	36
4.1.4	Oppsummering av studiens design.....	37
4.2	Datainnsamling.....	38
4.2.1	Målutvikling	38
4.2.2	Studiens målutvikling.....	39
4.2.3	Dataanalyser	50
4.2.4	Styrker og svakheter med elektronisk spørreskjema	51
4.3	Utforming av spørreskjema	52
4.3.1	Retningslinjer	54
4.3.2	Pretest	55
4.3.3	Forskningsetikk	55
4.4	Utvalgsprosessen	57
4.4.1	Kontekst.....	57
4.4.2	Populasjon	58
4.4.3	Utvalgsramme og utvalg	58
4.5	Gjennomføring av undersøkelsen.....	59
5	Analyse.....	60
5.1	Gjennomgang av data.....	60
5.1.1	Deskriptiv statistikk.....	62
5.2	Målvalidering	63
5.2.1	Konvergent validitet	66
5.2.2	Divergent validitet.....	68
5.2.3	Reliabilitetsanalyse.....	69
5.2.4	Oppsummering av validitet og reliabilitet.....	70
5.3	Fusjonering og frekvensanalyse	70
5.3.1	Datareduksjon.....	71
5.3.2	Deskriptiv statistikk.....	71
5.4	Regresjonsforutsetningstest.....	72

5.4.1	Regresjonsforutsetning 1	73
5.4.2	Regresjonsforutsetning 2	73
5.4.3	Regresjonsforutsetning 3	74
5.4.4	Regresjonsforutsetning 4	75
5.4.5	Regresjonsforutsetning 5	76
5.4.6	Regresjonsforutsetning 6	77
5.4.7	Regresjonsforutsetning 7	78
5.4.8	Regresjonsforutsetning 8	78
5.4.9	Oppsummering av regresjonsforutsetningene	79
5.4.10	Revidering av forskningsmodell	79
5.5	Hypotesetesting	80
5.5.1	Korrelasjonsanalyse	80
5.5.2	Regresjonsanalyse	82
6	Diskusjon	98
6.1	Teoretisk drøftelse av studiens funn	98
6.1.1	Sosial distansering	98
6.1.2	Behovstilfredsstillelse	99
6.1.3	Lederstil	101
6.1.4	Autonom motivasjon	102
6.2	Praktiske implikasjoner	103
6.3	Studiens begrensninger	105
6.4	Videre forskning	106
7	Konklusjon	107
	Litteraturliste	108
	Vedlegg	111

Tabeller

Tabell 1: Primærhypoteser	31
Tabell 2: Mål for arbeidsmotivasjon	43
Tabell 3: Mål for lederstøtte	44
Tabell 4: Mål for grunnleggende behov	45
Tabell 5: Mål for sosial distansering	46
Tabell 6: Mål for sosial distansering (positive).....	47
Tabell 7: Mål for sosial distansering (negative).....	47
Tabell 8: Mål for sosial distansering (dagens situasjon)	48
Tabell 9: Samlevariabler	71
Tabell 10: Varians for uavhengige variabler	74
Tabell 11: Regresjonsanalyse for hypotese 1	83
Tabell 12: Regresjonsanalyse for hypotese 2	85
Tabell 13: Regresjonsanalyse for hypotese 3	88
Tabell 14: Regresjonsanalyse for hypotese 5	91
Tabell 15: Oppsummering av hypotesetesting med direkte sammenhenger	94
Tabell 16: Hypotesetesting med indirekte sammenhenger.....	96
Tabell 17: Oppsummering av hypotesetesting med indirekte sammenhenger.....	97

Figurer

Figur 1: Reguleringstyper og kausalitetssted i internaliseringsprosessen	16
Figur 2: Konseptuell modell.....	32
Figur 3: Målemodell.....	50
Figur 4: Revidert konseptuell modell.....	80
Figur 5: Revidert konseptuell modell med analyseresultater	95

Vedlegg

Vedlegg 1: Eksempel på invitasjon	111
Vedlegg 2: Informasjonsskriv	112
Vedlegg 3: Frekvensanalyse på item-nivå.....	113
Vedlegg 4: Konvergent validitet	115
Vedlegg 5: Divergent validitet – Motivasjon, ledelse, behov	119
Vedlegg 6: Divergent validitet – Motivasjon, ledelse, behov	120
Vedlegg 7: Divergent validitet – Distansering	121
Vedlegg 8: Reliabilitetsanalyse	122
Vedlegg 9: Frekvensanalyse på variabelnivå	123
Vedlegg 10: Korrelasjonsmatrise med kontrollvariabler	124
Vedlegg 11: Regresjonsforutsetning 3	125
Vedlegg 12: Regresjonsforutsetning 4	126
Vedlegg 13: Regresjonsforutsetning 6	127
Vedlegg 14: Spørreundersøkelsen.....	137
Vedlegg 15: Litteratursøkmatrixe	145

1 Innledning

Inntøget av COVID-19-pandemien i 2020 påvirket hverdagen til milliarder av mennesker verden over. Arbeidsledigheten økte drastisk ved det globale utbruddet i mars 2020 og statistikk fra Norge viser at det var 34 000¹ flere arbeidsledige i august 2020 enn trendtallet for februar (månedet før COVID-19 ankom Norge) samme året. Slike usikre momenter påvirker hvordan bedrifter og ansatte håndterer arbeidshverdagen, både i hvorvidt bedriften velger å permittere de ansatte eller om de kan fortsette driften som vanlig. Tiltak som påtvunget hjemmekontor der det var mulig ble igangsatt, og hvordan ansattes arbeidsmotivasjon ble påvirket av disse tiltakene var også noe som måtte bli tatt hensyn til.

Regjeringen i Norge har blant annet kommet med flere anbefalinger om hvordan befolkningen skal kunne bidra med å redusere smitten², der ett av tiltakene er å distansere seg fra andre mennesker; enten via minst 1 meters avstand³, holde seg hjemme dersom det ikke er en nødvendighet å gå ut eller totalt isolere seg fra omverdenen ved absolutt behov (grunnet smitte). De ansatte i en bedrift må forholde seg til nye retningslinjer for å forhindre smitte ved f.eks. å dele ansatte inn i små grupper når de skal spise lunsj. Slik distansering påvirker følelsen av en relasjon med de andre ansatte, friheten det er å bevege seg rundt og gjøre arbeidsoppgavene sine – altså noe som er blitt en tilleggsfaktor som bedrifter ser seg nødt til å ivareta. Blant annet viser forskning at relasjoner med andre i en gruppe er en viktig påvirkningsfaktor i den ansattes motivasjon (Baard et al., 2004), der følelsen av tilhørighet i en gruppe er en viktig bidragsyter på den ansattes prestasjoner.

Virksomhetens øye på de ansattes mål og prestasjon har lenge vært i fokus og den sosiale distanseringen er med på å påvirke disse målene og prestasjonene. Etter at regjeringen har kommet med retningslinjene for smittevern har bedriftene måtte tilpasse seg håndteringen av de ansatte, og målene og strategiene har kanskje måtte se seg endret for å kunne overleve. Derfor har endringene i arbeidshverdagen, som har kommet som et resultat av COVID-19,

¹ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/faerre-arbeidsledige>

² <https://www.fhi.no/nettpub/coronavirus/fakta/avstand-karantene-og-isolering/?term=&h=1>

³ Per 24.okt 2020

blant annet hatt innvirkning på arbeidstakernes egne motivasjon til å utføre sine arbeidsoppgaver.

Dette er et viktig tema i alle bransjer ettersom de ansatte regnes som å være virksomhetenes viktigste ressurser (Liu, 2020), noe som kan eksemplifiseres ved at varene i dagligvarebutikker ikke blir lagt inn i hyllene uten de ansatte – eller at dårlige eller ødelagte produkter ikke blir plukket ut og registrert som svinn fra avdelingene uten ansattes kompetanse. Produktene som må ut av systemet må tross alt plukkes fysisk ut av hyllene og registrert manuelt som registrert svinn, noe man trenger menneskelig ressurs for å utføre. Bruk av teknologi som overtar for mennesket er blitt mer utbredt de siste årene etter at teknologiutviklingen har tillatt i større grad enn tidligere – men vi må huske at det fortsatt er menneskelig arbeidskraft som må sette opp denne teknologien, tilpasse og reparere om den ikke skal være slik som forventet, og det er fortsatt mange oppgaver som må bli utført av et menneske. Virksomheten må derfor fokusere på å ha kontroll på de ansatte slik at de yter deres aller beste etter organisasjonens beste interesser (Merchant & Van der Stede, 2017). Mennesket drives av deres egne motivasjon, på et ytre og internt plan, og dette er noe tidligere forskning har vist oss at spiller en stor rolle i deres prestasjon rundt arbeidsoppgavene de har blitt utdelt (Gagne & Deci, 2005).

Det finnes allerede forskning på individers motivasjon til å bidra med å redusere smitte (Benjamin Oosterhoff, 2020), noe som viser at mennesker generelt har et stort ønske om å ikke få andre syke. Dette gjør at de kanskje er mer villig til å sosialt distansere seg av fri vilje, selv om dette så klart ikke alltid er tilfelle. Forskning rundt selvbestemmelsesteori (SDT) har nemlig vist at tvang fra bedriften til å distansere seg kan medføre følelse av mangel på autonomi, noe som påvirker motivasjonen deres (Baard et al., 2004; Deci et al., 1989). I tillegg skal det ikke legges skjul på at folk er redde for å miste jobben i slike tider; permitteringer, konkursbo og økt arbeidsledighet har blitt dokumentert at fører til symptomer som depresjon, angst, somatiske plager, dårligere selvtillit og dårligere trivsel (Vansteenkiste et al., 2004).

Basert på denne bakgrunnen har jeg derfor valgt å se nærmere på hvilke sammenhenger det er mellom arbeidstakeres autonome arbeidsmotivasjon, behovtilfredsstillelse og lederstøtten fra overordnede gjennom perioden som medfører sosial distansering grunnet COVID-19. Denne problemstillingen er ikke isolert rettet kun mot COVID-19, så den er også aktuell for andre

situasjoner der sosial distansering er nødvendig. Vi vet lite om de direkte sammenhengene arbeidsmotivasjonen har med sosial distansering, så opplysning om denne tematikken kan forhåpentligvis hjelpe bedrifter med å håndtere slike situasjoner bedre. Denne avhandlingen tar utgangspunkt i forprosjektet som ble skrevet høsten 2020, med passende justeringer og endringer som i ettertid har vært nødvendig (Nordnes, 2020).

1.1 Problemstilling

Med bakgrunnen som har blitt presentert i forrige del av avhandlingen som fundament vil denne masteroppgavens overordnede forskningsspørsmål altså være:

Hvilke sammenhenger er det mellom sosial distansering, lederstil, behovtilfredsstillelse og autonom arbeidsmotivasjon?

For å svare på problemstillingen har jeg utarbeidet noen underspørsmål:

- *Hvilke sammenhenger er det mellom lederstil og behovtilfredsstillelse?*
- *Hvilke sammenhenger er det mellom ulike typer sosial distansering og behovtilfredsstillelse?*
- *Hvilke sammenhenger er det mellom sosial distansering og lederstil?*
- *Hvilke sammenhenger er det mellom sosial distansering og autonom motivasjon?*

Deretter har jeg tre spørsmål om indirekte sammenhenger:

- *Har lederstil indirekte sammenhenger med ulike typer motivasjon gjennom behovtilfredsstillelse?*
- *Har sosial distansering sammenhenger med ulike typer motivasjon gjennom behovtilfredsstillelse?*
- *Har sosial distansering sammenhenger med behovtilfredsstillelse gjennom lederstil?*

I kapittel 3 på s.26 presenterer jeg noen hypoteser som bidrar til et svar på spørsmålene som her har blitt presentert. Sammenhengene mellom de forskjellige elementene blir presentert i den konseptuelle modellen på side 32, mens en beskrivelse av de forskjellige elementene i problemstillingen blir som følgende:

- *Sosial distansering* innebærer her å måtte ha en viss fysisk avstand mellom seg selv og andre individer; enten det er regjeringens anbefalte fysiske avstand på 1 meter eller det å måtte utføre sitt arbeid på et helt annet sted enn arbeidsplassen – også kjent som å ha hjemmekontor.
- *Behovtilfredsstillelse* er et individs iboende behov rundt de drivkreftene som involverer det å kunne prestere: Kompetanse, autonomi og tilhørighet. Dette blir beskrevet mer utdypende i kapittel 2.
- *Lederstil* omhandler lederens tilnærming til sine ansatte, der vi sammenligner en kontrollerende stil med en autonomistøttende stil. Dette blir beskrevet mer utdypende i kapittel 2.
- *Autonom arbeidsmotivasjon* omhandler de faktorene som styrer et individs atferd i sammenheng med det å prestere på jobb, der individet føler en grad av autonomi i sitt arbeid. Dette blir beskrevet mer utdypende i kapittel 2.

1.2 Oppbygning av oppgaven

Videre vil jeg først presentere hvordan jeg utførte et litteratursøk etter relevant og aktuell forskning for å se på hvor bredt dette temaet er forsket på tidligere, før jeg presenterer den teorien som denne oppgaven baserer seg på. Deretter presenterer jeg hvordan jeg utviklet spørreundersøkelsen, samlet inn data, validerte dataen som var samlet inn og da analysene som ble gjort. Til slutt presenterer jeg en oppsummering som innebærer en diskusjon og konklusjon av oppgavens tema og hovedspørsmål.

2 Teori

Hovedtemaet i denne masteroppgaven er «motivasjon» og hvordan den påvirkes av sosial distansering. I dette kapitlet defineres sentrale begrep som er aktuelt for temaet, i tillegg til å henvise til relevant forskning på området. Temaet «motivasjon» er her satt i forbindelse med arbeidslivet, men også andre faktorer som påvirker individets helse og egen vilje til å forholde seg til retningslinjene som er gitt av autoriteter. Jeg vil her definere begrepet «motivasjon» og deretter gå dypere inn i ulike elementene som kan påvirke motivasjonen. Disse elementene er med på å påvirke hvordan et individ presterer, trives og ikke minst hvilke somatiske plager som kan oppstå (Williams et al., 2014).

Jeg har valgt å skrive om selvbestemmelsesteori (delkapittel 2.3) som et eget punkt fordi det er såpass viktig tema innenfor motivasjonsfeltet, før jeg deretter presenterer en organisatorisk integreringsteori som beskriver en internaliseringsprosess (delkapittel 2.4) som brukes til å internalisere ekstern motivasjon hos den ansatte.

2.1 Litteratursøk

Da litteratursøket for denne oppgaven ble utført var temaet Covid-19 i sammenheng med motivasjon fortsatt et ganske lite utforsket område, noe som påvirket søkeresultatene. Jeg benyttet meg av de elektroniske søkemotorene Google Scholar, EBSCOhost og PsycINFO, der grensesnittet var noe forskjellig mellom de tre. Det første jeg ville få oversikt over var i hvor stor grad det fantes eksisterende litteratur om Covid-19 og motivasjon i sammenheng med hverandre. Jeg brukte søkeordene «Covid-19» AND «motivation» i søkefeltet, der AND ble brukt som et boolsk uttrykk for å knytte de to søkeordene sammen - der dette var en mulighet i søkemotoren. Hvis det ikke dukket opp noen resultater da jeg brukte doble anførselstegn (som brukes for å inkludere minst 2 sammenhengende søkeord) fjernet jeg dem for å se om det dukket opp noe av relevans da. Kriteriene for at det funnene skulle være relevante for studiet var at litteraturen skulle inneholde alle søkeordene som jeg oppga. Dette ekskluderer alle artikler som f.eks. kun omhandler temaet *motivasjon* isolert sett, men som ikke har noen form for relevans for *distanseringselementet* i forskningsspørsmålet.

Jeg valgte å sette foretrukket språk til engelsk der det var mulig i databasen, ettersom flere av artiklene hadde engelsk tittel selv om innholdet var på et annet språk. Jeg valgte også hovedsakelig å ikke sette en tidsramme da jeg søkte, ettersom dette kunne ekskludere eldre litteratur som jeg anså som relevant, selv om den ikke var i direkte relasjon med COVID-19. Dette er fordi forskningsspørsmålet er aktuelt – uavhengig av navn på pandemi eller andre forhold – så lenge det involverer en form for sosial distansering. Hovedfokuset er likevel på nyere forskning, ettersom noe eldre litteratur *kan* være utdatert – samtidig som at annen litteratur kan være av en slik grunnleggende natur at den kun støtter opp under den nyere litteraturen. Viste søkene derimot et betydelig høyt antall resultater (200<) var jeg nødt til å begrense antall funn ved å sette en tidsramme for litteratur som var produsert i 2020 – men da kun om dette var absolutt nødvendig. Var antall resultater fortsatt altfor høyt etter at tidsramme-restriksjonene ble satt valgte jeg å se på de ti første sidene som databasen presenterte litteraturen i. Google Scholar tilbyr også informasjon om antall ganger hver artikkel har blitt sitert, noe som ble brukt som indikasjoner på hvor troverdig artikkelen var.

Til slutt valgte jeg også å filtrere funn til å kun stamme fra motivasjon-temaet dersom funnmengden var for stor. Dette var for å forhindre at resultatene viste litteratur som omhandlet noe annet enn hva emnet i denne oppgaven baserer seg på, f.eks. litteratur om distansering som omhandlet dagligvarekjøp under pandemien, altså noe som ikke var direkte knyttet til motivasjon-temaet. Vedlegg 15 viser da litteratursøkmatriksen som presenterer tidspunktet jeg søkte etter faglitteratur, hvilke søkeord jeg brukte, kriterier og relevante funn.

Videre baserer denne oppgaven seg på eksisterende teori i form av en behovsteori som ble utviklet av forskerne Edward Deci og Richard Ryan i 1985, der materiale rundt deres teorier stammer fra forskningsartikler og bøker som de har skrevet. Dette er to forskere som dukker opp i de fleste litteratursøk rundt temaet, og er anerkjente i forskningsøyemed.

2.2 Motivasjon

Begrepet «motivasjon» er definert til å være en samlebetegnelse for de faktorene som styrer atferden hos et individ (Teigen, 2020). Begrepet kan deles inn i to kategorier: *Kontrollert* og *autonom* motivasjon, som jeg har beskrevet kort i punktene under. Autonomi, også kjent fra

selvbestemmelsesteorien (Deci et al., 2001), handler om å handle etter egen fri vilje, mens kontrollert motivasjon handler om å handle grunnet press fra eksterne kilder og følelsen av å bli tvunget til å utføre en oppgave (Olafsen & Halvari, 2017). Dette påvirker den *indre* og *ytre* motivasjonen på forskjellige måter, noe som et individs prestasjoner og tilfredshet blant annet baserer seg på. En prosess for å internalisere ekstern motivasjon om til individets eget vil resultere i forskjellige typer av ekstern motivasjon som varierer i graden av å føle seg kontrollert vs. selvbestemt, der sammenligningen er illustrert i Figur 1.

2.3 Selvbestemmelsesteori

Selvbestemmelsesteorien (SDT) ble introdusert av forskerne Edward L. Deci og Richard M. Ryan i 1985 og handler hovedsakelig om behovsteori som skiller mellom ulike typer av motivasjon. Selvbestemmelsesteori sier nemlig at individets atferd kan bli forstått som enten *amotivert*, *indre motivert* eller *ytre motivert* (Halvari & Cock, 2001). Disse tre motivasjonstypene baserer seg på ulike behov som et individ har, der «behov» som oftest refereres til av forskere som et individs bevisste ønsker, lyster og motiver (Baard et al., 2004). Dette er individuelle variabler som er forskjellige hos hvert eneste individ, der graden av en persons behov/ønsker blir overveid og brukt til å forutse arbeidsrelaterte utfall. Senere forskning har også presentert et alternativt syn på hva «behov» er, der de anser behovene som mer essensielle «næringsstoffer» for hvert individ (Baard et al., 2004). Hvis individets behov blir tilfredsstilt kan man påvirke tilfredshet og fravær på jobb, motivasjon og generell arbeidskvalitet i form av blant annet holdning og resultat.

Forskning viser at tilfredsstillelsen av grunnleggende behov vil mest sannsynlig resultere fra miljø som støtter de grunnleggende behovene, der man i disse miljøene har personer som bidrar til støtte (f.eks. trenere, forelesere og ledere) (Behzadnia & FatahModares, 2020, s. 2) – også kjent som sine *sosiale agenter*. Når sosiale miljøer ikke klarer å etablere et behovsstøttende klima vil det dermed resultere i frustrasjon og negative resultater. Dette kan blant annet være negativ atferd som depresjon, stress og lavere selvtillit rundt egne prestasjoner (Vansteenkiste et al., 2004). I en tid med hjemmekontor kan disse miljøene ha det vanskeligere med å opprettholdes som behovsstøttende, noe som kan påvirke de ansattes velvære når de må forholde seg til sosial distansering.

2.3.1 Amotivasjon

Amotivert atferd er atferd som er styrt av krefter som blir ansett som å være utenfor individets egne intensjon og kontroll. Her mangler individet en form for intensjon til å oppføre seg og handle, og er derfor regnet som å mangle noen form for motivasjon. Ifølge selvbestemmelsesteorien vil individer sannsynligvis være amotivert når de mangler enten en følelse av effektivitet eller følelsen av å ha kontroll i forbindelse med et ønsket resultat – med andre ord at de ikke er i stand til å regulere seg selv når det gjelder en spesifikk atferd (Deci & Ryan, 2000). Her mangler man både indre og ytre motivasjon og har derfor en helt mangel på selvbestemmelse med tanke på å sikre seg en spesifikk atferd.

2.3.2 Indre motivasjon

Basert på kognitiv evolusjonsteori er individer tidvis indre motivert til å utføre en oppgave, og den indre motivasjonen skiller seg ut fra den ytre fordi den indre baserer seg på individets egne frie vilje til å ville å utføre en handling fordi de enten finner handlingen interessant, får en tilfredshet av å ha utført handlingen eller føler at oppgaven er viktig. Her drives vedkommende av sin egen interesse i selve aktiviteten som skal utføres (Gagne & Deci, 2005; Moss, 2016) og føler ikke at de er påtvunget oppgaven som skal utføres. Indre motivert atferd er derfor autonomt og er ikke drevet av noen form for ekstern belønning basert på prestasjon (Kendra, 2019).

Det sies ofte i empiriske studier at indre motivasjon er viktigere enn ytre motivasjon, ettersom at individer som baserer sin prestasjon på sin indre motivasjon vil prestere bedre. En analyse som hadde som hensikt å se på forholdet mellom ytre insentiver, indre motivasjon og arbeidsprestasjon fant funn som viste at indre motivasjon predikerer en høyere prestasjon på jobb (Cerasoli et al., 2014, s. 987). Ifølge samme studie ser vi at indre motivasjon er viktigere for arbeidsoppgaver som er kvalitetsorienterte – noe som kan forklares ved at slike arbeidsoppgaver forutsetter flere ferdigheter hos den ansatte, et større engasjement og er av høyere vanskelighetsgrad.

2.3.3 Ytre motivasjon

Ytre motivasjon handler om motivasjon og handlinger som baserer seg på press fra andre, altså eksterne kilder. Aktiviteter som en person ikke anser som interessante krever en ytre motivasjon dersom den skal utføres. Det er atferd som sies å være eksternt regulert og derfor noe som kategoriseres som en kontrollert motivasjon. Her handler personer med en intensjon om enten å oppnå et ønsket resultat eller konsekvens, eller å unngå et uønsket utfall (Gagne & Deci, 2005) som f.eks. straff.

Ifølge selvbestemmelsesteorien varierer også graden av motivasjon etter hvor mye den ansatte blir kontrollert (Deci et al., 1989; Olafsen & Halvari, 2017). Hvis den ansatte føler at vedkommende blir presset til å tenke, føle eller utføre visse handlinger, får vedkommende en følelse av å bli kontrollert – mens en informerende og støttende tilnærming fra ledelsen vil føre til at den ansatte føler seg støttet til selvbestemmelse (autonomi) og økning i kompetanse (Deci et al., 1989).

Selvbestemmelsesteori sier nemlig at individer har tre medfødte psykologiske behov (Baard et al., 2004):

- Behovet for autonomi
- Behovet for kompetanse
- Behovet for tilhørighet

Disse behovene anses å være i forskjellige individuelle styrkegrader. Tidligere forskning har altså vist at dersom disse behovene tilfredsstilles promoterer man autonom motivasjon, prestasjon og velvære (Olafsen & Halvari, 2017). Muligheter til å tilfredsstille de tre behovene vil muliggjøre selvmotivering og mer effektiv funksjonalitet, noe som kan forklares ved at disse mulighetene legger til rette for å internalisere allerede eksisterende verdier og regulerende prosesser (Baard et al., 2004). I tillegg tilrettelegger det for endring fordi behovtilfredshet gir den nødvendige næringen for at mennesket skal ha en personlig vekst og tilrettelegge for utvikling. Forskning viser også at ytre motivasjon er viktigere for

kvantitetsorienterte arbeidsoppgaver fordi slike arbeidsoppgaver vanligvis kjennetegnes av liten vanskelighetsgrad, større standardisering av individets atferd og har ikke samme grad av forutsetning for vurderingsevnen hos den ansatte (Cerasoli et al., 2014, s. 982). Vi kan her definere variabelen «grunnleggende behov» som et individs iboende behov rundt de drivkreftene som involverer det å kunne prestere: Kompetanse, autonomi og tilhørighet.

2.3.4 Autonomi

Autonomi beskriver en persons følelse av å ha et eget valg og følelsen av å være initiativtakeren av sine egne handlinger (Baard et al., 2004). Autonomi handler om hvor mye den ansatte selv får bestemme hvordan arbeidshverdagen ser ut, noe som ofte kan bli kraftig redusert med retningslinjene som følge av COVID-19 (eller tilsvarende situasjoner). Forskning har også vist at økt grad av autonomi har en positiv relasjon til mental helse (Olafsen & Halvari, 2017; Williams et al., 2014), ettersom autonomi påvirker prososial atferd og handling til omverdenen. Autonomi blir derfor assosiert med flere positive utfall, f.eks. sterkere indre motivasjon, økt tilfredshet og forbedret velvære (Deci & Ryan, 2000).

Tidligere studier har også vist at en kontekst som er autonomistøttende fremmer selvmotivasjon, prestasjon og tilfredshet i forskjellige omgivelser (Deci et al., 1989). Samme forskning har blant annet vist at dersom ledelsen er autonomistøttende vil de ansatte rapportere et høyere nivå av tillit til virksomheten de jobber i og en generelt økt tilfredshet på jobb. Dette bidrar til mindre fravær, færre somatiske symptomer og økt velvære (Baard et al., 2004). Mer utdypende informasjon om dette har jeg skrevet om i feltet om lederstøtte (delkapittel 2.3.7) på side 12.

Tidligere forskning støtter teorien om at en høy grad av indre motivasjon hos et individ bidrar til at atferden til vedkommende bidrar til at aktiviteter gjennomføres fordi individet føler seg fritt til å følge sine indre interesser (Deci & Ryan, 2000, s. 234) og ikke blir tvunget til å gjøre dem. Det støttes også opp om at autonomi er nødvendig for indre motivasjon ved å vise at andre hendelser som trusler, overvåkning, evaluering og frister fører til å undergrave indre motivasjon. Dette er antageligvis fordi det ble et skifte mot en mer ytre oppfatning av kausalitetssted. Ved å tilby de ansatte flere muligheter for å ta egne valg, samt anerkjenne

deres personlige erfaring, vil deres indre motivasjon styrkes og deres selvtillit rundt deres egne prestasjoner vil økes (Deci & Ryan, 2000).

2.3.5 Kompetanse

Kompetanse refererer til følelsen av å være effektiv i å samhandle med miljøet og oppleve muligheter til å utføre og vise sine kapasiteter og kompetanse (Olafsen & Halvari, 2017; Williams et al., 2014). Dette omhandler altså å lykkes med utfordrende oppgaver og det å evne å oppnå ønskede resultater.

Kompetanse er nært knyttet til motivasjon, og da særlig indre motivasjon. Eksempelvis har tidligere forskning vist at positive tilbakemeldinger forsterker den indre motivasjonen, sammenlignet med ingen tilbakemeldinger i det hele tatt – mens negative tilbakemeldinger minsker den indre motivasjonen sammenlignet med å ikke få noen tilbakemeldinger i det hele tatt (Deci & Ryan, 2000, s. 234). Det skal dog legges til at positive tilbakemeldinger kun har en forsterkningseffekt på indre motivasjon dersom individet føler ansvar for kompetanseprestasjonen eller at tilbakemeldingen er gitt på en slik måte at den ikke forverrer følelsen av autonomi. Derfor viser det seg at de optimale omstendighetene for indre motivasjon er de som tillater tilfredsstillelse av behovene for autonomi og kompetanse (Deci & Ryan, 2000, s. 235) – omstendigheter vi kan kalle for *informerende*. Dette berører også *måten* tilbakemeldingen gis på, altså om den oppfattes som kontrollerende eller informerende av tilbakemeldingens mottaker (Deci et al., 1989, s. 581). Blant annet vil negativ tilbakemelding undergrave både indre og ytre motivasjon, noe som gjør individet amotivert (Gagne & Deci, 2005, s. 26).

2.3.6 Tilhørighet

Tilhørighet eller slektskap innebærer å ha en form for gjensidig respekt og avhengighet med andre. Rettere sagt, følelsen av å ha en kobling med noen og å bli ivaretatt av andre personer (Olafsen & Halvari, 2017; Sørebo et al., 2009, s. 1179). Man kan med andre ord si at tilhørighet medfører en følelse av et fellesskap med andre, at man tilhører en gruppe og har

felles formål (Trenshaw et al., 2016, s. 1194). Forskning har nemlig vist at individer som føler en sterk tilknytning til andre har en tendens til å ha en mening med livet, er gladere og har en større motivasjon til å prestere enn de som ikke føler en slik tilhørighet (Nault et al., 2020). SDT hypotiserer også at indre motivasjon vil være mer sannsynlig til å blomstre i kontekster som har en følelse av en sikker tilhørighet (Deci & Ryan, 2000, s. 235). F.eks. har det blitt vist at studenter som opplever lærerne sine som at de bryr seg om elevene, vil ha en større indre motivasjon på skolen.

2.3.7 Lederstøtte

Definisjonene på *lederskap* er mange, der ord som «atferd», «påvirkning» og «veiledning» blir nevnt i forskjellige former – men de fleste teoretikere er enige om at det er et fenomen som er viktig for effektiviteten i en organisasjon (Yuki, 2013, s. 19). Enhver leder har forskjellige måter å lede sine ansatte på retning mot virksomhetens satte mål. Ledelsens tilnærming til ansatte, samt ledelsesstil og støtte, påvirker derfor sterkt den ansattes hverdag og motivasjon. En ledelsesstil som utviser autonom lederstøtte kan støtte autonomi ved å lokke frem og erkjenne ansattes egne perspektiver og følelser før de kommer med en eventuell anbefaling, støtte den ansattes valg og oppmuntre til eget-initiativ, gi en meningsfull begrunnelse ved gitte råd eller når begrensninger er satt, slik at de minimerer press og tvang. Ledelsen kan uttrykke genuin tro på den ansattes evne til å lykkes, bidra med å identifisere barrierer som må oppnås for å lykkes, gi konstruktiv tilbakemelding på en ikke-dømmende måte og tilby utfordringer som bidrar til at den ansatte kan heve kompetansen og problemløsning. Dette bidrar til å tilfredsstille den ansattes grunnleggende behov for *kompetanse*.

For å støtte *tilhørighet* kan ledelsen gi ubetinget positive hensyn og vise empati selv når den ansatte ikke klarer oppnå sitt ønskede resultat, samt skaffe et trygt mellommenneskelig miljø for den ansatte å jobbe i. Med andre ord handler ledelsesstøtte for autonomi, kompetanse og tilhørighet om at ledelsen er interessert i de ansatte som individer, og av den grunn har et sentrert ansattsyn under interaksjoner på jobb (Williams et al., 2014). I forbindelse med COVID-19-pandemien kan det f.eks. tenkes at det er en positiv korrelasjon mellom

autonomistøtte og sosial distansering dersom ledelsen støtter den ansattes valg om å ha hjemmekontor fremfor å møte opp på arbeidsplassens kontor.

Den andre typen ledelsesstil er kjent som *kontrollerende*, der lederen har en kontrollerende atferd over hvilke aktiviteter som skal gjøres, hvordan aktiviteten skal utføres for å nå ønsket resultat og er derfor kjent som å være negativt korrelert med individets kreativitet (Zhang & Hocine, 2014, s. 418). Restriksjonene som er satt av ledelsen fører også til redusert følelse av autonomi, kompetanse og tilhørighet (Zhang & Hocine, 2014, s. 420). I relasjon med COVID-19-situasjonen kan vi eksemplifisere med at den ansatte er tvunget til å jobbe hjemmefra mot den ansattes vilje, eventuelt at de ansatte fortsatt må være på arbeidsplassens kontor selv om det fører til angst for smitte blant de ansatte. Det kan med andre ord være en negativ korrelasjon mellom kontrollerende stil og sosial distansering.

2.4 Internaliseringsprosessen

Som nevnt i delkapittel 2.3.3 handler ytre motivert atferd om at individets handlinger ikke er basert på interesse for arbeidsoppgavene i seg selv, men blir ansett som en vei til å komme seg til et satt mål på. Motivasjonstypen regnes som å være delvis instrumental, altså som et hjelpemiddel til f.eks. å nå et mål. Med andre ord kan dette «hjelpemiddelet» brukes til å motivere et individ til å nå et mål, ettersom at hvis individet hadde vært fullt ut indre motivert hadde ikke lederne hatt et behov for å måtte gripe inn for å få den ansatte til å utføre visse handlinger. Dette inngrepet fra lederne kan gjøres på forskjellige måter. Forskere har nemlig funnet ut at man kan skille mellom fire ytre typer av reguleringer: *Eksterne, introjeksjon, identifiserte og integrerte* (Münster Halvari et al., 2010). Dette er fire reguleringer som representerer forskjellige steg av internalisering eller ren autonomi hos et individ, illustrert og kjent som en organistisk integrasjonsprosess (mer om dette i delkapittel 2.4.1). Denne prosessen er en internaliseringsprosess som gjør ansatte som er eksternt regulert motiverte om til reguleringer som er drevet av interne prosesser (Deci & Ryan, 2000). Her defineres variabelen «arbeidsmotivasjon» som da presiserer at konteksten til et individ er rettet mot de faktorene som styrer atferden til individet når vedkommende er på jobb.

- 1) *Ekstern regulering* er den klassiske typen av ekstern motivasjon. Denne typen regulering involverer et visst engasjement fra individet for å oppnå en ønsket belønning eller å unngå en form for straff. Dette er en form for atferdsregulering som blir styrt ved hjelp av mulige eksterne konsekvenser fra andre personer enn seg selv og regnes da som ikke å være selvbestemt atferd (Münster Halvari et al., 2010). Denne typen av ekstern motivasjon er derfor undergravet av indre motivasjon (Deci & Ryan, 2000). Eksempel på dette kan være at den ansatte er nødt til å utføre en oppgave for å unngå å få kritikk og krenkelse fra ledelsen eller andre ansatte, for å gjøre seg fortjent til en pengesum som belønning eller for å slippe en fysisk smerte som kan oppstå dersom handlingen ikke utføres. I forbindelse med sosial distansering og COVID-19 kan dette være frykten for å bli hakket på om man ikke holder seg hjemme når man er på arbeid og opprettholder satte restriksjoner, eventuelt muligheten for å miste jobben om restriksjonene ikke overholdes.

- 2) *Introjeksjonsregulering* viser til en atferd som baserer seg på mulige konsekvenser som er interne, men styrt av andre individer enn seg selv. Forskere har beskrevet denne typen av regulering som at individet aksepterer reguleringen helt uten å fordøye den (Deci & Ryan, 2000). Dette er derfor en regulering som anses å være delvis internalisert fordi individet har tatt til seg reguleringen (Münster Halvari et al., 2010), men som likevel ikke er akseptert som individets eget (Deci, 1996). Dette er en regulering som presser individet til å en viss atferd, ofte ved hjelp av regler eller krav – og trusselsanksjoner eller belønning blir her brukt. Av den grunn regnes ikke denne reguleringsformen for autonom, selv om den kan regnes å være *mer* autonom enn de eksterne reguleringene som ble nevnt i forrige punkt (1). Her vil nemlig individet unngå å føle seg skamfull, føle skyld eller generelt dårlig om seg selv, eller prøve å oppnå en viss ære for atferden sin – selv om den ikke er basert på egne intern vilje. Eksempel på introjeksjonsregulering i relasjon med sosial distansering kan være å måtte ha hjemmekontor og dermed unngå å være på den fysiske arbeidsplassen, slik at den ansatte ikke skal føle skam eller skyld i at den sosiale distanseringen ikke opprettholdes grunnet smittefare.

- 3) Den tredje typen er *identifisert selvregulering*, noe som vil si at individet anerkjenner og aksepterer de underliggende verdiene i en atferd (Münster Halvari et al., 2010). Individet forstår hvor viktig atferden er, og regnes som å være mer selvbestemmende

fordi internaliseringsprosessen er større enn ved introjeksjonsregulering (2). Vi kan eksemplifisere dette i relasjon med sosial distansering ved at ansatte virkelig mener at det er viktig å sosialt distansere seg for deres eget og andres beste. Forskning har vist at den identifiserte selvreguleringen forventes å bli assosiert med høyere engasjement i arbeidet og bedre prestasjon i aktivitetene som individet utfører (Münster Halvari et al., 2010).

- 4) Denne typen av eksternt motivert atferd er den mest selvbestemmende av de fire som er nevnt og kalles *integrert motivasjon*. Her er verdiene og reguleringene blitt fullt ut integrert og akseptert av personen fordi vedkommende har ført atferden om til en harmonisk relasjon med sine andre mål, behov og verdier – byggesteinene som utgjør kjernen av personen (Münster Halvari et al., 2010). Her opplever personen mindre grad av indre konflikt fordi de anser atferden som opphavet av deres egne verdier, følelser og interesser. I relasjon med denne oppgavens tema rundt sosial distansering kan vi eksemplifisere dette ved at den ansatte verdsetter å jobbe hjemmefra fremfor å møte opp på den fysiske arbeidsplassen sin, og oppfordrer også andre ansatte til å gjøre det samme.

2.4.1 Motivasjonstypene og integrering

Etter å ha sett på de forskjellige typer motivasjon (amotivasjon, indre og ytre motivasjon) kan vi koble dem sammen med den organisatoriske integrasjonsteorien og få en oversikt over graden av autonomi i de forskjellige reguleringene av internalisering fra ekstern motivasjon i Figur 1. Hele prosessen er et såkalt kontinuum, altså en sammenhengende mengde som strekker seg hele veien fra amotivasjon på venstre side, over til indre motivasjon på høyre side i figuren (Deci & Ryan, 2000, s. 237).

<i>Atferd</i>	Ikke-autonom					Autonom
<i>Type motivasjon</i>	Amotivasjon	Ytre motivasjon				Indre motivasjon
<i>Type regulering</i>	Ikke regulert	Eksternt	Introjeksjon	Identifisert	Integrert	Indre regulering
<i>Kausalitetssted</i>	<i>Upersonlig</i>	<i>Eksternt</i>	<i>Delvis eksternt</i>	<i>Delvis intern</i>	<i>Intern</i>	<i>Intern</i>

Figur 1: Reguleringstyper og kausalitetssted i internaliseringsprosessen

Fra venstre kan vi se den minst autonome typen motivasjon, nemlig amotivasjon. Den er ikke regulert av hverken indre eller ytre krefter og regnes derfor som en total mangel på motivasjon. Det neste er den ytre motivasjonen som viser de fire integrasjonstypene som regulerer ytre motivasjon, der graden av autonomi stiger fra venstre til høyre i prosessen. Helt til høyre har vi den indre motivasjonen som er 100% indre regulert i seg selv. Her trengs det ikke noen regulering fra eksterne kilder fordi individet anser atferden og handlingene som helt og holdent selvbestemt på grunn av sitt eget indre driv.

2.5 Sosial distansering & motivasjon

Her vil jeg presentere to studier om COVID-19 i relasjon med motivasjon som er blitt utført tidligere – studier som er relevante til denne oppgaven for å belyse bakgrunnen for individers motivasjon og motiv rundt pandemien og dets medførende farer.

Studie 1: Oosterhof, Wilson & Shook (2020)

“Adolescents’ Motivations to Engage in Social Distancing During the COVID-19 Pandemic: Associations With Mental and Social Health”

Det er ikke bare eksternt kontrollerte krefter som påvirker en persons hverdag, men også et eget initiativ til å ville redusere faren for smitte. Forskning viser blant annet at ca. 98% av ungdom i USA har en indre motivasjon til en viss grad å ville redusere smitten, der

hovedgrunnen for deres motivasjon er følelsen av det sosiale ansvaret i samfunnet, samt ønsket om å ikke smitte andre individer (Benjamin Oosterhoff, 2020). Samme forskning viser også at ungdommen har forskjellige motivasjoner som er basert på angstsymptomer, depressive symptomer, følelsen av å være en byrde for andre og tilhørighet. I SDT forklares det at tilhørighet er en av tre grunnleggende faktorer som påvirker motivasjonen (Baard et al., 2004; Deci et al., 2001). Likevel er den mentale helsen til individer ofte blitt diskutert i relasjon med kontrollerte typer av motivasjon for sosial distansering, blant annet fra myndigheter som setter restriksjoner på hva individer kan tillate seg. Noen kan f.eks. kjempe imot restriksjonene grunnet konspirasjonsteorier rundt COVID-19 (Swami & Barron, 2020). Dette er krefter som kjemper imot motivasjonen på godt og vondt.

Det har blitt utført en studie på ungdommers motivasjon til å engasjere seg i sosial distansering under COVID-19-pandemien, der de fokuserte på assosiasjoner med mental og sosial helse (Benjamin Oosterhoff, 2020). For å redusere smitten av COVID-19 kom det anbefalinger om sosial distansering, men det var lite informasjon om hvor stor grad ungdom sosialt distanserte seg, hvilke grunner (motivasjon) de hadde for sosial distansering og hvordan disse motivasjonene var knyttet til mengden av sosial distansering, mental og sosial helse. Variabelen for «sosial distansering» blir her definert som å måtte ha en viss fysisk avstand mellom seg selv og andre individer. Dette kan blant annet måtte innebære hjemmekontor i noen tilfeller.

Verdens Helseorganisasjon (WHO) anbefalte⁴ sosial distansering i en tidligfase av koronautbruddet for å redusere spredning av viruset, slik at de kunne minske sjansen for å overvelde helsesystemene rundt om i verden. Dette involverte å minimere sosial og fysisk kontakt mellom mennesker, blant annet ved at individer måtte holde minst 1 meter unna hverandre, nedstengning av ikke-essensielle virksomheter, tvunget hjemmekontor og hjemmeundervisning. Det har derfor blitt et økt fokus på fysisk helse (Chirico et al., 2020) og alternative metoder etter at nedstengning av virksomheter og mindre fysisk kontakt er blitt en nødvendighet (Karloh et al., 2020).

Ifølge SDT varierer graden av motivasjon etter hvorvidt den er kontrollert eller autonom (Deci & Ryan, 2000), der den autonome atferden forventer en større engasjering i prososial atferd sammenlignet med kontrollert atferd. Autonom motivasjon er også knyttet til en bedre

⁴ <https://www.who.int/news-room/feature-stories/detail/a-guide-to-who-s-guidance>

mental helse, bedre velvære og vitalitet (Deci & Ryan, 2000; Williams et al., 2014). Videre inkluderer prososial motivasjon en bekymring for andres velferd, i tillegg til større prososiale handlinger og psykologisk velvære. I forbindelse med sosial distansering kan ungdom derfor fremheve motiver som er knyttet til personlig autonomi, ved å blant annet ikke selv ville bli syk. Dette kan gjøre det enklere å overholde anbefalingene rundt sosial distansering uten å måtte ty til kontrollerte former for motivasjon. Det å forstå relasjonene blant motivasjon og sosial distansering kan derfor være nødvendig for å forhindre negative psykologiske effekter av den sosiale distanseringen grunnet COVID-19.

Målet med denne studien var tre-delt:

- *Å identifisere ungdommers motivasjon for sosial distansering.* Her ble det forventet at ungdommen aksepterer et bredt spekter av varianter på motivasjon rundt sosial distansering, inkludert de som reflekterte over personlige ønsker (altså de som selv ikke ville bli syke), prososiale handlinger (altså ikke ønsket at andre ble syke) og kontroll (restriksjoner).
- *Bestemme i hvilken grad ulike motivasjoner var relatert til graden av sosial distansering.* Her ble det forventet at ungdommen som fremmet autonomi og prososiale motiver ville engasjere seg i sosial distansering på et høyere nivå enn de som ikke hadde disse motivene.
- *Undersøke relasjonene mellom sosial distanseringsmotivasjon og ungdoms mentale helse og sosiale helse.* Tidligere forskning har funnet demografiske forskjeller på ungdoms mentale helse hos unge jenter, minoritetsungdom, eldre ungdom og de fra lavere sosioøkonomisk bakgrunn (Benjamin Oosterhoff, 2020, s. 180).

2.5.1 Metode

Deltakerne bestod av 683 ungdommer som bodde i USA og var mellom 13 og 18 år gamle. Forskerne nådde ut til målgruppen ved hjelp av reklame på forskjellige sosiale medier

(Facebook, Instagram, Twitter, Reddit) slik at alle deltakerne som var med hadde selv klikket seg inn på den 10-minutter lange undersøkelsen. I forbindelse med sosial distansering og motivasjon ble det stilt spørsmål som «I hvilken grad engasjerte du til sosial distansering de siste 7 dagene?» med svaralternativer som var skala-basert fra 1-5. Deretter fikk man presentert en liste av motivasjoner/grunner for sosial distansering, alt basert på hva man allerede hadde huket av som svaralternativ. I tillegg fikk man mulighet til å utdype svarene sine i en tekstboks på siste side. Dette gjentok seg rundt temaer som angst, depresjon, tilhørighet og følelsen av å være en byrde. Til slutt ble de spurt om demografiske karakteristika som etnisitet, foreldrenes økonomi og kjønn.

2.5.2 Funnet og diskusjon – Studie 1

Det ble funnet at ca. 98% av ungdom engasjerer i sosial distansering (Benjamin Oosterhoff, 2020, s. 182), der de fleste gjør det av prososiale grunner og at de erkjente at sosial distansering er et sosialt ansvar for å hindre at andre blir syke. Det sosiale ansvaret førte til at de ble enda mer sosialt distansert. Deltakerne som rapporterte at de engasjerte i sosial distansering grunnet restriksjoner, engasjerte seg også mer i sosial distansering sammenlignet med de som ikke fremmet disse motivene (Benjamin Oosterhoff, 2020, s. 183). Det viser at de lokale myndighetene har en påvirkningskraft på motivasjonen til befolkningen, selv om det er i kontrollerte former.

Videre ble ungdommens motivasjon til å sosialt distansere seg assosiert med deres mentale og sosiale helse. Ungdommen som rapporterte at de distanserte seg sosialt for å unngå personlig sykdom kunne også rapportere en økning av angst, men en lavere følelse av å være en byrde. Ungdom som fra før av slet med høy angst kunne dog rapportere at de hadde større søkelys på helse og dermed engasjerte i sosial distansering som en form for selvbeskyttelse.

Det skal legges merke til at det *ikke* ble funnet bevis på at sosial distansering i form av kontrollert motivasjon (f.eks. restriksjoner fra regjering) var negativt assosiert med mental eller sosial helse. Ungdommen rapporterte faktisk en økning i følelsen av tilhørighet, noe som kan ha en forklaring på at de føler seg ivaretatt av andre. Dette samsvarer også med SDTs teori om tilhørighet, noe som styrker den mentale helsen (Ryan & Deci, 2017). Det er derfor

vist at det er viktig å forstå seg på motivasjonens underliggende påvirkningsfaktorer når det gjelder å sosialt distansere seg under COVID-19-pandemien.

Studie 2: Behzad Behzadnia & Saeideh FatahModares (2020)

“Basic Psychological Need-Satisfying Activities during the COVID-19 Outbreak”

I en annen nylig forskning som ble utført av Behzadnia og FatahModares (Behzadnia & FatahModares, 2020) studerte de effekten av aktiviteter som stimulerte de tre grunnleggende behovene i Selvbestemmelsesteorien (SDT); autonomi, kompetanse og tilhørighet. De fant ut at pandemien førte til økt frykt og stress blant befolkningen, og hvordan disse faktorene påvirket folks velvære og deres motivasjon rundt aktiviteter som ble utført.

2.5.3 Metode

Forskerne utførte et 10-dagers eksperiment i Iran med 255 deltakere og delte deltakerne inn i to grupper på henholdsvis 126 og 129 stykk. Førstnevnte antall personer ble satt i en testgruppe som skulle utføre aktiviteter som tilfredsstilte de grunnleggende psykologiske behovene, mens de resterende deltakerne ble satt i en kontrollgruppe. Denne forskningen støtter seg på selvbestemmelsesteori, dens tilhørende aktiviteter og motiverende reguleringer, som beskrevet under.

2.5.3.1 *Behovstilfredsstillende aktiviteter*

Ifølge Selvbestemmelsesteorien vil graden av tilfredsstillelse av de grunnleggende behovene være avhengig av om de sosiale miljøene støtter eller hindrer behovene, noe som påvirker folks velvære. COVID-19 er en pandemi som har medført store forandringer i folks hverdag, med blant annet mengder med utydelig informasjon, usikre framtidsutsikter når det gjelder jobb og økonomi, og ikke minst frykten for å bli smittet av selve viruset. Forskning har vist at i en slik situasjon som COVID-19 medfører burde høyeste hold (regjeringen) fremskaffe klar og tydelig informasjon, der det også bør være et altruistisk valg for befolkningen til å frivillig delta i programmer som er anbefalt av helseorganisasjoner – blant annet sosial distansering (Brooks et al., 2020). Det er dog lettere sagt enn gjort ettersom at selv den offentlige instansen også fort kan føle seg uforberedt på uforutsette hendelser og da kan kjenne på den

usikkerheten og det stresset det fører med seg. Det gjør at folket må klare seg selv når det gjelder tilfredsstillelse av de tre grunnleggende behovene. Tilfredsstillelse av behovene bringer med seg følelsen av en indre motivasjon rettet mot aktivitetene, i tillegg til bedre velvære (Ryan & Deci, 2017).

Ettersom man må klare seg selv uten sine sosiale agenter (f.eks. lærere, trener, ledere) må man tenke ut egne metoder for å tilfredsstille sine egne grunnleggende psykologiske behov (Behzadnia & FatahModares, 2020, s. 2). Dette kan man gjøre ved å skape en relasjon med andre, fokusere på å lære nye ting som en selv føler er viktig i livet og ta ansvar for egen velvære og helse (Behzadnia & FatahModares, 2020, s. 3). Her er det for eksempel muligheter til å danne praksisfellesskap (CoP) der man kan dele kunnskap og informasjon som kan være nyttig i forskjellige settinger (Wenger & Snyder, 2000). På den måten skaper man relasjon med andre, lærer nye og viktige ting, man får delt sin egen kompetanse med andre og dermed påvirket miljøet vedkommende er i.

Når man føler at sin egen atferd er basert på egne valg, at man kjenner en følelse av autonomi, at man er effektiv og at ens egen atferd vil føre til noe ønsket – da vil man kjenne på følelsen av kompetanse og tilhørighet – noe som tilfredsstiller de tre grunnleggende behovene i selvbestemmelsesteorien.

2.5.3.2 *Motiverende selvregulering*

Som vi så i Figur 1 har vi 6 reguleringer som beskriver de tre forskjellige motivasjonstypene amotivasjon, ytre motivasjon og indre motivasjon. Selvbestemmelsesteori sier at når personer føler en tilfredsstillelse av de tre grunnleggende behovene, vil de føle økt velvære og redusert følelse av depresjoner og generelt uvel. Denne relasjonen formidler da selvregulering av motivasjon, noe som er beskrevet å være et kontinuum som strekker seg fra amotivasjon til indre motivasjon. Her ser vi at amotivasjon har fullstendig mangel på motivasjon og kontroll, før den informerer videre om en kontrollert selvregulering der personen unngår en følelse av følelse av stolthet og skyld (i tillegg til å unngå straff), helt over til den indre motivasjonen der personen selv verdsetter aktiviteten og handler basert på egne interesser og egne preferanser (Behzadnia & FatahModares, 2020, s. 4; Deci & Ryan, 2000, s. 237).

I tillegg til dette legger vi til behovet for et behovsstøttende miljø som er relatert til følelsen av behovtilfredsstillelse og autonom selvregulering – mens i et miljø som motsetter seg å støtte behovtilfredsstillelse vil resultere til følelsen av frustrasjon, kontrollert selvregulering og amotivasjon (Behzadnia & FatahModares, 2020). Med andre ord ser vi at det er et positivt utfall med autonomt regulert atferd – blant annet bedre prestasjon, utholdenhet i aktivitetene som utføres og i tillegg økt velvære. Kontrollert atferd og amotivasjon fører da naturligvis til det motsatte.

2.5.4 Funn og diskusjon – Studie 2

Forskningen viser at folk kan tilfredsstille sine egne grunnleggende psykologiske behov for å håndtere stress og vedlikeholde livsenergien i stressende perioder som under COVID-19-perioden (Behzadnia & FatahModares, 2020, s. 18). Det ble funnet et samsvar med selvbestemmelsesteorien som sier at man får markant høyere tilfredsstillelse av behovene sine og mindre frustrasjon om man utfører aktiviteter som er rettet mot behovtilfredsstillelse.

Testgruppa, som denne studien fokuserte på, skulle utøve aktiviteter som skulle tilrettelegge for følelsen av behovtilfredsstillelse og så iverksette en intervensjon som skulle nå dette målet, i samsvar med hva selvbestemmelsesteorien anbefaler (Ryan & Deci, 2017). Med dette målet i bakhodet ble to mål forfulgt under den stressende situasjonen som COVID-19-viruset brakte med seg.

- 1) For det første ble det antatt at en intervensjons effektivitet på en aktivitet som tilfredsstiller de grunnleggende psykologiske behovene ville øke opplevelsen av behovstilfredshet, autonom selvregulering og subjektiv vitalitet hos deltakerne i testgruppa i de eksperimentelle forholdene. Dette ble så sammenlignet med deltakerne i de kontrollerte forholdene som ikke opplevde noen innblanding.
- 2) For det andre ble det antatt at deltakerne i de eksperimentelle forholdene ville redusere deres opplevelse av behovsfrustrasjon, kontrollert selvregulering, amotivasjon og oppfattet stress. Dette ble så sammenlignet med deltakerne i de kontrollerte forholdene.

De forventede resultatene samsvarte generelt sett med effektene som ble funnet. Resultatene viste at for testgruppa som var i de eksperimentelle forholdene økte autonom selvregulering fra før de startet testen, til etter at testen var utført. Deltakerne rapporterte høyere autonom selvregulering sammenlignet med deltakerne i kontrollgruppa, noe som bekreftet tidligere forskning om at effekten av aktiviteter som er behovstilfredsstillende har en positiv sammenheng med folks autonome regulering og positive utfall. Når individer altså føler at de kan velge en aktivitet av egen fri vilje og selv ta avgjørelser som omhandlet aktiviteten, vil de nyte aktiviteten bedre fordi de føler det er en viktig aktivitet – og dermed opplever større livsenergi.

Det som også er verdt å nevne er at resultatene viser at de autonome årsakene til å utføre aktiviteten vil forhindre personer til å føle for eksempel stress, selv om det er sosial distansering involvert. Dette har noe med at personer som selv får velge om de er alene, f.eks. hjemmekontor, kjenner en større følelse av autonomi. Denne kunnskapen er essensielt for denne studien fordi det betyr at det spiller en stor rolle om ansatte får involvere seg i valget om å ha hjemmekontor eller ikke, og at dette i stor grad påvirker motivasjonen.

Videre la forskerne til at deltakerne *kan* ha følt på frustrasjon av deres grunnleggende behov under påtvunget sosial distansering, og for å motkjempe dette kan de ha funnet aktivitetene som ble gitt som interessante og viktige. De kan blant annet ha tvunget seg selv til å stå opp tidlig på morgenen og utføre ting på en måte som ble foreslått for dem i gruppen. Ved å gjøre dette ville de føle at de gjør et hardt stykke arbeid og at de selv kunne kontrollere hvordan de skal nå fastsatte mål. Dette var dog noe forskerne anbefalte videre forskning om i fremtiden, ettersom de følte de ikke hadde nok materiale til å kunne fastslå noen spesifikk konklusjon.

2.5.5 Konklusjon

Aktiviteter som tilfredsstillende de grunnleggende behov vil øke den subjektive vitaliteten og redusere stressfaktoren for individer. Det blir derfor foreslått i rapporten at behovstfredsstillende aktiviteter er viktige for individer i hverdagen når det er en vanskelig periode, som f.eks. under COVID-19-pandemien. Når man føler en gnist, lyst og energi til å utføre en aktivitet er det stor sannsynlighet for at vedkommende fortsetter med aktiviteten i fremtiden. Videre konkluderer vi med at høyere vitalitet kan relateres til sunnere fysiologisk og immunologisk funksjonalitet hos mennesket. Til slutt ser vi at høyere stress kan ha stor sammenheng med både mental og fysisk velvære, med andre ord kan vi si at høyere stress kan redusere immunologisk funksjonalitet (Behzadnia & FatahModares, 2020, s. 20)

Vi kan altså se at selvbestemmelsesteorien bidrar til hvordan individer kan påvirke stress og mentale plager i en vanskelig tid. Tilfredsstillende av de tre grunnleggende behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet fører til redusert frustrasjon, amotivasjon og oppfattet stress – samtidig som den øker opplevelsen av behovstfredsstillende, autonom selvregulering og subjektiv vitalitet. Dette er alt veldig aktuelt i videre forskning rundt motivasjon og COVID-19-tiden.

3 Hypoteser og konseptuell modell

Dette kapitlet gir en oversikt over hvordan jeg har tenkt til å gjennomføre selve undersøkelsen for å kunne besvare forskningsspørsmålet i oppgaven. Etter å ha presentert en bakgrunn i form av hvorfor temaet er viktig (kapittel 1) og hva slags relevant litteratur og teori det allerede finnes (kapittel 2), vil jeg nå presentere noen hypoteser som bygger opp under hovedproblemstillingen.

3.1 Forskningsspørsmål

Som forskning har vist er motivasjon en stor del av arbeidshverdagen til et individ (Cerasoli et al., 2014; Deci et al., 1989; Deci et al., 2001; Gagne & Deci, 2005; Halvari & Cock, 2001; Svartdal, 2011; Teigen, 2020). Denne motivasjonen berøres av interne og eksterne krefter og er et element i forretningsverdenen som må tas med i betraktning når det gjelder å ta vare på ansatte under vanskelige tider, som blant annet COVID-19-viruset har påført verdenen.

Selvbestemmelsesteori presenterer tre grunnleggende psykologiske behov som alle påvirker den ansattes arbeidsmotivasjon på forskjellige måter (Ryan & Deci, 2017), og tilfredsstillelse av disse tre behovene bør være en prioritert for en virksomhet ettersom det blant annet vil påvirke hvordan den ansatte presterer (Halvari & Cock, 2001). Hvordan disse behovene dekkes avhenger blant annet av overordnedes lederstøtte, noe som henviser til en kontrollerende eller autonomistøttende stil.

Denne masteroppgavens overordnede forskningsspørsmål er derfor følgende:

Hvilke sammenhenger er det mellom sosial distansering, lederstil, behovtilfredsstillelse og autonom arbeidsmotivasjon?

3.2 Hypoteser

Jeg vil først presentere hypotesene for de direkte sammenhengene i problemstillingen, før jeg så presenterer hypotesene for de indirekte sammenhengene. Primærhypotesene oppsummeres i en oversiktlig tabell på s. 31.

3.2.1 Direkte sammenhenger og underspørsmål

I teorikapittelet skilles det mellom autonomistøttende og kontrollerende lederstil, der autonomistøttende har søkelys på å fremme blant annet utvikling og samarbeid, mens den kontrollerende lederen har en pragmatisk lederstil og kontrollerende atferd som har søkelys på belønninger – noe som gjør at den kontrollerende stilen hemmer de samme grunnleggende behovene (Deci et al., 1989). Behovtilfredsstillelse innebærer å dekke behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet (Chen et al., 2015). På bakgrunn av denne teorien kan vi anta at en autonomistøttende leder har en positiv sammenheng med behovtilfredsstillelse, mens den kontrollerende lederstilen har en negativ sammenheng med behovtilfredsstillelse – noe som støttes av tidligere forskning (Haerens et al., 2015).

Hypotese 1a: Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøttende lederstil og behovtilfredsstillelse.

Hypotese 1b: Det er en negativ sammenheng mellom kontrollerende lederstil og behovtilfredsstillelse.

Videre jobber vi ut ifra forklaringen av behovtilfredsstillelse og ser så på grad av autonomi, basert på internaliseringsprosessen som er presentert i teorikapittelet. Der er det beskrevet hvordan indre motivasjon baserer seg på at individet utfører en aktivitet fullt og helt etter egen vilje og interesse, uten et behov for noen form for ytre konsekvens som belønning eller straff. Også her kan vi ta med identifisert regulering ettersom den regnes som å være en autonom form for motivasjon, der summen av disse to typene oppsummeres i variabelen «Autonom motivasjon». Vi antar derfor at det er en positiv sammenheng mellom behovtilfredsstillelse og autonom motivasjon, noe som støttes av tidligere forskning (Gagne & Deci, 2005).

Hypotese 2a: Det er en positiv sammenheng mellom behovtilfredsstillelse og indre motivasjon

Hypotese 2b: Det er en positiv sammenheng mellom behovtilfredsstillelse og identifisering

Jeg tar så utgangspunkt i de samme teoretiske forklaringene av indre motivasjon og identifisert regulering som i hypotese 2. Videre ser vi på funnene gjort i forskningen til Benjamin Oosterhoff (2020) som fant at individer erkjente at sosial distansering er et sosialt ansvar for å forhindre andre at andre blir syke. Individet har altså et eget ønske om å forhindre at seg selv og andre blir syke, noe som tilsier at det er en positiv sammenheng mellom sosial distansering og autonom motivasjon.

Hypotese 3a: Det er en positiv sammenheng mellom sosial distansering og indre motivasjon

Hypotese 3b: Det er en positiv sammenheng mellom sosial distansering og identifisering

Selvbestemmelsesteori handler om at behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet dekkes. Sosial distansering involverer å isolere seg fra andre individer, og i noen tilfeller på ufrivillig basis (Nault et al., 2020). I teorien skal man med andre ord måtte redusere følelsen av tilhørighet fordi man mister den relasjonen med andre individer (kollegaer etc.) i samme gruppe, fordi man tvinges til å oppholde seg på et annet fysisk sted enn på arbeidsplassen (Deci & Ryan, 2017). Behovet for autonomi hemmes også fordi det er en påtvunget aktivitet som involverer lite valgfrihet, noe som da skal tilsi at det er en negativ sammenheng mellom påtvunget sosial distansering og behovtilfredsstillelse. Når det er sagt har forskning likevel vist at individer evner å tilfredsstille egne grunnleggende psykologiske behov i miljøer som støtter behovtilfredsstillelse, selv om sosial distansering er et krav fra offentlige etater. Forskerne fant at individer *kan* ha følt på frustrasjon av deres grunnleggende behov under påtvunget sosial distansering, og for å motkjempe dette kan de ha funnet aktivitetene som ble gitt av arbeidsgiver som interessante og viktige (Behzadnia & FatahModares, 2020). Forskerne legger dog til at de ikke følte de hadde nok materiale til å kunne fastslå noen spesifikk konklusjon, men hypotese 4b tar dette likevel med i betraktning. Videre fant

forskning ut at påtvunget sosial distansering førte til en økt følelse av tilhørighet, til tross for at den fysiske distansen mellom seg selv og andre økte – noe som ble forklart ved at individet følte seg ivaretatt av andre ved at de ble tvunget til å distansere seg (Benjamin Oosterhoff, 2020).

Basert på dette kan vi anta at det er en positiv sammenheng mellom frivillig sosial distansering og behovtilfredsstillelse, og en positiv sammenheng mellom påtvunget sosial distansering og behovtilfredsstillelse.

Hypotese 4a: Det er positiv sammenheng mellom frivillig sosial distansering og behovtilfredsstillelse

Hypotese 4b: Det er positiv sammenheng mellom påtvunget sosial distansering og behovtilfredsstillelse

Videre kan vi se at ekstern motivasjon som fører til tvungen ensomhet anses som å være den mest skadelige formen for ensomhet, og det antas at tvungen ensomhet resulterer til dårlig velvære (Nault et al., 2020). Det er blitt skrevet artikler som forklarer at en lederstil som tilpasser seg distanseringssituasjonen – og således fokuserer på ansattes velvære – fører til at ansatte har mer selvbestemmelse i hverdagen og vil fungere bedre i arbeidshverdagen som omkranses av sosial distansering (Petrov & Tipton, 2020). Basert på dette kan vi anta at det er en positiv sammenheng mellom autonomistøttende lederstil og sosial distansering.

Hypotese 5a: Det er positiv sammenheng mellom autonomistøttende lederstil og sosial distansering

Den kontrollerende lederstilen fant jeg lite forskning på i sammenheng med sosial distansering, trolig fordi forholdene har gjort det mer begrensende å kunne ha en kontrollerende stil. Med utgangspunkt i teorien om kontrollerende lederstil kan vi likevel se likheter rundt at den kontrollerende stilen og sosial distansering har begge en sammenheng med redusert velvære. Basert på dette kan vi anta at det er en positiv sammenheng mellom kontrollert lederstil og sosial distansering, selv om det hittil er gjort lite forskning på en direkte sammenheng mellom de to variablene.

Hypotese 5b: Det er positiv sammenheng mellom kontrollerende lederstil og sosial distansering

Primærhypotesene er presentert i en oversiktlig tabell på neste side. Disse hypotesene skal også bidra til å kunne besvare fire underspørsmål:

- *Hvilke sammenhenger er det mellom lederstil og behovtilfredsstillelse?*
- *Hvilke sammenhenger er det mellom sosial distansering og behovtilfredsstillelse?*
- *Hvilke sammenhenger er det mellom sosial distansering og lederstil?*
- *Hvilke sammenhenger er det mellom sosial distansering og autonom motivasjon?*

3.2.2 Indirekte sammenhenger og spørsmål

Deretter vil jeg se litt på de indirekte sammenhengene, noe som tar utgangspunkt i teori fra teorikapittelet og begrunnelser i forrige delkapittel:

Hypotese 6: Autonomistøttende lederstil har en positiv indirekte sammenheng med a) indre motivasjon og b) identifisert regulering gjennom eller via behovtilfredsstillelse

Hypotese 7: Kontrollerende lederstil har en negativ indirekte sammenheng med a) indre motivasjon og b) identifisert regulering gjennom eller via behovtilfredsstillelse

Hypotese 8: Påtvunget sosial distansering har en positiv indirekte sammenheng med a) indre motivasjon og b) identifisert regulering gjennom eller via behovtilfredsstillelse

Hypotese 9: Frivillig sosial distansering har en positiv indirekte sammenheng med a) indre motivasjon og b) identifisert regulering gjennom eller via behovtilfredsstillelse

Hypotese 10: Sosial distansering har en positiv indirekte sammenheng med behovtilfredsstillelse gjennom autonomistøttende lederstil

Hypotese 11: Sosial distansering har en negativ indirekte sammenheng med behovtilfredsstillelse gjennom kontrollerende lederstil

Disse hypotesene skal bidra til å kunne besvare følgende spørsmål rundt indirekte sammenhenger:

- *Har lederstil indirekte sammenhenger med ulike typer motivasjon gjennom behovtilfredsstillelse?*
- *Har sosial distansering sammenhenger med ulike typer motivasjon gjennom behovtilfredsstillelse?*
- *Har sosial distansering sammenhenger med behovtilfredsstillelse gjennom lederstil?*

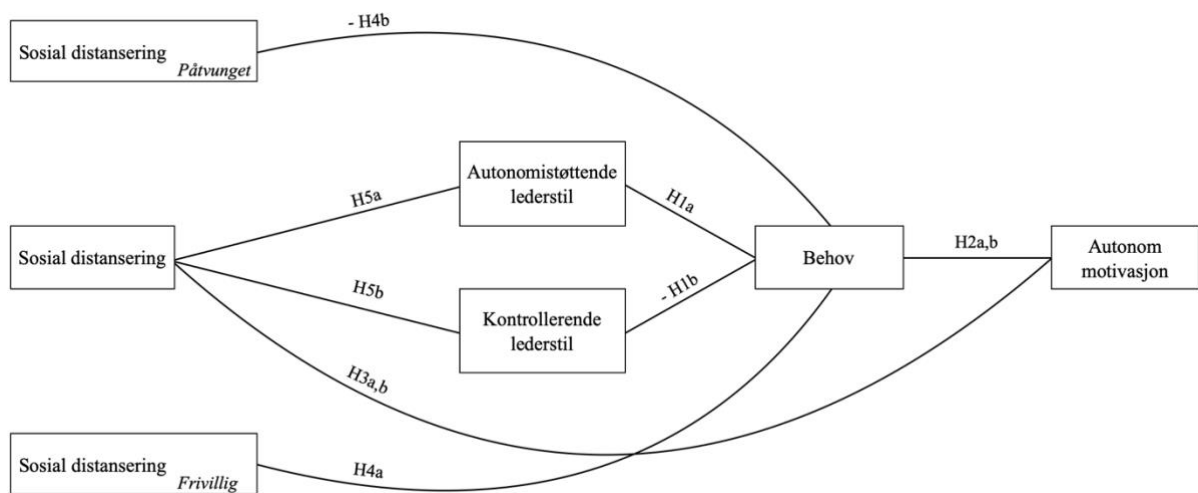
Tabell 1: Primærhypoteser

- H1a:** Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøttende lederstil og behovtilfredsstillelse
- H1b:** Det er en negativ sammenheng mellom kontrollerende lederstil og behovtilfredsstillelse
- H2a:** Det er en positiv sammenheng mellom behovtilfredsstillelse og indre motivasjon
- H2b:** Det er en positiv sammenheng mellom behovtilfredsstillelse og identifisering
- H3a:** Det er en positiv sammenheng mellom sosial distansering og indre motivasjon
- H3b:** Det er en positiv sammenheng mellom sosial distansering og identifisering
- H4a:** Det er en positiv sammenheng mellom frivillig sosial distansering og behovtilfredsstillelse
- H4b:** Det er en negativ sammenheng mellom påtvunget sosial distansering og behovtilfredsstillelse
- H5a:** Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøttende lederstil og sosial distansering
- H5b:** Det er en positiv sammenheng mellom kontrollerende lederstil og sosial distansering
-

3.3 Konseptuell modell

Basert på hypotesene og problemstillingen i forrige delkapittel vil jeg nå presentere en forskningsmodell som studien baserer seg på, noe som gjør det enklere å se sammenhengen mellom de forskjellige elementene i problemstillingen.

Her er en grafisk fremstilling av hvilke sammenhenger det er mellom de forskjellige elementene denne oppgaven baserer seg på. Hypotesene er bygget rundt disse elementene, noe som skal bidra til at vi kan se sammenhengen.



Figur 2: Konseptuell modell

4 Metode

For å utføre en studie finnes det mange tilnærminger og metoder man kan gjøre dersom man har som mål å kunne presentere et respektabelt resultat og funn. Metodefeltet er sentralt for enhver studie og er det området som fremskaffer datamateriale som skal brukes for å kunne besvare hypoteser og problemstilling. Hypotesene i denne studien er med på å legge føring for hvordan undersøkelsesmetoden skal utføres, og anskaffelse av datamateriale baserer seg på hvilket design studien passer best til.

I tråd med Mitchell og Jolley (2007, s. 254) retningslinjer for hvordan man utfører en vellykket undersøkelsen er man nødt til å vite hva hypotesene til studien er (delkapittel 3.2) slik at man vet hva man skal måle. Deretter må man sørge for at undersøkelsen presist måler de tanker, følelser eller atferd som man ønsker måle (delkapittel 4.2.1), før man til slutt må kunne generalisere resultatene til en spesifikk gruppe med mennesker (delkapittel 4.4). I dette kapitlet vil jeg derfor først forklare hvilket forskningsdesign studien min baserer seg på, med tilhørende begrunnelser. Deretter beskriver jeg hva slags utvalg studien besitter, før jeg til slutt beskriver hvordan målutviklingen for studien har foregått.

4.1 Forskningsdesign

Enhver empirisk undersøkelse har en form for forskningsdesign, og denne studien er intet unntak. Man kan kort oppsummere et «forskningsdesign» som den logiske sekvensen som knytter empirisk data til et opprinnelig forskningsspørsmål, med den hensikt om å komme til en konklusjon som besvarer spørsmålet (Yin, 2014, s. 117). Det kreves mange steg og handlinger for å gå fra et forskningsspørsmål og komme seg til en sluttkonklusjon – blant annet innsamling av datamateriale som forhåpentligvis kan bidra til å komme med en valid slutning. Hovedformålet med dette forskningsdesignet er å *forhindre* at det oppstår situasjoner der de innsamlede dataene ikke makter å kunne svare på det opprinnelige forskningsspørsmålet. Det må derfor tas hensyn til hvilken type design som blir brukt, hvilken strategi som legger føring for studien og hva slags metodetilnærming som sørger for å samle inn dataen man trenger.

4.1.1. Valg av forskningsdesign

Begrunnelsen for valg av design er beskrevet under. Når vi snakker om forskningsdesign, kan vi skille mellom tre typer: Deskriptivt, eksplorativt og kausalt forskningsdesign.

Det deskriptive designet blir også kalt for et *beskrivende* design grunnet dets allerede tilegnede kunnskapsnatur. Her har man i utgangspunkt en klar forestilling om forholdenes tilstand og sammenhenger, og dette designet er passende når man har en klar problemstilling som bidrar til å beskrive et fenomen. I denne typen design er problemstillingen gjerne utformet som hypoteser, ettersom man allerede har teori og kunnskap om feltet som undersøkes.

I *det eksplorative designet* fokuserer man på et område som tidligere ikke har blitt drevet en systematisk forskning på. Her utforsker man nye områder for å få mer kjennskap til et objekt eller felt man vil undersøke. Dette designet innebærer at man har lite eksiterende informasjon å basere på, og det kan ofte oppstå uventede forhold som bidrar til å avdekke ny kunnskap rundt området. Dette er med andre ord ikke et aktuelt design ettersom vi allerede besitter en stor mengde med kunnskap rundt temaene denne studien baserer seg på, noe teorikapittelet i denne avhandlingen støtter opp under.

Det kausale designet vil belyse årsak-virkning-effekter som oppstår, der hovedformålet med et slikt forskningsdesign er å isolere én eller flere grunner, før man adresserer hvorvidt (og eventuelt til hvilken grad) grunnene resulterer i en viss virkning. Her kreves det både klare strukturer og hypoteser om at X fører til Y (Grønhaug et al., 2020), og man ønsker å se om det er noe mønster som dukker opp. Hensikten her er med andre ord å finne årsakssammenhenger og passer derfor bra til studier der man kan utføre før-og-etter-undersøkelse (Grenness, 2020). Dette designet er likevel lite hensiktsmessig å bruke, blant annet fordi tidsaspektet et slikt design krever er lenger enn hva denne studien tillater.

Denne oppgaven baserer seg på eksisterende teori, og man har en klar forestilling om forholdenes tilstand og sammenhenger. Hensikten med studien er å utvikle en beskrivende kunnskap ved å se på sammenhenger mellom ansattes autonome motivasjon og sosial distansering. Det benyttes seg derfor av deskriptivt design i denne studien.

4.1.2 Valg av strategi

En forsker har videre to måter å trekke en konklusjon av i forskningen sin, enten via en induktiv eller deduktiv strategi. Strategiene bidrar til å etablere hvilke observasjoner som er sant eller ikke, og man baserer sitt valg av strategi sin på studiens formål.

Ved en *deduktiv* strategi trekker man konklusjoner gjennom logisk tenking. Forskeren bygger her på hypoteser fra eksisterende forskning/litteratur – noe som blir eksponert for testing og man skal dermed kunne bekrefte eller avkrefte saken som forskningen baserer seg på. Forskerens oppgave er altså ikke bare å lage hypoteser fra allerede eksisterende kunnskap, men også å kunne presentere dem i operasjonelle termer for å vise hvordan informasjon kan bli samlet inn med den hensikt om å teste hypotesene og konseptene som er blitt brukt (Grønhaug et al., 2020). Denne typen strategi blir derfor assosiert med kvantitativ forskning, ettersom teori og hypoteser påvirker hvordan resten av forskningen skal gjøres.

Gjennom *induktiv* strategi starter derimot forskningsprosessen med å gjøre observasjoner, analysere observasjonene, se på funnene og dermed bygge en teori – ettersom funnene som er gjort blir innarbeidet i eksisterende kunnskap for å forbedre teoriene som allerede finnes. Teori er med andre ord *resultatet* av forskningen, noe som ikke er aktuelt i denne oppgaven fordi vi allerede har tilegnet teorikunnskap.

Ettersom vi allerede har en eksisterende teori jeg skal benytte meg av vil en deduktiv strategi være ansett å være passende for denne studien. Her er målet å teste hypoteser som er utviklet, og derfor ikke å bygge nye teorier. Ettersom deduktiv strategi også blir assosiert med kvantitativ forskningsmetode, legger dette føringen for hvilken metodetilnærming studien skal ha.

4.1.3 Valg av metodetilnærming

En *forskningsmetode* refererer til den systematiske og fokuserte innsamlingen av data med den hensikt om å tilegne seg informasjon fra dem for å kunne løse et forskningsproblem eller svare på et forskningsspørsmål (Grønhaug et al., 2020). Man må samle inn enten primærdata eller sekundærdata, for så å bestemme seg for hva slags datainnsamlingsmetode (f.eks. intervju eller spørreundersøkelse) man vil benytte seg av. Man kan derfor skille mellom kvalitativ og kvantitativ metode, der den *kvalitative* metoden fokuserer blant annet på forståelse, observasjoner og har en eksplorativ orientering – mens *kvantitativ* metode fokuserer på hypotesetesting, testing, verifisering og kontrollerte målinger (Grønhaug et al., 2020, s. 97). Kvalitativ metode pleier med andre ord å forbindes med når vi ønsker å *utforske* nye områder, mens kvantitativ metode ofte brukes for å *utprøve*. Det er i den forbindelse vi trekker inn induktiv og deduktiv strategi, ettersom kvalitative studier har en induktiv strategi som brukes for å utvikle nye teorier – mens kvantitative strategier har en deduktiv strategi med den hensikt om å teste eksisterende teorier.

Jeg ønsker å *utprøve* teorier som eksisterer, og hvis vi også ser på hvilke metoder som er blitt brukt i nyere forskning (Baard et al., 2004; Chen et al., 2015; Gagné et al., 2014) ser vi at en kvantitativ tilnærming i form av spørreundersøkelser er et gjentakende fenomen. Denne tilnærmingen har med andre ord blitt godt innarbeidet i teorien og kan derfor bidra med mange valide og pålitelige måleskalaer som blant annet vil bli brukt i denne oppgaven. Pålitelighet, også kjent som reliabilitet, er om et instrument kan tolkes konsekvent på tvers av forskjellige situasjoner (Field, 2018, s. 70). Denne studien har altså valgt å benytte seg av kvantitativ forskningsmetode.

4.1.4 Oppsummering av studiens design

Jeg har nå gått gjennom de forskjellige typer av forskningsdesign, beskrevet forskjellen mellom induktiv og deduktiv strategi, og til slutt forklart forskjellene mellom kvalitativ og kvantitativ metodetilnærming. Vi kan se klare likheter mellom de tre elementene som skal være med på å forme undersøkelsen som denne studien baserer seg på. Ettersom målet med studien er å teste hypoteser og besvare spørsmål som er knyttet til problemstillingen som er presentert i kapittel 3.1, vil jeg derfor utføre en kvantitativ spørreundersøkelse med et deskriptivt design.

Begrunnelsen for det kan er at vi allerede besitter en eksisterende kunnskap som vi skal bruke som grunnlag for studien som vi har vist i kapittel 2. Allerede her peker vi i retning av deduktiv strategi og deskriptiv forskningsdesign. Den eksisterende teorien og kunnskapen muliggjør at vi kan teste et fenomen ved hjelp av hypoteser og konsept, noe vi også ser er en viktig del av den kvantitative metodetilnærmingen. Kvantitativ metode har et stort fokus på fakta og hypotesetesting, der man utfører kontrollerte målinger ved hjelp av f.eks. spørreundersøkelse.

4.2 Datainnsamling

I dette kapitlet skal jeg beskrive fremgangsmåten jeg har benyttet meg av for å samle inn data til undersøkelsen, der jeg har valgt å samle inn primærdata. Primærdata er det som er samlet inn av denne studiens forsker, i motsetning til sekundærdata som allerede er samlet inn tidligere av f.eks. andre forskere eller forskningsinstitutter.

I denne oppgaven er det blitt valgt å bruke spørreskjema som datainnsamlingsverktøy for primærdata. På denne måten har jeg mulighet til å spesifisere selv eksakt hvilken data jeg ønsker å samle inn, basert på studiens forskningsdesign. Fordelene med innsamling av primærdata er at jeg kan samle inn nøyaktig den dataen jeg trenger i forbindelse med studiens problemstilling, jeg kan velge *hvem* jeg skal samle inn data fra og den er innsamlet av meg personlig – noe som gjør at jeg som er klar over studiens formål kan se mulige fortolkningsnyanser, og dermed kunne samle inn mer nøyaktige svar som kan føre til en økt sikkerhet rundt studiens sluttresultat. Ulempene med innsamling av primærdata er at innsamlingen gjerne tar lang tid, i tillegg til at det kan være vanskelig å oppnå en passende vurdering av funnene dersom databasen med svar er av begrenset størrelse (Grønhaug et al., 2020, s. 159-161).

4.2.1 Målutvikling

Når det skal gjennomføres en datainnsamling er det viktig å gjennomføre en måling som samler inn den data som er nødvendig, så man må være påpasselig på at en variabel måler det den er ment til å måle – og vi snakker da om validitet (Field, 2018, s. 70). Variabler er ting som kan endres eller variere mellom mennesker, lokasjon eller tid (Field, 2018, s. 61). «Å måle noe» innebærer blant annet å sette verdier på variabler (Grønhaug et al., 2020), noe som skal forhindre at man får inkonsekvente estimatorer og unøyaktige vurderinger av forholdet mellom de underliggende latente variablene. For å sørge for at det er validitet i datainnsamlingen må det utvikles mål som sørger for nettopp dette, så det å utvikle en målmodell er derfor en viktig del når man skal gjennomføre en undersøkelse.

Utgangspunktet for målingsprosessen er at man har et «konsept», altså en idé som samler fenomener under én enkelt term. Dette konseptet kan f.eks. være sinne som viser til karakteristika til et individ som skriker, kaster objekter på noen, er blodrød av sinne eller oppfører seg på en viss måte. Sinnekonseptet blir da ansett som å være en oppsummerende enhet for å erstatte en lang liste med forskjellige trekk som individet utviser. Det valgte «konseptet» er deretter linket til en eller flere latente variabler⁵, altså variabler som representerer konseptet i målingsmodellen. Så fort et konsept er valgt kan man begynne målingsprosessen, der målet er å sitte igjen med en modell som strukturerer relasjonen mellom indikatorene og de latente variablene.

Her har jeg valgt å følge retningslinjene til Bollen (1985, s. 179-184) som presenterer fire steg med hensikt om å utvikle målingsmodellen:

- Gi mening til konseptet
- Identifiser dimensjonene og de latente variablene
- Utvikle mål
- Spesifiser relasjonen mellom mål og de latente variablene

4.2.2 Studiens målutvikling

Denne studiens målutvikling baserer seg på retningslinjene til Bollen (1985). Først presenteres de forskjellige teoretiske definisjonene, før jeg deretter viser de tilhørende dimensjonene for hver definisjon. Etter det presenterer jeg målene for variablene og dimensjonene, før jeg til slutt informerer litt om strukturmodellen.

Tidligere forskning har allerede godt gjennomførte og validerte måleskalaer som kan brukes, noe som vil forenkle arbeidet og øke sannsynligheten for at det samles inn sikker data. Det er også anbefalt av Bell og Bryman (2018) ettersom man da er sikker på at spørsmålene er testet og validerte. Der jeg har brukt ferdiglagde spørsmål har jeg tilpasset skalaen til min kontekst der det var nødvendig, i tillegg til at jeg kun har brukt de måleskalaene som er aktuelle for min undersøkelse – med andre ord kun brukt spørsmål som er av relevans til mitt overordnede

⁵ En «latent variabel» er en variabel som ikke kan direkte observeres, i motsetning til en «observert variabel»

forskningsspørsmål. Det er årsaken til at jeg f.eks. stiller spørsmål om alle reguleringene i internaliseringsprosessen (delkapittel 2.4), men kun setter søkelys på den identifiserte reguleringen og indre motivasjon. En mer utdypende forklaring kommer i delkapittel 4.2.2.2.

4.2.2.1 Teoretiske definisjoner

Første steg er å se på denne studiens tilhørende begreper, med den hensikt om å gi mening til konseptet. Her er målet å få til en definisjon som forklarer i en så enkel og presis terminologi som mulig om meningen av konseptet, så det blir med andre ord avgrenset til et begrep som spesifiserer det vi ønsker å undersøke. Vi har allerede sett på de forskjellige konseptene vi skal fokusere på i teoridelen av oppgaven (kapittel 2), men jeg ønsker likevel å friske opp minnet om de teoretiske definisjonene.

- *Autonom arbeidsmotivasjon* omhandler de faktorene som styrer et individs atferd i sammenheng med det å prestere på jobb, der individet føler en grad av autonomi i sitt arbeid.
- *Lederstøtte* omhandler lederens tilnærming til sine ansatte. Her skiller vi mellom en kontrollerende stil og en autonomistøttende stil.
- *Grunnleggende behov* er et individs iboende behov rundt de drivkreftene som involverer det å kunne prestere: Kompetanse, autonomi og tilhørighet.
- *Sosial distansering* innebærer her å måtte ha en viss fysisk avstand mellom seg selv og andre individer; enten det er regjeringens anbefalte fysiske avstand på 1 meter eller det å måtte utføre sitt arbeid på et helt annet sted enn arbeidsplassen – også kjent som å ha hjemmekontor.

4.2.2.2 Dimensjoner

Neste steg er å identifisere dimensjonene og de latente variablene. Hver dimensjon er representert av minst én latent variabel som representerer det valgte konseptet, noe som skal hjelpe oss til å sette en standard for målinger. Målet er at vi skal kunne se hvilke dimensjoner som representerer de ulike sidene av konseptet. Her skal vi så se på dimensjonene som tilhører de forskjellige hovedvariablene som vi nettopp ble presentert.

Som vi kan legge merke til har arbeidsmotivasjon-variabelen seks dimensjoner, men jeg kommer kun til å bringe to av dem med i mine analyser: *Identifisert regulering* og *indre motivasjon*. Årsaken til det er at jeg er interessert i å se på autonom motivasjon og dens sammenhenger med de andre variablene, noe som da ekskluderer reguleringene som ikke regnes som autonome.

Arbeidsmotivasjon

- Amotivasjon
- Ekstern regulering
- Introjeksjonsregulering
- Identifisert regulering
- Integrert regulering
- Indre regulering

Lederstøtte

- Autonomistøttende
- Kontrollerende

Grunnleggende behov

- Autonomi
- Kompetanse
- Tilhørighet

Sosial distansering

- Viktighet
- Positivt
- Negativt

Videre i kapitlet presenteres de forskjellige målene som er utviklet, i henhold til steg 3 i retningslinjene til Bollen (1985). Dette avhenger av den teoretiske definisjonen i steg 1, og er ofte referert til som den operasjonelle definisjonen. Her operasjonaliseres dimensjonene, og dette steget beskriver prosedyren for å kunne utvikle mål av de latente variablene som representerer et konsept – minst én måling per latente variabel. Latente variabler kan f.eks. operasjonaliseres som svar-alternativene i en spørreundersøkelse, noe som er aktuelt i denne avhandlingen. En operasjonell måling er hensiktsmessig i den grad det resulterer i en observert variabel som tilsvarer meningen bak konseptet, sett i steg 1. Grønhaug et al. (2020)

sier også at operasjonalisering må involvere en klar sammenkobling mellom konseptet og variabelen, og klare, entydige definisjoner av variablene.

Til slutt går jeg gjennom steg 4 der jeg spesifiserer relasjonene mellom mål og de latente variablene. Her skal jeg konstruere målingsmodellen som har den hensikt til å formalisere eventuelle feilmålinger. En målingsmodell er en strukturell modell som kobler sammen latente variabler til minst én måling eller observerte variabler, og denne koblingen kan vises i en ligning eller et banediagram. Målet er å formulere den strukturelle relasjonen mellom indikatorer og latente variabler i målingsmodellen – også kjent som relasjonsmodellen (4.2.2.7).

4.2.2.3 Mål for arbeidsmotivasjon

Her stilles det seks spørsmål rundt arbeidsmotivasjonen til deltakeren, der de tre første omhandler dimensjonen «identifisert regulering» i internaliseringsprosessen (delkapittel 2.4), mens de tre siste spørsmålene omhandler dimensjonen «indre motivasjon» (delkapittel 2.3.2). Et fellestrekk her er at begge dimensjonene setter søkelys på personlig verdi og hvor viktig oppgaven er for individet, der begge to involverer en grad av autonomi.

Denne skalaen er allerede etablert for variablene og dimensjonene i tidligere forskning (Gagné et al., 2014), noe som styrker denne studiens ønske om validitet. Den er videre oversatt til norsk av forskerne Anja Olafsen og Hallgeir Halvari, så jeg anser det ikke som en nødvendighet å måtte foreta en tilbakeoversettelse.

Tabell 2: Mål for arbeidsmotivasjon

	<i>Jeg legger innsats i jobben min ...</i>
Identifisering1	Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge inn en innsats i denne jobben
Identifisering2	Fordi det å legge en innsats i jobben sammenfaller med mine personlige verdier
Identifisering3	Fordi det å legge innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg
Indre1	Fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben
Indre2	Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende
Indre3	Fordi den jobben jeg gjør er interessant

Måleskalaen som deltakerne er blitt bedt om å bruke ser slik ut:

1. Ikke i det hele tatt for 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 for denne grunn

4.2.2.4 Mål for lederstøtte

Her stilles det tolv spørsmål rundt respondentens opplevelse av overordnes lederstil, der de seks første omhandler dimensjonen «autonomistøttende lederstil» mens de seks resterende omhandler dimensjonen «kontrollerende lederstil».

Denne skalaen er allerede etablert for variablene og dimensjonene i tidligere forskning (Baard et al., 2004), noe som styrker denne studiens ønske om validitet. Den er videre oversatt til norsk av forskerne Anja Olafsen og Hallgeir Halvari, så jeg anser det derfor ikke som en nødvendighet å foreta en tilbakeoversettelse.

Tabell 3: Mål for lederstøtte

AutoLed1	Jeg opplever at min overordnede gir meg valg og muligheter
AutoLed2	Min overordnede oppfordrer meg til å stille spørsmål
AutoLed3	Min overordnede lytter til hvordan jeg ønsker å gjøre ting
AutoLed4	Min overordnede prøver å forstå hvordan jeg ser ting før han/hun foreslår nye måter å arbeide på
AutoLed5	Min overordnede tror på mine evner til å gjøre en god jobb
AutoLed6	Jeg føler meg forstått av min leder
KontrLed1	Min overordnede er mindre vennlig mot meg hvis jeg ikke ser ting på samme måte som han/henne
KontrLed2	Min overordnede er hard med meg hvis jeg har skuffet han/henne
KontrLed3	Min overordnede får meg til å føle meg skyldig når jeg har gjort noe han/hun ikke er tilfreds med
KontrLed4	Jeg opplever at min overordnede ikke hører på meg
KontrLed5	Jeg opplever at min overordnede undervurderer meg
KontrLed6	Jeg opplever at min overordnede ikke respekterer meg

4.2.2.5 Mål for grunnleggende behov

Her stilles det tolv spørsmål rundt respondentens tilfredsstillelse av de grunnleggende behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet. Spørsmål om dimensjonen «autonomi» får labelen «BehAut», spørsmål om dimensjonen «kompetanse» får labelen «BehKom» og spørsmål om dimensjonen «tilhørighet» får labelen «BehTil».

Denne skalaen er allerede etablert for variablene og dimensjonene i tidligere forskning (Chen et al., 2015), noe som styrker denne studiens ønske om validitet. Den er videre oversatt til norsk av forskerne Anja Olafsen og Hallgeir Halvari, så jeg anser det derfor ikke som en nødvendighet å foreta en tilbakeoversettelse.

Tabell 4: Mål for grunnleggende behov

BehAut1	Jeg har en følelse av valg og frihet i de tingene jeg foretar meg på jobb
BehAut2	På jobb føler jeg at mine avgjørelser reflekterer hva jeg virkelig vil
BehAut3	På jobb føler jeg at valgene mine uttrykker den jeg virkelig er
BehAut4	På jobb føler jeg at jeg gjør det som interesserer meg
BehKom1	Jeg føler meg sikker på at jeg kan gjøre ting bra på jobb
BehKom2	Jeg føler meg i stand til å gjøre det jeg gjør på jobb
BehKom3	Jeg føler meg kompetent til å nå mine mål på jobb
BehKom4	Jeg føler at jeg med godt resultat kan fullføre vanskelige oppgaver på jobb.
BehTil1	Jeg føler at de menneskene jeg bryr meg om på jobben også bryr seg om meg
BehTil2	Jeg føler meg knyttet til med de menneskene som bryr seg om meg og som jeg bryr meg om på jobben
BehTil3	Jeg føler meg nært knyttet til andre personer som er viktige for meg på jobben
BehTil4	Jeg opplever en varm og god følelse sammen med de menneskene jeg tilbringer med på jobb

4.2.2.6 Mål for sosial distansering

Her var jeg nødt til å lage egne spørsmål ettersom jeg ikke fant noen dokumentasjon på tidligere artikler som omhandlet dette temaet – og dermed ikke hadde ferdiglagde og validerte spørsmål. Jeg har valgt å dele opp spørsmålene rundt variabelen «sosial distansering» i fire deler:

- Den første delen tar for seg påstander om *viktighetsgraden* av sosial distansering av forskjellige årsaker (Tabell 5).
- Den andre delen handler om deltakerens *positive* opplevelser i sitt arbeid grunnet sosial distansering den siste tiden (Tabell 6).
- Den tredje delen handler om deltakerens *negative* opplevelser i sitt arbeid grunnet sosial distansering den siste tiden (Tabell 7).
- Den fjerde delen tar for seg deltakerens *arbeidssituasjon i dag* for å kartlegge litt bakgrunnsinformasjon rundt hjemmekontor (Tabell 8).

I den første tabellen under ser vi altså først på viktighetsgraden av sosial distansering hos respondenten. Bakgrunnen for disse spørsmålene baserer seg på forskningen til Benjamin Oosterhoff (2020) som blant annet viser at ungdom forholder seg til sosial distansering pga. frykt for å smitte andre.

Tabell 5: Mål for sosial distansering

	<i>Jeg mener sosial distansering er viktig ...</i>
DistVik1	Fordi jeg er bekymret for å miste jobben min grunnet f.eks. permittering
DistVik2	Fordi jeg er bekymret for min egen helse
DistVik3	Fordi jeg er bekymret for andres helse
DistVik4	Fordi jeg føler at det er min samfunnsplikt

I tabellen under ser vi på respondentens *positive* opplevelser som har kommet frem av sosial distansering.

Tabell 6: Mål for sosial distansering (positive)

	<i>Vil du si at du i den siste tiden har ...</i>
DistPos1	Hatt en større motivasjon på jobb?
DistPos2	Hatt en større frihet til å utføre arbeidsoppgavene dine?
DistPos3	Vært mer effektiv på jobb?
DistPos4	Vært fornøyd med at det er sosial distansering?
DistPos5	Opplevd at arbeidsgiveren tilpasser den nye arbeidshverdagen til dine behov?

I tabellen under ser vi på respondentens *negative* opplevelser som har kommet frem av sosial distansering.

Tabell 7: Mål for sosial distansering (negative)

	<i>Vil du si at du i den siste tiden har ...</i>
DistNeg1	Hatt mindre grad av interaksjon med kollegaer og overordnede enn hva du skulle ønsket?
DistNeg2	Hatt et ønske om at sosial distansering opphører?
DistNeg3	Følt deg mer kontrollert og overvåket av din arbeidsgiver?
DistNeg4	Opplevd mer stress enn tidligere?
DistNeg5	Følt et større press om å levere forventede resultater enn tidligere?
DistNeg6	Opplevd at du ikke får den hjelpen du trenger for å kunne utføre arbeidsoppgavene dine?

I tabellen under blir respondenten stilt spørsmål om situasjonen vedkommende er i på det tidspunktet der spørreundersøkelsen blir besvart. Dette er for å kartlegge hvorvidt vedkommende blir pålagt en sosial distansering, og i hvilken grad den sosiale distanseringen skjer på – altså om respondenten opplever hjemmekontor eller ikke.

Tabell 8: Mål for sosial distansering (dagens situasjon)

Jobb_situasjon	Hva er din jobbsituasjon i den nåværende situasjon i forbindelse med sosial distansering? a) Jeg jobber hovedsakelig hjemmefra b) Jeg jobber delvis hjemmefra og delvis på arbeidsplassen c) Jeg jobber hovedsakelig på arbeidsplassen
Jobb_bransje	Hvor jobber du? a) Helsevesenet b) Handelsnæringen c) Byggenæringen d) Undervisning e) Andre samfunnskritiske funksjoner, f.eks. vann- og avløpsetaten f) Annet
Jobb_kritisk	Er din jobb definert som samfunnskritisk? a) Ja b) Nei
HK_JaNei	Har du hjemmekontor i dag? a) Ja b) Nei
HK_tvunget	Hvis ja, er det pålagt fra overordnede? a) Ja b) Nei
HK_siste30	Hvis du har hjemmekontor, hvor mange dager har du jobbet hjemmefra de siste 30 dagene? a) Mindre enn 10 dager b) 10 – 20 dager c) Mer enn 20 dager

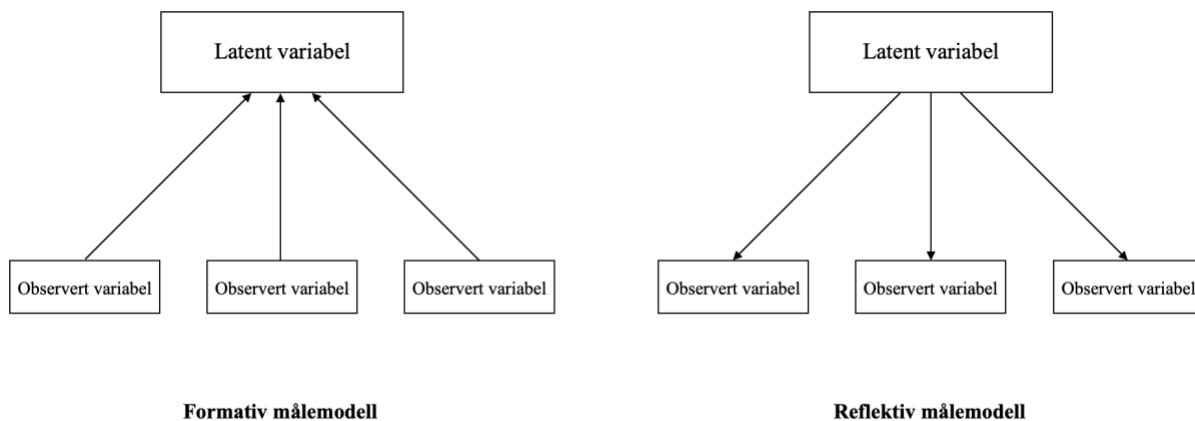
HK_siste7	Hvor mange dager jobbet du hjemmefra sist uke?
	a) Ingen dager
	b) 1 dag
	c) 2 dager
	d) 3 dager
	e) 4 dager
	f) 5 dager
HK_jobbhelg	Jobber du vanligvis hjemmefra også i helgene?
	a) Ja, noen ganger
	b) Ja, men sjelden
	c) Nei

Her er det verdt å nevne at dersom deltakeren huker av på «Nei» på om vedkommende gjennomfører hjemmekontor på det tidspunkt deltakeren gir sine svar, så dukker ikke de resterende spørsmålene som omhandler «hjemmekontor» opp – ettersom dette er spørsmål som da ikke er relevant for deltakeren å besvare.

4.2.2.7 Relasjonsmodell

I det fjerde steget i retningslinjene til Bollen (1985) skal det fremstilles en relasjonsmodell. Her skal vi kunne se om modellen er *formativ* eller *reflektiv*, der Bollen (1985) skiller mellom enten årsaks- eller effektindikatorer. Formative indikatorer, altså årsaksindikatorer, er observerte variabler som forårsaker en latent variabel – mens reflektive indikatorer, altså effektindikatorer, sier at latente variabler forårsaker den observerte variabelen. Å skille mellom de to typene er viktig for å bestemme om en indikator er årsaken eller effekten av en latent variabel (Bollen, 1985, s. 65).

Forskjellen mellom de to typene ser vi skissert i Figur 3 **Error! Reference source not found.**, basert på modellen til Bollen (1985, s. 65). Denne studien baserer seg på begrepene autonom arbeidsmotivasjon, lederstøtte, behovtilfredsstillelse og sosial distansering – begreper som her representerer den reflektive målemodellen. Det er basert på at de observerte variablene – altså spørsmålene i spørreundersøkelsen som studien baserer seg – reflekterer den latente variabelen. Den latente variabelen er i dette tilfellet begrepet vi ønsker å måle.



Figur 3: Målemodell

4.2.3 Dataanalyser

For videre dataanalyser er det nødvendig å spesifisere hvilke verdier som tilhører svaralternativene til de kategoriske variablene. Det er også viktig her er å definere hva som gjøres med de manglende dataene som naturlig oppstår hos respondentene som ikke har hjemmekontor, slik at man får et fullstendig bilde av analysen. Dette er manglende data som var forventet før undersøkelsen ble publisert, ettersom respondenter som ikke har hjemmekontor blir ekskludert fra spørsmål som omhandler det temaet. Den manglende dataen ble forsøkt omkodet til enten verdien 0 eller 9 – etter anbefaling fra Sannes (2004, s. 6) – men det ble vurdert at verdiene for videre analyse ble påvirket av støy, slik at manglende data til slutt forble uberørt uten omkoding. I tillegg ble det forsøkt en omkoding av verdier for svaralternativene slik at de passet spørsmålets ordlyd bedre, men dette førte til feil fortegn i verdiene som ble vist i korrelasjonsanalysen (delkapittel 5.3) som vises senere i avhandlingen. De ble derfor ikke byttet om på, slik at riktig fortegn ble prioritert. En definering av verdier og et mer oversiktlig variabelnavn ble derimot utført, slik at det skal bli enklere for videre analyser å kunne forstå hva de forskjellige variablene innebærer.

Jobbstatus-variabler

- Svaralternativene «a - c» er gitt verdiene 1 – 3 for variabelen «Jobb_situasjon».
- Svaralternativene «a - f» er gitt verdiene 1 – 6 for variabelen «Jobb_bransje».
- Svaralternativene «a - b» er gitt verdiene 1 – 2 for variabelen «Jobb_kritisk».

Hjemmekontor-variabler

- Svaralternativene «a - b» er gitt verdiene 1 – 2 for variabelen «HK_JaNei».
- Svaralternativene «a - b» er gitt verdiene 1 – 2 for variabelen «HK_tvunget».
- Svaralternativene «a - c» er gitt verdiene 1 – 3 for variabelen «HK_siste30».
- Svaralternativene «a - f» er gitt verdiene 1 – 6 for variabelen «HK_siste7».
- Svaralternativene «a - c» er gitt verdiene 1 – 3 for variabelen «HK_jobbhelg».

4.2.4 Styrker og svakheter med elektronisk spørreskjema

Et spørreskjema blir ansett som å være en «selvutfyllende metode» og har blant annet den fordel av å gjøre det enklere for respondenten å svare ærlig under besvarelsen – da spesielt rundt sensitive emner. Det er fordi respondenten kan føle seg mer presset til å fremstå mer sosialt akseptabelt, noe som gjør at respondenten kanskje lener seg mot å svare det vedkommende mener samfunnet forventer – fremfor å svare sine faktiske meninger (Brace, 2008). En av fordelene med spørreskjema er derfor en grad av anonymitet, noe som tillater respondenten å kunne svare mer ærlig (Mitchell & Jolley, 2007, s. 263). I tillegg eliminerer metoden en stor kilde av potensiell partiskhet rundt innsamling av data, og det er verdt å nevne at kostnadene med et spørreskjema ofte er lavere enn ved å gjennomføre et intervju (Brace, 2008).. Et spørreskjema gjør det også enklere for respondentene å gjennomføre spørreundersøkelsen når respondenten selv ønsker, ettersom de har muligheten til å ta frem spørreundersøkelsen når det måtte passe seg. Det er også vist at folk fullfører spørreundersøkelsen kjappere enn ved intervju over telefon eller direkte møte med forsker, og det å gjennomføre undersøkelsen mer effektivt kan gjøre opplevelsen med behagelig for respondenten (Brace, 2008, s. 32). Tidsmessig er det også en fordel, ettersom det tar kort tid å publisere spørreskjemaet til respondentene – og det er lett å distribuere spørreundersøkelsen til flere deltakere over et stort geografisk spenn (Mitchell & Jolley, 2007, s. 263)

Men det er også svakheter med et elektronisk spørreskjema. Man har gjerne ikke noen mulighet for å ha en direkte kontakt med forskeren som kan bidra med å oppklare usikkerhet dersom man ikke forstår spørsmålet eller er redd for å misforstå det (Brace, 2008; Mitchell & Jolley, 2007, s. 265). Det er med andre ord mangel på interaksjon mellom forsker og deltaker, noe som kan påvirke påliteligheten til dataen. I tillegg kan det også være lav respons-rate, og de som deltar kan hende ikke er en del av den populasjonen man ønsker samle inn data fra. Det er fordi man ikke har mulighet til å faktasjekke hvem som faktisk deltar, der man også må huske på at respondentene kun er de individer som har kompetanse til å benytte seg av en elektronisk enhet som støtter spørreundersøkelse (Mitchell & Jolley, 2007, s. 265). I 2021 regnes dette ikke som et stort problem, fordi de aller fleste i utvalget har kjennskap og kompetanse til å kunne benytte seg av dette.

4.3 Utforming av spørreskjema

Ettersom jeg var midt i en pandemi-situasjon som medførte restriksjoner og sosial distansering, var det dessverre ikke noen mulighet å kunne distribuere fysiske utgaver av spørreskjemaet – ettersom dette var i strid med de smitteforhindrende tiltak som var satt av offentlige etater. Derfor ble det benyttet seg av elektronisk spørreskjema gjennom nettsiden Nettskjema.no⁶. Dette er et innsamlingsverktøy som vi studenter ble anbefalt å bruke av vår institusjon⁷, i samarbeid med Universitetet i Oslo (UiO).

Deltakerne fikk en web-lenke de skulle klikke på for å komme til spørreskjema. Det første de blir møtt da er et informasjonsskriv som informerer om deres rettigheter rundt personvern og anonymitet, hvordan de trekker seg fra deltakelsen, litt informasjon rundt formålet med studien og hvor lang tid besvarelsen tar å gjennomføre (Vedlegg 2). Mer om dette i delkapittelet om forskningsetikk (delkapittel 4.3.3).

På hver besvarelsesside har jeg bevisst informert om hvor langt deltakerne er i undersøkelsen, med den hensikt for å øke sannsynligheten for at deltakeren fullfører undersøkelsen. Dette er viktig for å kunne samle inn nok data for å kunne utføre en representativ analyse, og er i tråd

⁶ <http://www.nettskjema.no/>

⁷ Universitetet i Sørøst-Norge

med retningslinjene til Bell og Bryman (2018) som er oppsummert på neste side, i tillegg til anbefaling av Brace (2008, s. 152). Jeg fulgte også anbefalingen til Brace (2008, s. 150) om å holde spørsmålene ryddig på hver side, med den hensikt om å holde spørreskjemaet rent og oversiktlig. Dette innebærer blant annet å sørge for at spørsmålene kommer klart frem på siden, å forhindre at respondenten måtte scrolle ned for å se spørsmålene med tilhørende svaralternativer, samt minimere nødvendig innsats og frustrasjon når respondenten gjennomfører undersøkelsen.

På side 137 har jeg inkludert spørreskjemaet som et vedlegg, utformet i Word – mens det skjemaet respondentene fikk presentert hadde et annet design enn hva som kommer frem i vedlegget. Avviket mellom hva deltakerne fikk presentert på nettsiden og skjemaet jeg fremlegger her handler kun om estetiske forskjeller som farge, font etc. Rekkefølgen på spørsmålene og all informasjonstekst er identisk med hva som kommer frem i vedlegget.

På delen med spørsmål om «Del II – Lederstøtte» valgte jeg å skille de tolv spørsmålene i to deler, der de seks første omhandler den autonome lederstilen, mens de seks neste handler om den kontrollerende lederstilen. Årsaken til at jeg har delt det opp er for å ikke påvirke deltakerens utholdenhet rundt besvarelsen. Å få presentert få spørsmål virker mindre truende enn å få presentert mange spørsmål på én og samme side, noe som også ble kommentert som en positiv oppfatning av deltakerne i pretesten (delkapittel 4.3.2). Det samme tilfellet gjelder også Del III – Behov der de seks første spørsmålene handler om den identifiserte reguleringen i internaliseringsprosessen (delkapittel 2.4) mens de seks siste fokuserer på den indre motivasjonen (delkapittel 2.3.2). Å holde spørreundersøkelsen kort kan altså bidra til å redusere dropout-raten (Mitchell & Jolley, 2007, s. 264).

4.3.1 Retningslinjer

Som tidligere nevnt har jeg benyttet meg av ferdige måleskalaer som allerede er validert i tidligere forskning, men jeg har likevel hatt retningslinjene til Bell og Bryman (2018) i bakhodet når jeg har satt opp spørreskjemaet. Disse retningslinjene har vært med på å utforme rekkefølgen på spørsmålene, utseendet på spørreskjema, ordlyden i spørsmålene etc. Dette er for å forsikre seg at respondenten forstår spørsmålene på en enkel måte, slik at man sikrer seg at dataen man samler inn representerer de faktiske verdier som blir registrert. Videre er det også et mål å forsikre seg at respondenten fullfører undersøkelsen og ikke velger å trekke seg grunnet f.eks. overbelastning av antall spørsmål.

Retningslinjene til Bell og Bryman (2018) er her oppsummert:

- Spørsmålene bør bli stilt på et *enkelt og konsist språk*. Dette gjelder også svar-alternativene. I tillegg må de formuleres høflige og ikke-provoserende.
- Det bør ikke stilles *urealistiske krav* til respondentenes nivå av kunnskap, minne og villighet til å svare.
- Hvert spørsmål bør *håndtere kun én dimensjon*, ellers blir det vanskelig for respondenten å kunne vite hvilket svar-alternativ som passer best.
- Spørsmålene bør bli *formulert* på en måte som gjør at det ikke er noen enkel vei unna å måtte besvare, slik som «Vet ikke»-alternativ.
- Spørsmålene bør være *spesifikke* og ikke altfor generelle. De bør heller ikke være av en foreslående natur som veileder respondenten mot et spesifikt svar-alternativ.
- Spørsmål bør ikke ha noen *«skjulte betydninger»* som gjør at respondenten svarer på spørsmålet med en annen forståelse av spørsmålets innhold enn hva det opprinnelig står for.
- Spørsmål bør bli plassert i en *logisk rekkefølge*, der de enkleste spørsmålene bør bli stilt først.
- Utseendet på spørreskjema bør være *ryddig og fint*, noe som kan påvirke respondentens vilje til å svare.
- Utfør en *pretest* av spørreundersøkelsen før den sendes ut til respondentene i utvalget.

4.3.2 Pretest

Det er alltid ønskelig å gjennomføre en pretest av spørreundersøkelsen før man sender den ut til de aktuelle deltakerne (Bell & Bryman, 2018), slik at man sjekker reliabiliteten, validiteten og ser etter eventuelle feil (Brace, 2008, s. 174-177). På den måten kan man blant annet luke vekk eventuelle feil eller misforståelser i undersøkelsen, slik at deltakeren forstår spørsmålene klart og tydelig. Det ble derfor sendt ut en pretest av spørreundersøkelsen til klassekamerater og bekjente som har kompetanse i feltet og som kan bidra med konstruktiv tilbakemelding. Dette er test-deltakere som var i samme situasjon som utvalget var, slik at undersøkelsen var av interesse for alle parter som deltok. Deltakerne var informert om at dette var en pretest og at de måtte komme med konstruktiv tilbakemelding dersom de fant noe. De fikk beskjed om å behandle pretesten som om den var original, så jeg ba dem også om å ta tiden de brukte på å besvare. Dette hjalp meg med å kunne definere anslått tid for hvor lang tid det tar å gjennomføre testen.

Det ble ikke funnet noen feil eller vanskeligheter i spørreundersøkelsen, annet enn usikkerhet knyttet til definisjonen av «samfunnskritisk arbeid». Jeg valgte av den grunn å inkludere en nettsidelenke som presenterer en liste som Regjeringen har laget, der en oversikt av hvilke yrker som er samfunnskritiske blir presisert – altså en liste som respondenten kan se på for å klargjøre om vedkommende lander i den samfunnskritiske kategorien.

4.3.3 Forskningsetikk

Som forsker har man et ansvar overfor sine respondenter, og dette er viktig å poengtere for deltakerne slik at det kan oppstå et vellykket samarbeid mellom begge parter. Studien forholder seg derfor til retningslinjene som er blitt utviklet av De nasjonale forskningsetiske komiteene (FEK)⁸, retningslinjer som skal følges av ethvert forskningsprosjekt. Her valgte jeg retningslinjene som var rettet mot samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi, ettersom dette er det feltet som er aktuelt for denne studien. Retningslinjene er presentert på deres nettsider – <http://www.forskningsetikk.no/> - der formålet med retningslinjene er å gi forskere

⁸ Et forvaltningsorgan for forskningsetiske spørsmål. Tilknyttet Kunnskapsdepartementet.

kunnskap om normene som er rettet mot forskningsetikk. Dette skal blant annet forebygge vitenskapelig uredelighet, fremme god vitenskapelig praksis og avklare etiske dilemmaer.

Retningslinjene består hovedsakelig av:

- Krav om respekt for menneskeverdet og personvern
- Informasjonskrav om forskningens innhold og bruk
- Plikt om samtykke og informasjon om personopplysninger
- Krav om konfidensialitet
- Krav om begrenset gjenbruk
- Forsvarlig lagring av personopplysninger
- Ansvar for å unngå alvorlig skade
- Hensyn til tredjepart
- Hensynet til beskyttelse av barn
- Hensynet til privatliv og familieliv
- Hensynet til andres verdier og handlingsmotiveer
- Hensynet til menneskers ettermæle
- Ansvaret for å framtre med klarhet

Dette er retningslinjer som legger føringer for hvordan datainnsamlingen kan foregå og hvordan man utreder et spørreskjema. Dette har med andre ord vært i fokus da jeg satt sammen spørreundersøkelsen, og jeg har derfor informert respondentene om deres rettigheter gjennom et informasjonsskriv som vises før selve spørreundersøkelsen starter. Der ble det blant annet opplyst om hvor lenge dataene lagres, hva som skjer med dem etterpå, respondentenes konfidensialitet og hvordan man kan trekke seg fra spørreundersøkelsen dersom det er ønskelig.

Prosjektet er i tillegg meldt inn hos Norsk Samfunnsvitenskapelig Database (NSD) som har godkjent studien⁹ etter sine retningslinjer for behandling av personopplysninger. Underveis i prosjektets levetid er det kun jeg som har hatt tilgang på dataen er samlet inn.

⁹ Per 17.februar 2021

4.4 Utvalgsprosessen

I dette kapitlet vil jeg presentere utvalgsprosessen av deltakere som skal delta i datainnsamlingen som studien baserer seg på. Først og fremst er det arbeidsmotivasjon som legger føringen for utvalget, noe som er sentralt når jeg skal ta stilling til hvem jeg ønsker som respondenter i studien. Disse respondentene må trekkes fra en populasjon, altså hele gruppen som av individer som er interessante for min studie (Mitchell & Jolley, 2007).

Restriksjonene¹⁰ som er igangsatt av offentlige etater i Norge bidrar til å redusere fremgangsmåter for å samle inn data, i den grad av at man ikke har mulighet i like stor grad til å reise rundt til f.eks. bedrifter. Det er derfor et potensial for at utvalgsrammen kan bli påvirket av dette, fordi det til en viss grad begrenser tilgangen på deltakere. Dette har ikke vært noen markant stor utfordring i denne studien, men likevel greit å nevne.

4.4.1 Kontekst

Hovedtemaet i denne avhandlingen er arbeidstakeres autonome arbeidsmotivasjon i en tid der store endringer skjer som følge av sosial distansering. Den sosiale distanseringen kommer frem som en nødvendighet basert på krisehåndterende restriksjoner – restriksjoner som er blitt utlyst av offentlige etater. Jeg velger her å presisere at det er en *krisesituasjon* som er årsaken til den sosiale distanseringen, fremfor å legge trykk på at det er en pandemi i dette tilfellet – da det ikke er en «pandemi» i seg selv som er gjenstanden som undersøkes. Den sosiale distanseringen isolert sett er det som blir lagt vekt på, ikke den underliggende grunnen. Det gjør at denne konteksten kan være alle situasjoner som involverer sosial distansering, og da ikke nødvendigvis kun en «pandemi». Kort oppsummert er det altså *arbeidslivet* som er konteksten i denne undersøkelsen.

¹⁰ Tidsperioden januar – mai 2021

4.4.2 Populasjon

Populasjon refererer til alle mulige observasjonsenheter, altså alle personer, bedrifter, produkter eller land – alt avhengig av konteksten (Grønhaug et al., 2020, s. 161). Arbeidslivet er det vi baserer populasjonen på i denne studien, og det som er relevant er den populasjonsdelen som allerede er i arbeid – altså individer vi kan kategorisere som *sysselsatte arbeidstakere som opplever sosial distansering*. Dette er fordi individer som ikke er sysselsatte har en annen motivasjon enn å prestere på jobb, da fokuset gjerne er mer rettet mot det å i det hele tatt skaffe seg en jobb. Videre er det hensiktsmessig å fokusere på populasjonen som er i Norge, ettersom det er forskjellige retningslinjer og restriksjoner rundt om i verden – alt avhengig av de offentlige etatene og krisesituasjonene i de respektive land. Populasjonen er med andre ord sysselsatte arbeidstakere i Norge.

4.4.3 Utvalgsramme og utvalg

Et utvalg er den delen av populasjonen som blir valgt ut for å undersøke, mens en utvalgsramme er oppføringen av alle enhetene i populasjonen som utvalget blir valgt fra (Grønhaug et al., 2020, s. 162). I denne undersøkelsen er det ikke av stor betydning hvem som blir spurt i populasjonen, så lenge kriteriet som er satt oppfylles: at deltakeren er sysselsatt arbeidstaker som opplever sosial distansering – altså et individ som har en jobb man kan prestere i.

Det finnes det to ulike måter å foreta et utvalg på: sannsynlighetsutvalg og ikke-sannsynlighetsutvalg. Sannsynlighetsutvalg er et tilfeldig utvalg slik at hver enhet i populasjonen har en sjanse for å bli valgt, noe som fører til at den er mer kjent som å resultere i et mer representativt utfall. Ikke-sannsynlighetsutvalg er et utvalg som ikke er blitt plukket ut basert på tilfeldighet, noe som betyr at visse enheter vil mer sannsynlig bli valgt fremfor andre. Denne studien baserer seg på et ikke-sannsynlighetsutvalg fordi det kun er deltakere som har tilgang på en elektronisk enhet og internett som kan delta. Videre har ikke-sannsynlighetsutvalg tre hovedformer: Bekvemmelighetsutvalg, vurderingsutvalg og kvoteutvalg (Grønhaug et al., 2020, s. 166). I denne studien har det blitt benyttet seg av bekvemmelighetsutvalg, det vil si de utvalgene som enklest er tilgjengelige.

4.5 Gjennomføring av undersøkelsen

Spørreundersøkelsen ble godkjent av NSD den 17.februar og jeg begynte derfor umiddelbart med å publisere den på forskjellige plattformer. Grunnet situasjonen jeg befant meg i, som involverer sosial distansering og restriksjoner¹¹ for å redusere smitte, var det naturlig å nå frem til respondentene hovedsakelig via web. Jeg tok kontakt med forskjellige økonomiske fora på nettet, hovedsakelig via Facebook og LinkedIn, der jeg forespurte¹² om jeg kunne dele min spørreundersøkelse med medlemmene som var i de respektive gruppene. To av gruppene jeg kontaktet godkjente forespørselen, mens de andre gruppene enten avsto pent eller svarte aldri. De som godkjente var gruppene «Aksjeforum» (48.000 medlemmer¹³) og «Alt om aksjer og fond» (22.000 medlemmer¹⁴). I gruppene skrev jeg et innlegg der jeg kort oppsummerte hensikten med studien, hvem studien passet for og respondentenes rettigheter – i tillegg til å informere om at alt var frivillig og at mer informasjon stod nedskrevet i informasjonsskrivet før undersøkelsen startet (Vedlegg 2). Til slutt linket jeg til spørreundersøkelsens nettside.

Etter de første 24 timene hadde jeg fått inn 55 besvarelser, men det var naturlig at svartrenden flatet ut etter hvert. Etter en uke hadde jeg 123 besvarelser, så jeg kontaktet kontaktpersonen i hver av de forskjellige gruppene på Facebook med en forespørsel om jeg kunne sende ut enurring for å motta flere svar. Den ene gruppen aksepterte dette og jeg la så ut et nytt innlegg på gruppa. 06.mars avsluttet jeg undersøkelsen og hadde da fått inn 191 svar – et tall som var litt lavere enn jeg hadde håpet, men likevel et akseptabelt antall. Målet for antall svar i datamaterialet var opprinnelig >300, men jeg så etter hvert at det var et litt vel optimistisk mål. Jeg er derfor middels fornøyd med å få inn 191 besvarelser på en to ukers tidsperiode.

¹¹ Gitt av den norske Regjeringen

¹² Se side 111 for eksempel på invitasjon

¹³ Per 19.februar

¹⁴ Per 19.februar

5 Analyse

I dette kapittelet blir studiens analyse og resultater presentert. Her presenterer jeg først en gjennomgang av dataen som skal benyttes seg av, før jeg deretter presenterer målvalideringen som er blitt gjort. Denne målvalideringen er utgangspunktet for regresjonsanalysen i denne studien. Videre presenteres regresjonsforutsetningene, før jeg avslutter med å oppsummere hypotesetestingen som er blitt gjort.

5.1 Gjennomgang av data

Jeg har benyttet meg av spørreundersøkelsesverktøyet Nettskjema¹⁵ som jeg har brukt for å utvikle spørreskjemaet som denne studien baserer seg på for å samle inn datamateriale. Nettskjema har en funksjon som muliggjør det å legge inn variabelnavn, en funksjon som vi kaller for *koding*. Her får man mulighet til å gi hvert enkelt svaralternativ en tallmessig verdi som gjør det enklere for forskeren å behandle dataene i et statistikkprogram, der det i denne studien har blitt benyttet seg av programmet SPSS¹⁶. Etter at kodingen er gjennomført og dataene er importert inn i statistikkprogrammet, utfører man så en analyse av hvert enkelt spørsmål – også kalt for en *univariat analyse* (Jacobsen, 2013, s. 307). Hensikten med studien er å se sammenhenger mellom items, og det må da i tillegg utføres en *bivariat analyse*. Denne analysen vil vise om en verdi på én var variabel går systematisk sammen med en verdi på en annen variabel (Jacobsen, 2013, s. 322).

Det første jeg gjorde var å sjekke rådata ved å utføre en analyse av alle spørsmålene i SPSS for å se om datasettet inneholdt noen feil, altså om det var noen verdier som lå utenfor skalaene som ble brukt i spørreskjemaet. Det er i denne undersøkelsen blitt benyttet seg av en 7-punkts Likert-skala for alle spørsmålene, bortsett fra spørsmål 46-57. Det ble ikke rapportert om noen verdier som var utenfor de lovlige verdiene som skalaen tillater. I tillegg sjekket jeg om det var noen *missing values*. Missing values er definert som et statistisk

¹⁵ <http://www.nettskjema.no/>

¹⁶ Statistical Package for the Social Sciences

problem om en uferdig datamatrikse som oppstår når en eller flere deltakere ikke svarer på ett eller flere spørsmål (Newman, 2014, s. 373), og forskere ønsker ideelt sett at datasettet er komplett uten manglende data (Kline, 2016, s. 83). Årsaker til at deltakeren ikke svarer kan enten være tilsiktet eller utilsiktet (f.eks. når det er sensitive spørsmål eller når deltakeren bare glemmer å svare) – men tekniske feil rundt spørreskjemaet kan også være tilfelle (Newman, 2014, s. 373-374). Det finnes forskjellige nivåer av manglende data: Item-, begreps-, og person-nivå.

- *Item-nivå* handler om at respondenten unngår å besvare visse spørsmål (f.eks. hvis det er sensitiv informasjon som bruk av medikamenter eller at respondenten ikke har energi til å fullføre hele undersøkelsen).
- *Begreps-nivå* handler om at respondenten unngår å svare på spørsmål om et bestemt tema.
- *Person-nivå* handler om at respondenten ikke svarer på noe som helst av spørsmålene.

Missing values oppstår på enten en tilfeldig eller systematisk måte (Newman, 2014, s. 376). Vi kan derfor skille mellom forskjellige typer av missing values: Tilfeldig (MCAR) og systematisk (MAR og MNAR).

- *Missing completely at random (MCAR)* handler om at det ikke er noen sammenheng mellom de forskjellige dataene som mangler. Dersom det kommer frem missing values er dette den foretrukne typen, ettersom man da kan utelukke at manglene kommer av uforståelige spørsmål eller faktorer som går igjen hos flere av respondentene.
- *Missing at random (MAR)* handler om at den manglende dataen delvis avhenger av annen data i datasettet, men avhenger ikke av noen av de andre verdiene som mangler.
- *Missing not at random (MNAR)* handler om at sannsynligheten for at en variabel verdi mangler, avhenger av selve dataverdiene.

I denne studiens spørreskjema ble det benyttet seg av en funksjon som forhindret at respondenten kunne gå videre til neste spørsmålsside uten å besvare alle spørsmålene – et tiltak som ble gjort for å forhindre at respondenten kunne levere inn sine svar som inneholdt missing values. Som vi kan se i

Vedlegg 3 er det ikke rapportert om noe uforutsette manglende data, noe som også forteller oss at det heller ikke har oppstått noen tekniske feil som fører til missing values underveis i undersøkelsen. På spørsmål om hjemmekontor er det derimot ventet at det oppstår manglende data, ettersom de setter søkelys på hvorvidt respondenten gjennomgår arbeid på arbeidsplassen eller har hjemmekontor. Svarer man «Nei» på at man har hjemmekontor vil det ikke komme flere spørsmål som ikke er relevante for respondenten, ettersom dette omhandler tema som kun er aktuelt for de som har hjemmekontor. Det er derfor naturlig at det kommer frem manglende data på de spørsmålene som omhandler hjemmekontor, for de respondentene som da ikke har hjemmekontor. Dette har også påvirket analysenes power.

5.1.1 Deskriptiv statistikk

I en ideell verden vil alt innsamlet data bli distribuert symmetrisk rundt midten av alle verdiene, slik at vi skal kunne tegne en vertikal linje gjennom midten av fordelingen og det da burde være identisk på begge sider av linjen. Dette blir kalt for normalfordeling og er karakterisert av en bjelleformet kurve som viser at majoriteten av verdiene ligger i midten av fordelingen (Field, 2018, s. 84). Jo lenger unna midten vi ser, jo mer avviker tallene slik at frekvensen av verdiene blir avtagende. Det er nyttig å vite om dataen er normalfordelt fordi mange statistiske tester (f.eks. t-test og ANOVA) antar at data er normalfordelt (Mitchell & Jolley, 2007, s. 107). Vi skiller mellom to primærmåter en fordeling kan avvike fra normalen, enten separat eller i samme variabel (Kline, 2016, s. 74): Spisshet (kurtosis) og mangel på symmetri (skjevhet/skewness).

- Spissheten i fordelingen referer til graden der verdiene grupperes i slutten av fordelingen (kjent som «halen» til skalaen), noe som uttrykkes ved hvor spiss halen (fordelingen) er. En fordeling som har en *positiv* spisshet har mange verdier i halen og har derfor en spiss form. En *negativ* spisshet har en relativt tynn hale og har derfor en tendens til å være flatere enn normalt (Field, 2018, s. 86).
- Skjev fordeling betyr at det ikke er symmetrisk, noe som vil si at de hyppigste verdiene er gruppert i én ende av skalaen. En skjev fordeling kan enten være *positiv* eller *negativ*, der førstnevnte type betyr at de hyppigste verdiene er gruppert i den nedre enden av skalaen slik at skalaens «hale» peker mot de høyere/mer positive

verdiene (Field, 2018, s. 85) – altså er majoriteten av verdiene lavere enn gjennomsnittet (Kline, 2016, s. 74). Den negative typen forklares på samme måte som den positive, bortsett fra at verdiene da er i en speilvendt versjon av den positive typen (Field, 2018, s. 85) – altså er majoriteten av verdiene høyere enn gjennomsnittet (Kline, 2016, s. 74).

Ideelt sett ønsker vi at dataen vår er normalfordelt, altså ikke for skjev og ikke for mange/få ekstremverdier. En perfekt normalfordeling har verdier i skjevhet og spissitet på 0, så dersom verdiene er større eller lavere enn 0 indikerer det at det er et avvik fra normalen (Field, 2018, s. 86). Dersom dataen ikke er normalfordelt, har man tre valg: (1) Forskeren kan gjennomføre testen og så håpe på at brudd på normalfordelingen ikke vil ha en urimelig innvirkning på resultatene. (2) Forskeren kan velge å bruke en statistisk test som ikke antar at verdiene er normalfordelt, ofte kalt for «ikke-parametriske tester». (3) Forskeren evner kanskje å utføre en matematisk transformasjon på resultatene for å få et sett med normalfordelte verdier (Mitchell & Jolley, 2007, s. 107). George og Mallery (2020, s. 114-115) viser til en tommelfingerregel som sier at skjevhet kan ha verdier på +/-2, og Kline (2016, s. 76) viser til at spissitetsverdier mellom 8 og 20 regnes som å indikere ekstremverdier.

Jeg utførte deskriptiv statistikkanalyse i form av en frekvensanalyse på items-nivå og fikk opp to spørsmål i datasettet som ikke tilfredstilte kravet på skjevhet (BehKom1 og BehKom2 i

Vedlegg 3). Grunnet det marginale avvikets natur i de respektive spørsmålene valgte jeg likevel å ta de med i de videre analysene, ettersom jeg anser avvikene som at de ikke vil ha en urimelig innvirkning på resultatene, jf. de tre alternative valgene som er presentert i forrige avsnitt. De samme spørsmålene har da også et naturlig avvik i spissheten, men siden de ligger under 20 tar jeg dem likevel med. Videre kan vi også se at samtlige Maks/Min-verdier er innenfor de gitte verdier på svaralternativene. Jeg har brukt en 7-punkts Likert-skala, der svaralternativene er rangert 1-7 med mindre annet er spesifisert, og rapporten i

Vedlegg 3 viser at ingen verdier går utover dette.

5.2 Målvalidering

Jacobsen (2013, s. 18) informerer om at forskning og empiriske undersøkelser nesten alltid vil innebære en form for forstyrrelse av et naturlig miljø eller situasjon, og man må som forsker spørre seg selv om hvor stor grad det forskeren måler faktisk er riktig, samt konsekvensen av forstyrrelsen som forskningen medfører. For å kunne skille mellom hvorvidt resultatet av undersøkelsen er et riktig bilde av virkeligheten eller om resultatet skyldes metoden, er det viktig med metodekunnskap til å samle inn empiri. Empirien bør tilfredsstillende to krav: (1) Den må være gyldig og relevant. Vi snakker med andre ord her om *validitet*, altså at vi måler det vi faktisk ønsker å måle, at det som er blitt målt oppfattes som relevant – samt at det vi måler hos noen få også gjelder for. (2) Det andre kravet er at empirien må være pålitelig og troverdig, altså at undersøkelsen må være til å stole på. Den må skape tillit ved å bli gjennomført på en troverdig måte uten beheftelser av åpenbare målefeil som gjør at resultatene blir feil. Man skal kunne gjennomføre den samme undersøkelsen to ganger og fått tilnærmet likt resultat begge gangene – altså er empirien *reliabel* (Jacobsen, 2013, s. 19-20).

Undersøkelsens totale gyldighet er altså basert på elementene, der alle henger tett sammen (Jacobsen, 2013, s. 386-387).

- *Pålitelighet*, altså hvor stor grad undersøkelsesopplegget og analysen kan ha forårsaket resultatet.
- *Begrepsmessig gyldighet*, altså om vi har målt det vi ønsker å måle ved blant annet bruk av riktig undersøkelsesdesign.
- *Intern gyldighet*, altså om vi har dekning for de slutningene vi trekker.
- *Ekstern gyldighet*, altså i hvor stor grad resultatene våre kan generaliseres.

For å sikre seg at undersøkelsen er valid må man altså forstå hva som er målt, og dermed gjøre målingene så korrekte og nøyaktige som mulig. Når man har sørget for at undersøkelsen er valid, må man deretter vurdere reliabiliteten til målingene som er blitt gjort. Her må man se på graden av hvorvidt variabelen måler den faktiske verdien og hvorvidt den er feilfri (Joseph F. Hair et al., 2019, s. 13). Dette kan være vanskelig å se med det blotte øyet, så forskeren må

alltid sørge for at man kan øke reliabiliteten og validiteten til forskningen. Hvis ikke dette er gjort vil målingsfeilene forstyrre de observerte relasjonene, noe som kan redusere styrken til funnene som undersøkelsen produserer (Joseph F. Hair et al., 2019, s. 14).

Mulige feilkilder er avvik som kan svekke påliteligheten, altså forhold som forstyrrer resultatene. Dette innebærer blant annet muligheten for at spørreskjemaet har ledende spørsmål i form av at respondenten ledes mot å svare et spesifikt ønsket svar, eller at respondenten settes i en psykologisk situasjon som fører til at respondenten avgir spesielle svar. Uklare spørsmål som gjør at respondenten egentlig ikke forstår hva vedkommende svarer på er også en mulighet. Et annet grunnleggende problem er at et spørreskjema kan oppleves lite forpliktende. Det kan føre til at respondenten svarer noe som han eller hun egentlig ikke mener: (1) Respondenten krysser av på spesifikke svar av strategiske grunner, fordi respondenten kanskje føler at han eller hun kan tjene noe på å svare usant. (2) Respondenten svarer kanskje på spørsmål som han eller hun ikke har noe kunnskaps- eller interessegrunnlag for å kunne svarene på spørsmålene. (3) Respondenten svarer på ulike svaralternativer uten noen mål eller mening, noe som kan forklares med at respondenten ikke tar undersøkelsen alvorlig – vedkommende vil bare få deltakelsen overstått. Dette kan blant annet komme av at respondenten føler de burde gjennomføre undersøkelsen fordi undersøkelsen er viktig selv om respondenten personlig ikke har noe interesse i den – og at det å derfor avgi tilfeldige svar er bedre enn å ikke delta (Jacobsen, 2013, s. 367-369).

Videre kan det fremkomme avvik grunnet den registrerte dataen, blant annet ved at feilinnleggelse av data i systemet oppstår. Eksempelvis er når forskeren plottet inn et annet tall enn hva det opprinnelig skulle vært, f.eks. ved å være uheldig å komme borti feil knapp på tastaturet. Mangel på forskerens kunnskap rundt anvendelse av statistikk og databehandling er også en faktor som kan true påliteligheten til undersøkelsen (Jacobsen, 2013, s. 370-371).

For å kontrollere at spørreskjemaet som er blitt benyttet i denne undersøkelsen fungerer i forhold til undersøkelsens formål, utføres det en faktoranalyse. Det er en teknikk som ser på strukturer av korrelasjoner i et datasett med flere spørsmål/items, slik at man kan avdekke om det noen felles underliggende faktorer – og teknikken kan da bli sett på som en datareduksjonsteknikk (Bollen, 1985, s. 226). Vi skal derfor se videre på forskjellige former for validitet, basert på denne studiens variabler. Vi ser også på verdier i Bartlett's test og Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), noe som forteller oss om variablene aksepteres for en faktoranalyse (Linnerud et al., 2004, s. 78). I Bartlett's test aksepteres verdier som har $\text{sig.} < 0.50$, verdier som da indikerer at det er tilstrekkelig sammenheng mellom variablene for å kunne fortsette (Joseph F. Hair et al., 2019, s. 137). KMO regner ut verdier for hver enkelt variabel mellom 0 og 1, samt en verdi for alle de individuelle variablene samlet (Linnerud et

al., 2004, s. 78). Verdier over 0.5 aksepteres, og det er ønskelig å ha en verdi i nærheten av 1. Et tall som er i nærheten av 1 tilsier nemlig at korrelasjonsmønstrene er relativt kompakte, slik at en faktoranalyse bør gi tydelige og pålitelige faktorer. Dersom man får under 0.5 bør det samles inn mer data eller revurdere hvilke variabler som skal inkluderes videre (Field, 2018, s. 1345-1346). Etter først å ha sett på validiteten til undersøkelsen, skal vi deretter se på reliabiliteten ved hjelp av Cronbach's Alpha.

5.2.1 Konvergent validitet

Konvergent validitet omhandler om hvilken grad to målinger i samme skala korrelerer, der høy grad av korrelasjon tilsier at skalaen måler det den er ment å måle (Joseph F. Hair et al., 2019, s. 162; Mitchell & Jolley, 2007, s. 160). Man er med andre ord opptatt av å se på indikatorenes felles varians (Joseph F. Hair et al., 2019, s. 675). En tommelfingerregel for hvilke verdier som oppnår konvergent validitet er faktorladninger som er minst $>.5$ (Joseph F. Hair et al., 2019, s. 787), men forskere er uenige hvorvidt dette tallet er nøyaktig. Mitchell og Jolley (2007, s. 160) sier at faktorladningen ideelt sett bør være på $>.8$ fordi man tross alt ønsker at det skal være en høy korrelasjon mellom (minst) to målinger, samtidig som Christophersen (2012, s. 158) sier at ladning på $>.3$ er minstekravet. Grunnet uenigheten blant forskere har jeg derfor valgt å basere retningslinjene på en akseptabel verdi på $>.3$ og en foretrukket verdi på $>.7$ – der førstnevnte retningslinje baserer seg på en anbefaling av Field (2018, s. 1359) og sistnevnte verdi er en anbefaling av Joseph F. Hair et al. (2019, s. 687). For å finne faktorladningen for indikatorene utførte jeg derfor en faktoranalyse for hver dimensjon i SPSS. Faktorladningene for hver dimensjon blir presentert videre i delkapittelet, mens en oversiktlig oppsummering i hver sin respektive tabell kan sees i Vedlegg 4. Det er blitt benyttet seg av *Maximum Likelihood* i faktoranalysen, ettersom dette er den foretrukne metoden (Joseph F. Hair et al., 2019, s. 687). I en faktoranalyse ønsker man at faktorene lader på forskjellige faktorer, ellers blir det en såkalt kryssladning. En kryssladning er når en variabel lader på mer enn én faktor (Joseph F. Hair et al., 2019, s. 154)

Autonomistøttende ledelse

Samtlige items har faktorladninger på over .3, noe som indikerer god konvergent validitet. De er også over den foretrukne verdien på .7, i tillegg til at KMO-verdien er .899 og Bartlett's test signifikant på .000. Alle items blir dermed inkludert i videre analyser.

Kontrollerende ledelse

Samtlige items har faktorladninger på over .3, noe som indikerer god konvergent validitet. Alle items utenom KontrLed2 er også over den foretrukne verdien på .7. KMO-verdien er .839 og Bartlett's test signifikant på .000. Alle items blir dermed inkludert i videre analyser.

Identifisert regulering

Samtlige items har faktorladninger på over .3, noe som indikerer god konvergent validitet. Alle items er også over den foretrukne verdien på .7. KMO-verdien er .730 og Bartlett's test signifikant på .000. Alle items blir dermed inkludert i videre analyser.

Indre motivasjon

Samtlige items har faktorladninger på over .3, noe som indikerer god konvergent validitet. Alle items er også over den foretrukne verdien på .7. KMO-verdien er .749 og Bartlett's test signifikant på .000. Alle items blir dermed inkludert i videre analyser.

Behovtilfredsstillelse

Her måles faktorladningene, KMO og Bartlett's test for de tre dimensjonene autonomi, kompetanse og tilhørighet når det gjelder behovtilfredsstillelse. Samtlige items har faktorladninger over .3, og alle items utenom «BehAut1», «BehKom3» og «BehKom4» har ladninger over den foretrukne verdien på .7. Autonomidimensjonen har KMO-verdi på .772, kompetansedimensjonen har KMO-verdi på .742 og tilhørighetsdimensjonen har KMO-verdi på .753. Alle dimensjonene har Bartlett's test signifikant på .000. Alle items blir dermed inkludert i videre analyser.

Sosial distansering

Her utførte jeg faktoranalysen med alle variablene om sosial distansering, ettersom det ikke kom noe resultat da jeg utførte analysen med kun viktighet-items. Itemene «DistVik1», «DistPos4-5» og «DistNeg1-2» ble fjernet ettersom de ikke nådde det akseptable verdinivået på .3, før det så ble kjørt en ny faktoranalyse på nytt. Variablene lades her på tre ulike faktorer, noe som vil si at hver dimensjon måler forskjellige ting. Itemene innenfor hver dimensjon måler det samme og blir da med i videre analyser. KMO-verdien er .671 og Bartlett's test signifikant på .000.

5.2.2 Divergent validitet

Divergent validitet setter søkelys på at målingen man utfører *ikke* måler noe annet enn hva den er ment til å måle. Man oppnår divergent validitet ved å vise at målingen (a) ikke korrelerer med målingene til urelaterte variabler og (b) ikke korrelerer for mye med målinger til relaterte variabler (Mitchell & Jolley, 2007, s. 162). En høy divergent validitet viser at variabelen er unik og finner noen fenomener som andre målinger ikke finner (Joseph F. Hair et al., 2019, s. 676). Eksempelvis er man sørgert for at skalaen for behovstilfredsstillelse av autonomi ikke egentlig måler behovstilfredsstillelse av tilhørighet – med andre ord vil vi at de to variablene skal måle ulike ting. Analysen av den divergente validiteten ser da på faktorladningene mellom de ulike begrepene og dimensjonene som undersøkelsen baserer seg på.

Forskjellen mellom konvergent og divergent validitet er at man i divergent validitet ser spørsmålene i *sammenheng med hverandre*, mens i konvergent validitet ser kun på variablene i hver sin respektive dimensjon. Vi ser her på verdier som blir presentert i en *Pattern Matrix*, en matrise som inneholder faktorladninger som vi kan sammenligne med faktormatrisene som konvergent validitet baserer seg på. Det er en nyttig matrise fordi den inneholder informasjon om en variabels unike bidrag til en faktor (Field, 2018, s. 1375).

Ekstraksjonsmetoden som ble benyttet var Maximum Likelihood, med Direct Oblimin som rotasjonsmetode. Vedlegg 5 viser faktoranalysen som ble utført for divergent validitet, der jeg har uthevet items som krysslader. Det er items som lader på to forskjellige faktorer, i dette tilfellet «KontrLed4-6» og «BehAut4». Å fjerne disse itemene blir ikke ansett som noe problem ettersom jeg sitter igjen med minst tre items som mål på hver av sine respektive faktorer.

Vedlegg 6: Divergent validitet – Motivasjon, ledelse, behov

Variabel	Faktor					
	1	2	3	4	5	6
Identifisering1	.636					
Identifisering2	.646					
Identifisering3	.599					
Indre1	.856					
Indre2	.802					
Indre3	.939					
AutoLed1		-.608				
AutoLed2		-.578				
AutoLed3		-.880				
AutoLed4		-.759				
AutoLed5		-.794				
AutoLed6		-.878				
KontrLed1				.586		
KontrLed2				.848		
KontrLed3				.881		
BehAut1					.456	
BehAut2					.798	
BehAut3					.520	
BehKom1						.792
BehKom2						.720

BehKom3						.633
BehKom4						.539
BehTil1			.646			
BehTil2			.862			
BehTil3			.819			
BehTil4			.720			

Tabellen viser faktoranalysen for divergent validitet etter fjerning av items.

Vedlegg 7 viser verdiene til de respektive variablene som kommer frem av faktoranalysene for divergent validitet, etter at items har blitt fjernet. Her fremstilles itemsene som tilhører samme dimensjon i hver sin faktor. Sletting av items har medført minimale endringer i ladningene til de andre itemene, i tillegg til at noen faktorer har byttet plass i den nye matrisen. Disse plassbyttene og verdiendringene blir ikke ansett som å medføre noen problemer eller konsekvenser for min videre analyse. Målingen av divergent validitet for distanserings-variablene er derfor presentert i Vedlegg 7, der vi ser at alle variablene lader på forskjellige faktorer.

5.2.3 Reliabilitetsanalyse

Reliabilitet baserer seg på om undersøkelsen vil produsere tilnærmet likt resultat dersom man gjennomfører den flere ganger. Måling av reliabilitet er med andre ord relevant for å vurdere om indikatorsettene representerer tilfredsstillende operasjonalisering (Christophersen, 2012, s. 161). Cronbach's Alpha forteller oss i hvilken grad resultatet ville blitt det samme dersom et sett med indikatorer ble byttet ut med et nytt sett i samme indikatorunivers, og jobber med verdier mellom 0 og 1. Verdier nær 1 indikerer høy indre konsistens. Ved å utføre en reliabilitetsanalyse med Cronbach's Alpha er akseptable verdier på $>.60$, men helst $>.70$ (Joseph F. Hair et al., 2019, s. 161). Vedlegg 8 viser at den laveste verdien er for variabelen «Distansering: Viktighet» som har Cronbach's Alpha $.716$, mens den høyeste er «Indre motivasjon» som har Cronbach's Alpha $.933$. Samlet sett er verdiene til alle variablene ansett som høye etter at de når grensa på $>.70$, noe som gjør at vi kan si at datamaterialet har en høy indre konsistens. Det er med andre ord god reliabilitet.

Da analysen ble gjennomført så jeg også på verdiene i kolonnen «*Cronbach's Alpha if Item Deleted*», som tar for seg graden av endring i Cronbach's Alpha dersom et valgt item blir slettet. Field (2018, s. 1393) forklarer at man ønsker å se etter verdier som øker den totale Alpha-verdien, noe som betyr at man ønsker fjerne spørsmål som har lave verdier – noe som forklarer at det spørsmålet har lav reliabilitet. Man ser da på verdiene i nevnte kolonne, for å se om verdiene vil øke dersom man sletter spørsmålet som sees på. Ingen av itemene i denne analysen hadde noen merkbar positiv endring i Cronbach's Alpha dersom de ble slettet, så ingen endringer ble gjort her.

5.2.4 Oppsummering av validitet og reliabilitet

Vi har nå testet datamaterialets konvergente og divergente validitet, samt reliabilitet. Vi har fjernet items som ikke tilfredsstilte kravene som var satt, noe som setter grunnlaget for videre analyser. Samtlige items som nå er med i videre analyser blir da ansett å ha god validitet og reliabilitet.

5.3 Fusjonering og frekvensanalyse

Når det skal gjennomføres en analyse for en kausal modell brukes det multippel regresjon. Først må det gjøres noen forberedelser for å se om variablene er egnet for en slik analyse, der vi blant annet ser på fordelingen til variablene. Det skal da først fusjoneres noen variabler på item-nivå, før det utføres en ny frekvensanalyse på variabelnivå. Deretter går vi så videre til regresjonsforutsetningene.

5.3.1 Datareduksjon

For å gjøre itemene mer oversiktlige slo jeg sammen variablene til samlevariabler – i henhold til deres respektive dimensjoner (Tabell 9). På denne måten kan vi enklere se hva de forskjellige analysene representerer, noe vi f.eks. ser tydelig i korrelasjonsmatrisen som er presentert i Vedlegg 10 på side 124. Her ønsker vi at en faktor skal utgjøre en variabel, noe som skjer når kravene til antall items og reliabilitet tilfredsstilles.

Samlevariabel	Variabel på item-nivå
Identifisering	<i>Identifisering1-3</i>
Indre_motivasjon	<i>Indre1-3</i>
Autonomi_stotte	<i>AutoLed1-6</i>
Kontrollerende_stotte	<i>KontrLed1-3</i>
Behov_autonomi	<i>BehAut1-3</i>
Behov_kompetanse	<i>BehKom1-4</i>
Behov_tilhorighet	<i>BehTil1-4</i>
Distansering_viktig	<i>DistVik2-4</i>
Distansering_positiv	<i>DistPos1-3</i>
Distansering_negativ	<i>DistNeg3-6</i>

Tabell 9: Samlevariabler

5.3.2 Deskriptiv statistikk

Deretter utførte jeg en ny frekvensanalyse på disse samlevariablene, der jeg også inkluderte bakgrunnsvariabler som tidligere ikke har vært med i noen analyser. Dette er presentert i Vedlegg 9, med samme krav som ble presentert i delkapittel 5.1.1. Der kan vi se at alle variablene tilfredsstiller kravet om skjevhet (skewness) på +/- 2 som George og Mallery (2020, s. 114-115) presenterte som en god tommelfingerregel. Det er også da naturlig at spissitet (kurtosis) er innenfor godkjente verdier. Det registreres at det er en differanse på minimum-verdien til «Behov_kompetanse» og maksimum-verdien til

«Distansering_negativ», noe som tyder på at det er noe uenighet blant respondentene som har deltatt i undersøkelsen.

5.4 Regresjonsforutsetningstest

Multipel regresjonsanalyse er en statistisk teknikk som brukes for å analysere relasjonen mellom en avhengig variabel og en eller flere uavhengige variabler (Christophersen, 2012, s. 99; Joseph F. Hair et al., 2019, s. 260). Målet med en slik analyse er å bruke de kjente målene i en uavhengig variabel til å forutse en enkel avhengig verdi som undersøkes. For å kunne utføre en slik multipel regresjonsanalyse må (1) dataen være metrisk eller passende transformert og (2) forskeren må bestemme hvilken variabel som er avhengig og hvilke variabler som er uavhengige, før analysen kan gjennomføres (Joseph F. Hair et al., 2019, s. 265). Det foreligger noen forutsetninger som legger føringen på at regresjonsanalysen blir utført på en tilfredsstillende måte. Dette baserer seg blant annet på tidligere analyser som har blitt utført i denne undersøkelsen, der hensikten med forutsetningene er å bidra til å kvalitetssikre variablene som skal testes i forskningsmodellen. Disse forutsetningene blir beskrevet av Berry (1993, s. 12) som forutsetninger som må tilfredsstilles for av vi på et senere tidspunkt i avhandlingen kan trekke pålitelige konklusjoner fra datamaterialet som er blitt samlet inn. De første syv forutsetningene er kjent som *Gauss-Markov-forutsetninger*, mens den siste forutsetningen er viktig for normalfordelingsproblematikken i undersøkelsen. Videre presenteres forutsetningene til Berry (1993), oversatt til norsk.

5.4.1 Regresjonsforutsetning 1

Alle *uavhengige* variabler (X_1, X_2, \dots, X_k) er kvantitative eller dikotome¹⁷, og den *avhengige* variabelen (Y) er kvantitativ, kontinuerlig og ubegrenset. I tillegg skal ingen målinger inneholde feil, hverken tilfeldige eller systematiske (Berry, 1993, s. 12).

Denne forutsetningen er oppfylt ved at det i denne undersøkelsen er blitt benyttet seg av en 7-punkts Likert-skala, noe som gjør at dataen derfor vil være av kvantitativ natur. I de tilfeller der variabelen er av kvalitativ natur, er det blitt satt en numerisk verdi for hvert kvalitative svaralternativ – eksempelvis variabel «HK_tvunget» som er et «Ja/Nei»-spørsmål. Dette gjør at vi kan inkludere variabelen i regresjonslikningen. I denne undersøkelsen er det visse tilfeller at noen uavhengige variabler kategoriseres som avhengige variabler i noen sammenhenger, basert på hvilke andre variabler de settes opp mot. Kravene som gjelder etter i hvilken kategori variabelen befinner seg i, oppfylles i tråd med forutsetningens innhold. Med andre ord, dersom variabel X er ansett å være uavhengig opp mot variabel Y som er avhengig, så oppfylder den kravene for uavhengig variabel – men når variabel X er ansett å være avhengig opp mot variabel Y som er uavhengig, oppfylles avhengighetsvariabel-kravet. I tillegg til at de avhengige variablene er kontinuerlige og ubegrensede, sjekket vi også reliabiliteten i delkapittel 5.2.3. Der ble items som ikke oppfylte kravene til akseptabel reliabilitet fjernet, noe som fører til at målingene som vi sitter igjen med er uten feil. Regresjonsforutsetning 1 er derfor tilfredsstilt.

5.4.2 Regresjonsforutsetning 2

Alle uavhengige variabler har ikke-null-varians, med andre ord at det er forskjeller i verdiene til de uavhengige variablene (Berry, 1993, s. 12).

For å undersøke dette utfører man en deskriptiv analyse og ser på variansen hos de forskjellige uavhengige variablene. Vi kan se på Tabell 10 at samtlige variabler har varians over null, og regresjonsforutsetning 2 er derfor tilfredsstilt.

¹⁷ En dikotom variabel er en kategorisk variabel som kun har to kategorier som utelukker hverandre gjensidig og er av ulik størrelse - <https://snl.no/dikotomi>

Uavhengig variabel	Varians
Autonomistøtte	1.571
Kontrollerende støtte	2.263
Behov: Autonomi	1.464
Behov: Kompetanse	.464
Behov: Tilhørighet	1.365
Distansering: Viktig	1.957
Distansering: Positiv	1.923
Distansering: Negativ	1.923
Hjemmekontor: Tvunget / frivillig	.185
Hjemmekontor: Siste 30 dager	.417

Tabell 10: Varians for uavhengige variabler

5.4.3 Regresjonsforutsetning 3

Det er ingen *perfekt multikollinearitet*, altså at det ikke er noen eksakt lineær relasjon mellom to eller flere av de uavhengige variablene (Berry, 1993, s. 12).

Multikollinearitet er graden der en variabel kan bli forklart av andre variabler i analysen (Joseph F. Hair et al., 2019, s. 2). Dersom det er perfekt multikollinearitet mellom variablene blir det umulig å få unike estimater av regresjonskoeffisientene, ettersom det er et uendelig antall kombinasjoner av koeffisienter som vil fungere i like stor grad (Field, 2018, s. 697). Dersom multikollinearitet er tilfelle vil det ikke være mulig å skille mellom hvilke uavhengige variabler som gir en effekt i den avhengige variabelen, og vi vil få gale beta-verdier (Olafsen & Westbye, 2010, s. 137). Denne regresjonsforutsetningen undersøkes ved at vi ser etter variabler som signifikant korrelerer høyt ($.8 <$) i korrelasjonsmatrisen (Vedlegg 10), samtidig som vi ser om Tolerance $>.2$, Variance Information Factor (VIF) < 10 og Condition Index < 30 (Field, 2018, s. 698). Som vi kan se i Vedlegg 11 blir det rapportert at samtlige variabler tilfredsstillt kravene for Tolerance, VIF og Condition Index.

Regresjonsforutsetning 3 er derfor tilfredsstilt når det gjelder de verdiene. Når det gjelder korrelasjonsmatrisen i Vedlegg 10 ser vi at det er flere uavhengige variabler som signifikant korrelerer over .8, blant annet HK_siste30. Likevel velger jeg å beholde HK_siste30 fordi den er på ordinal-nivå og passer bedre til en regresjonsutregning – sammenlignet med HK_tvunget som er på nominalnivå. Av den grunn fjernes variabelen HK_tvunget fra videre analyser, til tross for å bestå kravet om multikollinearitet.

5.4.4 Regresjonsforutsetning 4

For hvert sett av verdier for de k uavhengige variablene ($X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{kj}$) er $E(\epsilon_j | X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{kj}) = 0$, altså at gjennomsnittsverdien av feiltermene i de uavhengige variablene er null (Berry, 1993, s. 12).

Hvis denne forutsetningen ikke er oppfylt vil ikke sammenhengen mellom variablene være lineær. Hensikten med denne forutsetningen er å avdekke om det er kurvlineære relasjon som har betydning, slik at man ikke forkaster dette. Her tar vi utgangspunkt i en kurve-estimering som viser endring i forklaringskraft, der resultatene fra estimeringen vises i Vedlegg 12. Som en tommelfingerregel kan man se om det er endringer i verdiene på mer enn .02, slik at man kan fremheve ikke-lineære sammenhenger (Olafsen & Westbye, 2010, s. 139). Her kan man trekke frem sammenhengene kvadratisk og kubisk, der førstnevnte viser at det er en kurve i linjen – mens sistnevnte at det er to endringer i trenden, f.eks. går opp før den går ned (Field, 2018, s. 933). Man sammenligner da tallene som er i den lineære kategorien med de to andre kategoriene, og kan da peke ut hva slags sammenheng det er mellom variablene som undersøkes.

Med verdier på henholdsvis .005 og .060 kan vi med en gang se at det er et kvadratisk forhold mellom autonomistøttende lederstil og behovstilfredsstillelse av kompetanse – ettersom det er en større endring enn tommelfingerregelen på .02. Dette er også tilfelle for den kontrollerende lederstilen og behovstilfredsstillelse av kompetanse, noe vi også kan betrakte som et kvadratisk forhold. Der er endringen fra .000 til .032. Relasjonen mellom behovstilfredsstillelse av autonomi og indre motivasjon har en endring fra .377 til .402 mellom den kvadratiske og kubiske forklaringskraften, og vi kan også se at det er en kubisk

relasjon mellom behovstilfredsstillelse av tilhørighet og identifisering – med en endring fra .197 til .219. Samme behovstilfredsstillelse har også et kvadratisk forhold til indre motivasjon, med endring fra .165 til .194. «Hjemmekontor: Siste 30 dager» har en kvadratisk relasjon med kontrollerende lederstil, da det er en endring fra .051 til .080. Den nest største endringen i analysen er mellom det positive aspektet med sosial distansering og den kontrollerende lederstilen. Der er det et skille på .125 mellom det lineære og kvadratiske, og betraktes derfor for å ha en kvadratisk relasjon. Det er også en endring mellom samme aspekt og autonomistøtte, selv om det ikke er i like stor grad. Det regnes også som å være en kvadratisk relasjon. Til slutt er den største endringen mellom det negative aspektet og autonomistøtte, da den kvadratiske relasjonen tilsvarer en endring på .162. Verdiene som overstiger regelen på .02 må gjennomsnitt-sentreres i videre analyser grunnet striden med regresjonsforutsetning 4.

5.4.5 Regresjonsforutsetning 5

For hver X_i er $COV(X_{ij}, \epsilon_j) = 0$, altså at hver enkelt uavhengige variabel ikke korrelerer med feiltermen (Berry, 1993, s. 12).

Her skal man altså sjekke om det er andre uavhengige variabler utenfor modellen som kan forklare de avhengige variablene, og det er der man bruker kontrollspørsmålene som er lagt ved i undersøkelsen. Dette er variabler som kjønn, alder, sivilstand og barnestatus. Spørsmålene om alder og sivilstand er spørsmål som har flere enn to svaralternativer, og er da ikke dikotome – noe som betyr at de analyseres gjennom Pearsons r . Spørsmålene om kjønn og barn er dikotome og analyseres derfor gjennom Spearman's R . Analyseresultatene presenteres i Vedlegg 10. De kontrollvariablene som har signifikant korrelasjon med avhengige eller uavhengige variabler, skal tas med i videre analyser. Dette gjelder blant annet jobbsituasjon som korrelerer med indre motivasjon på $-.157^*$, autonomistøtte på $-.150^*$, kontrollerende støtte på $.164^*$, behovstilfredsstillelse av autonomi på $-.187^{**}$, distansering positiv med $-.154^*$ og hjemmekontor siste 30 med $.828^{**}$. $Jobb_kritisk$ korrelerer kun med jobbsituasjon med $-.254^{**}$ og bransje med $.337^{**}$. Videre ser vi på kjønn, som korrelerer med identifisert regulering på $.147^*$, kontrollerende støtte på $-.187^{**}$ og den sosial distanseringens viktighetsaspekt på $.233^{**}$. Vi ser også at alder korrelerer signifikant med identifisering på

.205** og indre motivasjon på .305**, autonomistøtte på .209* og kontrollerende støtte på -.182*, behovstilfredsstillelse av behovene autonomi på .393** og kompetanse på .172*, samt sosial distansering (viktig = -.190**, positiv = .212**, negativ = -.316**). Sivilstatus korrelerer med indre motivasjon på .143* og autonomistøtte med .161*, i tillegg til å korrelere med jobbsituasjon på -.271**, hjemmekontor siste 30 med -.207* og til slutt alder på .398**. Variabelen som omhandler barn korrelerer signifikant med identifisering på -.221**, indre motivasjon på -.288**, autonomistøtte på -.234**, kontrollerende støtte på .143*, behovstilfredsstillelse av autonomi på -.288**, viktighetsaspektet til sosial distansering på .216** og det negative aspektet på .271**, samt alder på -.646** og sivilstatus på -.545**.

Basert på dette kan vi si at forutsetning 5 ikke er oppfylt. Kontrollvariablene tas derfor med i videre analyser, ettersom de kan avdekke spuriøse eller maskerte effekter (Olafsen & Westbye, 2010, s. 140-141).

5.4.6 Regresjonsforutsetning 6

For hvert sett av verdier for de k uavhengige variablene ($X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{kj}$) er $\text{VAR}(\epsilon_j | X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{kj}) = \sigma^2$, der σ^2 er konstant. Det vil si at det betingede variansen til feiltermen er konstant (Berry, 1993, s. 12).

Denne delen setter søkelys på homoskedastisitet, noe som handler om antagelsen om at den avhengige variabelen viser en jevn fordeling av variansnivåer på tvers av alle nivåene til uavhengige variabler (Joseph F. Hair et al., 2019, s. 97). Hovedsakelig betyr det at for hvert sett av uavhengige variabler er det ønsket at feilvariansen er lik for alle verdier av den avhengige variabelen som måles opp mot (Olafsen & Westbye, 2010, s. 142). Dersom spredningen er ulik på tvers verdiene til den uavhengige variabelen, sies forholdet å være heteroskedastisk (Joseph F. Hair et al., 2019, s. 97). For å teste denne regresjonen ser vi på regresjonslinjen i scatterplotdiagrammene som vises i Vedlegg 13, avhengig av hvilke variabler som testes. Resultatene viser at variasjonene av lave og høye verdier er ganske like, noe som indikerer at vi har homoskedastisitet. Regresjonsforutsetning 6 er dermed oppfylt.

5.4.7 Regresjonsforutsetning 7

For hvilke som helst to observasjoner $(X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{kj})$ og $(X_{1h}, X_{2h}, \dots, X_{kh})$ er $\text{COV}(\varepsilon_j, \varepsilon_h) = 0$. Det vil si at feiltermen for forskjellige observasjoner ikke korrelerer, noe som er mer kjent som mangel på autokorrelasjon (Berry, 1993, s. 12).

Denne forutsetningen tar altså for seg autokorrelasjon, som handler om at to tilfeldige ulike observasjoner er ukorrelert. Da sier vi at det er fravær av autokorrelasjon eller seriekorrelasjon. Denne forutsetningen er hovedsakelig et problem for undersøkelser som benytter seg av tidsserier, mens denne studien er en tverrsnittstudie. Denne forutsetningen er altså ikke viktig for videre analyser, så vi ser bort ifra denne.

5.4.8 Regresjonsforutsetning 8

For hvert sett av verdier for de k uavhengige variablene er ε_j normalfordelt (Berry, 1993, s. 12).

Her ønsker vi å teste om variablene er normalfordelte, noe som betyr at vi kan se tilbake på delkapittel 0 som henviser til Vedlegg 9. Her utførte vi en frekvensanalyse på variabel-nivå, som blant annet presenterer skjevhet og spissitet i hver variabel. Samtlige variabler er innenfor kravene om skjevhet på ± 2 som George og Mallery (2020, s. 114-115) presenterte som en god tommelfingerregel. Kline (2016, s. 76) forteller at spissitetsverdier mellom 8 og 20 regnes som å indikere ekstremverdier, noe verdiene i vår analyse tilfredsstillende med god margin. Videre skal vi se på om det foreligger noen uteliggere, altså verdier som skiller seg veldig ut fra resten av datasettet (Field, 2018, s. 411). For å undersøke datasettet etter uteliggere kan man benytte seg av et histogram eller boxplot (Field, 2018, s. 432). I denne analysen ble det benyttet seg av boxplot-metoden, der jeg utførte en univariat analyse der jeg så på ekstremverdier i hver enkelt variabel. Uteliggerne ble presentert i et diagram som presenterte en og en variabel, slik at jeg på den måten fikk en oversikt over hvilke caser som hadde uteliggere. Det er flere måter å håndtere uteliggere på, eksempelvis å slette casen eller transformere verdiene. Grunnet undersøkelsens lave antall av respondenter – noe som påvirker undersøkelsens totale power – gikk jeg gjennom hver enkelt uteligger-case og så om

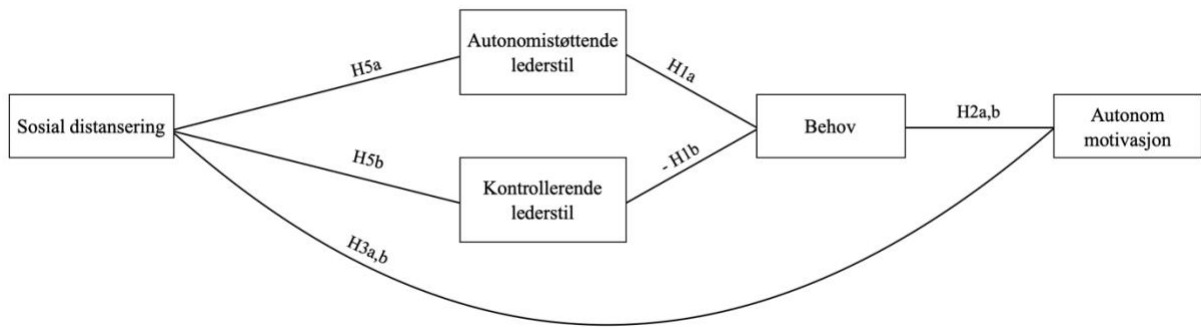
hvorvidt vedkommende hadde kunne ha et uønsket svaralternativ-mønster. Dette kan blant annet oppstå dersom vedkommende hadde besvart undersøkelsen kun ved å huke kjapt av på nærmeste svaralternativ, noe man blant annet ser ved at f.eks. svaralternativ A var blitt huket av på alle spørsmålene. På caser som hadde et åpenbart unormalt mønster endret jeg manuelt verdiene til median-verdien for variabelen som ble undersøkt. Viste ikke casen noe unormalt mønster lot jeg derimot verdiene være. Uteliggerne som skapte problemer for videre regresjonsanalyser ble tatt hånd om, og ingen ble slettet grunnet undersøkelsens lave responsantall.

5.4.9 Oppsummering av regresjonsforutsetningene

Som vi har sett har det vært et brudd på regresjonsforutsetning 3, 4 og 5. Variabelen HK_siste30 ble i regresjonsforutsetning 3 tatt med i videre analyser til fordel for HK_tvunget, til tross for at førstnevnte variabel overstiger grensa for korrelasjon. For å bøte på regresjonsforutsetning 4 ble det laget gjennomsnitt-sentrerte variabler for de som ikke var lineære, slik at de kunne bli med i videre analyser. Kontrollvariablene i regresjonsforutsetning 5 ble tatt med videre, ettersom de kan avdekke spuriøse eller maskerte effekter. Det ble funnet noen uteliggere i regresjonsforutsetning 8, der de som var uteliggere grunnet respondentens svarmønster ble håndtert og resten ble værende.

5.4.10 Revidering av forskningsmodell

Etter datareduksjonen har jeg altså fjernet variabelen HK_tvunget, en variabel som har en direkte tilknytning til hypotese 4 som er vist i den konseptuelle modellen på s.32, samt hypotese 8 og 9 som tar for seg indirekte sammenhenger. Ettersom variabelen nå er fjernet må jeg revidere forskningsmodellen, se Figur 4. De nevnte hypotesene vil dermed ikke bli tatt med videre i analysen. For å ikke skape forvirring vil de gjenværende hypotesene beholde sitt hypotesenummer.



Figur 4: Revidert konseptuell modell

5.5 Hypotesetesting

Etter å ha gjennomgått regresjonsforutsetningene kan vi nå teste hypotesene som ble opprettet i delkapittel 3.2. Først skal vi gjennomføre en korrelasjonsanalyse for alle variablene som tas med videre, før vi etterpå går gjennom regresjonsanalyser for hypotesene. En oppsummering av hypotesetestingen presenteres i Tabell 15 på s.94.

5.5.1 Korrelasjonsanalyse

En korrelasjonsanalyse ser på graden av samvariasjon mellom de ulike uavhengige variablene, der vi bruker Pearsons korrelasjonskoeffisient som måles via en verdi på +/-1. Verdien -1 viser til en perfekt negativ samvariasjon, verdien 0 betyr ingen samvariasjon i det hele tatt og verdien 1 betyr perfekt positiv samvariasjon (Field, 2018, s. 231). Det betyr med andre ord at jo tettere korrelasjonsmålet kommer til +/- 1, desto sterkere er samvariasjonen mellom variablene (Jacobsen, 2013, s. 302). Hvilke verdier som regnes som å være svake eller sterke finnes det ikke noe fasitsvar på, men Jacobsen (2013, s. 335) informerer om at det finnes en del tommelfingerregler rundt verdiene på dette. Uavhengig av fortegn anses >0.3 å være svak korrelasjon, 0.3-0.5 er ansett å være middels korrelert mens 0.5< anses å ha en sterk korrelasjon. De kategoriske variablene ble analysert ved hjelp av Spearmans r, og plottet manuelt inn i matrisen. Korrelasjonsanalysen som er blitt utført for denne undersøkelsen er presentert som en korrelasjonsmatrise i Vedlegg 10. Matrisen viser sammenhengene mellom variablene som er blitt benyttet seg av i undersøkelsen, der variabler med statistisk signifikans

er markert med stjerne(r). Basert på dette kan vi sammenligne med hypotesene jeg lagde i delkapittel 3.2.

Vi kan se at H1a støttes, ettersom det er en signifikant positiv korrelasjon mellom autonomistøttende lederstil og behovstilfredsstillelse, noe som betyr at en økning av autonomistøtte fra lederen vil øke tilfredsstillelsen av behovene for den ansatte. Videre kan vi se at H1b delvis støttes, ettersom den kun er signifikant korrelert med behovstilfredsstillelsen av autonomi. Jo mer kontrollerende lederen oppfører seg mot den ansatte, jo mindre følelse av autonomi har den ansatte. Det skal legges til at de andre behovene også har en negativ korrelasjon med kontrollerende støtte, men den er ikke signifikant. H2a støttes også delvis, ettersom den har en positiv signifikant korrelasjon med tilfredsstillelse av behovene autonomi og tilhørighet – men ikke kompetanse. Jeg kjørte derfor en en-halet test for å se om det var en signifikant korrelasjon (***) med kompetansebehovet, noe som var tilfelle. Dette indikerer at hypotesen får støtte, men jeg må likevel være varsom hvis jeg vil si at det er en sterk sammenheng. H2b støttes derimot med sine signifikante korrelasjoner hos alle variabler, noe som bekrefter innholdet i teoridelen om reguleringstypene (delkapittel 2.4). H3a og H3b støttes delvis ettersom det er en signifikant korrelasjon med det positive aspektet med sosial distansering, og en signifikant negativ korrelasjon med det negative aspektet. Førstnevnte indikerer at dersom den indre motivasjonen øker, vil de positive aspektet med sosial distansering også øke. Når det gjelder sistnevnte vil en økning av den indre motivasjonen redusere det negative aspektet. H4a,b støttes ikke, ettersom det ikke er blitt vist noen funn som støtter dette. H5a og H5b støttes på lik linje med H3a og H3b, der en autonomistøttende leder vil øke de positive aspektene med sosial distansering og redusere de negative aspektene – mens en kontrollerende lederstil vil redusere de positive aspektene med sosial distansering og øke det negative aspektene. Hypotese H5b sier at det er en positiv sammenheng, noe også kun støttes delvis: Det er en positiv sammenheng mellom kontrollerende støtte og de negative aspektene, men en *negativ* sammenheng med de positive aspektene. Vedlegg 10 viser en oppsummering av resultatene fra analysen, før vi går videre over på regresjonsanalysene.

5.5.2 Regresjonsanalyse

Til nå har vi gått gjennom regresjonsforutsetningene og kjørt en korrelasjonsanalyse for å teste hypotesene våre, men korrelasjonsanalysen gir ikke et veldig klart svar. Man kan blant annet ikke se forklaringskraften som ligger bak verdiene i korrelasjonsanalysen. Derfor kjøres det en regresjonsanalyse som ser på sammenhengen mellom flere uavhengige variabler opp mot en avhengig variabel. Her startet jeg med å teste forholdet mellom variablene i samme rekkefølgen som hypotesene er satt opp i Tabell 1 på side 31.

Jeg har benyttet meg av multivariate regresjonsanalyser, der jeg vil rapportere forklaringskraften (R^2), Betaverdien (β) og signifikansnivået i de forskjellige analysene. Forklaringskraften opererer med verdier mellom 0 og 1, der 1 tilsvarer en forklaringskraft på 100%. Betaverdien vil en gjennomsnittlig estimert endring i den avhengige variabelen dersom den uavhengige variabelen endres med 1. Signifikansnivået forklarer hvorvidt man kan si at funnene er tilfeldige eller ikke.

Analysene presenteres i en tabell under hver sin respektive kategori, der Beta (β) viser hvor sterk sammenhengen er med verdier fra +/- 1. Dersom det er et negativt fortegn på Beta-verdien er det en negativ sammenheng, mens positivt fortegn har positiv sammenheng. Jo høyere verdien er, jo sterkere er sammenhengen. Først utførte jeg en regresjonsanalyse *uten* kontrollvariablene, for deretter å utføre samme analyse *med* kontrollvariablene for å se om det resulterte i noen forskjell. Hvilke kontrollvariabler som inkluderes, baserer seg på korrelasjonen det er mellom kontrollvariabelen og den variabelen den måles opp mot, se Vedlegg 10. Etter at de så ble inkludert ble analysen kjørt på nytt og kontrollvariablene som ikke var signifikante ble fjernet en etter en, der den med høyest signifikantverdi ble offer for fjerningen. Deretter ble analysen atter en gang kjørt uten variabelen som ble fjernet, for å se om det fikk noen uttelling på signifikansnivået hos noen av variablene. Dersom ingen av variablene fikk noen signifikansverdi som bestod signifikanskravene på minimum $p < .05$, indikerte det at kontrollvariablene ikke ville ha noe å si på sammenhengen mellom den avhengige og uavhengige variabelen som ble analysert. Jeg passet også på å dele signifikansverdien på 2 før jeg vurderte signifikansnivået, ettersom en regresjonsanalyse vises som en to-halet test – men jeg var interessert i en en-halet test fordi det ble utført hypotesetesting.

5.5.2.1 Sammenheng mellom lederstil og behovstilfredsstillelse

Her utførte jeg en analyse mellom behovstilfredsstillelse av autonomi og autonomistøtte, der førstnevnte er den avhengige variabelen. Denne analysen har tilknytning til hypotese 1, der resultatene er oppsummert i tabellen under. Hypotese 1 ser på de to lederstilene separat, i relasjon til behovstilfredsstillelse. De presenteres derfor i relasjon til hver separate behovselement, der vi først ser på autonomistøttende lederstil i sammenheng med de forskjellige elementene av behovstilfredsstillelse – før vi så ser på kontrollerende lederstøtte i sammenheng med de samme elementene av behovstilfredsstillelse. Her er variablene «Autonomistøtte», «Kontrollerende støtte» og «Behov: kompetanse» gjennomsnittssentrente, basert på regresjonsforutsetningene som ble gjort tidligere i analysen.

Tabell 11: Regresjonsanalyse for hypotese 1

Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft		Beta	
		Forklaringskraft	m/ kontroll	Beta	m/kontroll
Behov: Autonomi	Autonomistøtte	25.5% ***	36.6% ***	.504 ***	.435 ***
	Kontrollerende støtte	3.6% ***	19.3%	-.189 ***	-.097
Behov: Kompetanse	Autonomistøtte	0.7%	3.2%	.083	.049
	Kontrollerende støtte	0.3%	3%	-.054	-.023
Behov: Tilhørighet	Autonomistøtte	8.8% ***	8.8% ***	.296 ***	.291 ***
	Kontrollerende støtte	1.3%	2.1%	-.116	-.104

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

Autonomistøttende lederstil

Som vi kan se i Tabell 11 har den gjennomsnittssentrente variabelen for autonomistøtte fra leder en forklaringskraft på 25.5% på behovstilfredsstillelse av *autonomi* med $p < .001$. Tester vi sammenhengen ved å inkludere kontrollvariablene ser vi at forklaringskraften øker til 36.6% med $p < .001$. Det vil ikke antyde noen spuriøse eller maskerte effekter i forholdet, ettersom betaverdien kun har en liten endring og forholdet samtidig forblir signifikant. Vi kan derfor stole på at denne sammenhengen ikke er tilfeldig. Av kontrollvariablene er det kun alder som er signifikant med $p < .001$, mens sivilstatus og jobbsituasjon har $p < .05$. Dette bidrar til å kunne støtte hypotese 1a.

Deretter ser vi på sammenhengen for behovstilfredsstillelse av *kompetanse*, der vi kan se at forklaringskraften er på 0.7% og har ikke noen signifikans. Kontrollvariabler ble så inkludert i analysen og resultatene viste at det kun var kontrollvariabelen «Alder» som hadde et signifikansnivå som var interessant, med $p < .05$. Signifikansnivået på sammenhengen mellom behovstilfredsstillelse av kompetanse og autonomistøtte forble uendret. Dette gir ingen bidrag til å kunne støtte hypotese 1a.

Til slutt ser vi på sammenhengen for behovstilfredsstillelse av *tilhørighet*, der vi kan se at forklaringskraften er på 8.8% med $p < .001$. Da jeg satte inn kontrollvariablene kunne resultatene vise at forklaringskraften var uendret, noe som indikerer at kontrollvariablene ikke har noen utfall på resultatene. Det vil ikke antyde noen spuriøse eller maskerte effekter i forholdet, ettersom betaverdien kun har en liten endring og forholdet samtidig forblir signifikant. Vi kan derfor stole på at denne sammenhengen ikke er tilfeldig. Dette bidrar til å kunne støtte hypotese 1a.

Oppsummert kan vi si at hypotese 1A støttes, ettersom det er en signifikant positiv sammenheng mellom autonomistøttende lederstil og behovstilfredsstillelse – sett bort ifra tilfredsstillelse av behovet for kompetanse. Til tross for at kompetansevariabelen ikke viser noe signifikans i denne undersøkelsen, stempler hypotesen fortsatt som støttet.

Kontrollerende lederstil

Forholdet mellom kontrollerende støtte fra leder og behovstilfredsstillelse av autonomi viser en forklaringskraft på 3.6%, der $p < .001$. Her er det altså en negativ signifikant korrelasjon mellom variablene. Deretter satt jeg inn kontrollvariablene for å se om det ble noen endring i resultatene, og forklaringskraften økte til 19.3% men ingen signifikans. Basert på denne analysen anses derfor hypotese 1b i forbindelse med behovstilfredsstillelse av autonomi som støttet.

Deretter ser vi på sammenhengen for behovstilfredsstillelse av *kompetanse*, der vi kan se at forklaringskraften er på 0.3% og har ikke noen signifikans. Legger vi inn kontrollvariablene kan det rapporteres om ingen endring i signifikansnivået, og en liten endring i

forklaringskraften. Basert på denne analysen anses derfor hypotese 1b i relasjon med behovstilfredsstillelse av kompetanse som ikke støttet.

Til slutt ser vi på sammenhengen for behovstilfredsstillelse av *tilhørighet*, der vi kan se at forklaringskraften er på 1.3% og har ikke noen signifikans. Med kontrollvariabler vil forklaringskraften økes til 2.1%, men heller ikke her er det noen signifikans. Basert på denne analysen anses derfor hypotese 1b i relasjon med behovstilfredsstillelse av tilhørighet som ikke støttet.

Oppsummert kan vi si at hypotese 1B støttes. Behovet for autonomi har en signifikant negativ sammenheng med kontrollerende lederstil, men de andre behovene har ikke en signifikant sammenheng med kontrollerende støtte i denne studien. Selv om de sistnevnte variablene ikke viser noen verdi som jobber imot hypotesen, anses de som ikke utslagsgivende.

5.5.2.2 Sammenheng mellom behovstilfredsstillelse og autonom motivasjon

Her ser vi på hypotese 2, der vi ser på sammenheng mellom behovstilfredsstillelse og autonom motivasjon. Også her deles elementene opp, slik som i Regresjonsanalyse 1. Analysen presenteres i tabellen under. Her er begge variablene «Identifisering» og «Indre motivasjon» gjennomsnittssentrerte, basert på regresjonsforutsetningene som ble gjort tidligere i analysen.

Tabell 12: Regresjonsanalyse for hypotese 2

Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklaringskraft		Beta	
		Forklaringskraft	m/ kontroll	Beta	m/kontroll
Behov: Autonomi	Identifisering	22.4% ***	32.6% ***	.473 ***	.431 ***
	Indre motivasjon	35.1% ***	41% ***	.592 ***	.505 ***
Behov: Kompetanse	Identifisering	6.8% ***	8.5% **	.261 ***	.252 ***
	Indre motivasjon	3.9% **	5.5% *	.198 ***	.166 *
Behov: Tilhørighet	Identifisering	21.2% ***	22% ***	.460 ***	.444 ***
	Indre motivasjon	19.7% ***	20.2% ***	.444 ***	.465 ***

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

Indre motivasjon

Som vi kan se i tabellen er det en positiv sammenheng mellom behovstilfredsstillelse av *autonomi* og indre motivasjon, med en forklaringskraft på 35.1% og $p < .001$. Tester vi sammenhengen med kontrollvariablene øker forklaringskraften til 41.4%, med samme signifikansnivå. Kontrollvariabelen «Alder» er den eneste av variablene som har et signifikansnivå på $p < .001$, mens jobbsituasjon har $p < .05$. Det vil ikke antyde noen spuriøse eller maskerte effekter i forholdet, ettersom betaverdien kun har en liten endring og forholdet samtidig forblir signifikant. Vi kan derfor stole på at denne sammenhengen ikke er tilfeldig. Dette bidrar til å kunne støtte hypotese 2a.

Deretter ser vi på sammenhengen for behovstilfredsstillelse av *kompetanse*, der vi kan se at forklaringskraften er på 3.9% og $p < .01$. Tester vi sammenhengen ved å inkludere kontrollvariablene ser vi at forklaringskraften øker til 5.5%, med $p < .05$. Grunnet at resultatene viser en signifikans i sammenhengen, bidrar til å kunne støtte hypotese 2a.

Til slutt ser vi på sammenhengen for behovstilfredsstillelse av *tilhørighet*, der vi kan se at forklaringskraften er på 19.7% med $p < .001$. Med kontrollvariabler vil forklaringskraften økes marginalt til 20.2% med $p < .001$. Det vil ikke antyde noen spuriøse eller maskerte effekter i forholdet, ettersom betaverdien kun har en liten endring og forholdet samtidig forblir signifikant. Vi kan derfor stole på at denne sammenhengen ikke er tilfeldig. Dette bidrar til å kunne støtte hypotese 2a.

Oppsummert kan vi si at hypotese 2A støttes, ettersom det er en positiv signifikant sammenheng mellom behovstilfredsstillelse og indre motivasjon.

Identifisert regulering

Som vi kan se i tabellen er det en positiv sammenheng mellom behovstilfredsstillelse av *autonomi* og identifisering, med en forklaringskraft på 22.4% og $p < .001$. Tester vi sammenhengen med kontrollvariablene øker forklaringskraften til 32.6%, med samme signifikansnivå. Det vil ikke antyde noen spuriøse eller maskerte effekter i forholdet, ettersom betaverdien kun har en liten endring og forholdet samtidig forblir signifikant. Vi kan derfor stole på at denne sammenhengen ikke er tilfeldig. Dette bidrar til å kunne støtte hypotese 2b. Deretter ser vi på sammenhengen for behovstilfredsstillelse av *kompetanse*, der vi kan se at forklaringskraften er på 6.8% og $p < .001$. Tester vi sammenhengen ved å inkludere kontrollvariablene ser vi at forklaringskraften øker til 8.5%, men samme signifikansnivå. Kontrollvariablene har med andre ord ingen særlig merkbar betydning på resultatene. Betaverdiene og forklaringskraften endres lite, noe som indikerer at vi kan stole på at denne sammenhengen ikke er tilfeldig. Dette bidrar til å kunne støtte hypotese 2b.

Til slutt ser vi på sammenhengen for behovstilfredsstillelse av *tilhørighet*, der vi kan se at forklaringskraften er på 21.2% med $p < .001$. Med kontrollvariabler vil forklaringskraften økes marginalt til 22% med samme signifikansnivå. Heller ikke her vil kontrollvariablene ha noen stor innvirkning på resultatene. Det vil ikke antyde noen spuriøse eller maskerte effekter i forholdet, ettersom betaverdien kun har en liten endring og forholdet samtidig forblir signifikant. Vi kan derfor stole på at denne sammenhengen ikke er tilfeldig. Dette bidrar til å kunne støtte hypotese 2b.

Oppsummert kan vi se at hypotese 2B støttes, ettersom det er en positiv signifikant sammenheng mellom behovstilfredsstillelse og identifisering.

5.5.2.3 Sammenheng mellom sosial distansering og autonom motivasjon

Hypotese 3 ser på sammenhengen mellom sosial distansering og autonom motivasjon. Her er begge variablene «Identifisering» og «Indre motivasjon» gjennomsnittssentrerte, basert på regresjonsforutsetningene som ble gjort tidligere i analysen.

Tabell 13: Regresjonsanalyse for hypotese 3

Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklarings- kraft	Forklaringskraft m/ kontroll	Beta	Beta m/kontroll
Indre motivasjon	Distansering: Viktig	0.1%	14.1%	-.028	.028
	Distansering: Positiv	16.9%***	24.1%***	.411***	.377***
	Distansering: Negativ	3.9%**	14.7%	-.196**	-.089
	HK: Siste 30	0.3%	7.4%	.051	.114
Identifisering	Distansering: Viktig	0.1%	8.9%	.036	.049
	Distansering: Positiv	11.9%***	19.1%***	.345***	.328***
	Distansering: Negativ	2.1%*	9.3%	-.146*	-.083
	HK: Siste 30	1.4%	7.5%	.117	.100

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

Indre motivasjon

Tabellen viser at det er en svært lav forklaringskraft for den negative sammenhengen mellom viktighetsaspektet mellom sosial distansering og den indre motivasjonen, med 0.1% og ingen signifikans. Dersom vi tar inn kontrollvariablene kan vi derimot se at det økes til 14.1%, med uendret signifikansnivå. Av kontrollvariablene er det dog «Alder», «Barn» og «Jobbsituasjon» som har signifikansnivå på $p < .05$, der det er en positiv sammenheng med alder ($\beta = .170$), negativ sammenheng med barn ($\beta = -.213$) og negativ sammenheng med jobbsituasjon ($\beta = -.153$). Basert på denne analysen anses derfor hypotese 3a i relasjon med viktighetsaspektet i sosial distansering som ikke støttet.

Deretter ser vi på det positive aspektet med sosial distansering i sammenheng med den indre motivasjonen, som viser en forklaringskraft på 16.9% der $p < .001$. Det er en positiv sammenheng som også viser et signifikansnivå som indikerer at funnene ikke er tilfeldige.

Legger vi inn kontrollvariablene økes også forklaringskraften til 24.1% med samme signifikansnivå, der vi oppsummert kan bringe denne variabelen inn som en bidragsyter som støtter hypotesen. Her er det kontrollvariablene «Kjønn», «Jobbsituasjon» og «Barn» som er signifikante med $p < .05$. Dette bidrar til å kunne støtte hypotese 3a.

Analysen viser deretter at det er en signifikant negativ korrelasjon mellom den indre motivasjonen og det negative aspektet med sosial distansering, med en forklaringskraft på 3.9% og $p < .001$. Legger vi inn kontrollvariablene ser vi en økning til 12.4% på forklaringskraften, men det rapporterer om at det ikke lenger er noen signifikans mellom variablene. Ettersom det negative aspektet reduseres dersom den indre motivasjonen øker, tolkes dette som en positiv sammenheng.

Til slutt ser vi at det ikke er noen signifikant sammenheng mellom hjemmekontor de siste 30 dager og den indre motivasjonen. Det er en liten forklaringskraft på 0.3%, og dersom vi inkluderer kontrollvariabler øker kraften til 7.4% - men dette gir ikke noe bidrag til et forslag om å støtte hypotesen, ettersom heller ikke den er signifikant. Her er det kun «Alder» som er signifikant med $p < .01$, som da indikerer at alder forklarer mer av sammenhengen i modellen når den er inkludert.

Oppsummert kan vi si at hypotese 3a støttes, fordi det er en signifikant sammenheng mellom sosial distansering (positiv og negativ) og den indre motivasjonen – men ingen signifikant sammenheng med viktighetsaspektet og hjemmekontor siste 30 dager.

Identifisering

Viktighetsaspektet med sosial distansering har ingen signifikant sammenheng med den identifiserte reguleringen, med sine 0.1% som forklaringsverdi og $p > 0.5$. Dersom vi legger inn kontrollvariablene vil det derimot være en stor økning i forklaringskraften med 8.9%, men signifikansnivået er uendret. Her vil kontrollvariablene «Barn» ha sterkest signifikans med $p < .001$, og «Kjønn» med $p < .01$. Dette bidrar ikke til å kunne støtte hypotese 3b.

Det neste vi ser på er sammenhengen mellom det negative aspektet med sosial distansering og identifisering, der signifikansnivået er 11.9% med $p < .001$. Styrken på sammenhengen er på $\beta = .345$ med $p < .001$. For å sjekke om det er spuriøse eller maskerte effekter kobler vi også inn kontrollvariablene i regresjonsanalysen, noe som gir en økning i forklaringskraft til 19.1%. Signifikansnivået er det samme, og det er en signifikant sammenheng med både «Kjønn» og «Barn» også. Betaverdien har kun en liten endring og forholdet forblir signifikant, noe som betyr at vi kan stole på at denne sammenhengen ikke er tilfeldig. Dette bidrar til å kunne støtte hypotese 3b.

Deretter tar vi for oss det negative aspektet med sosial distansering, som viser en laaber forklaringskraft på 2.5% med $p < .05$. Den viser i tillegg at det er en negativ sammenheng mellom variablene, ettersom det er en negativ Betaverdi. Forklaringskraften økes derimot når vi legger inn kontrollvariablene, opp til 9.3% - men det rapporteres ikke lenger om noen signifikans i det negative aspektet. Ettersom det negative aspektet reduseres dersom identifiseringen øker, tolkes dette som en positiv sammenheng.

Til slutt tar regresjonsanalysen for seg hjemmekontor siste 30 dager, og viser at det er en positiv men ikke signifikant sammenheng med sine 1.4% og $p > .05$. Tar vi derimot inn kontrollvariablene ser vi at forklaringskraften økes til 7.5%, men heller ikke her noen signifikans. Kontrollvariabelen «Kjønn» har derimot et signifikansnivå på $p < .01$, slik at den bidrar mer til å forklare sammenhengene i modellen når den er inkludert. Dette bidrar ikke til å kunne støtte hypotese 3b.

Oppsummert kan vi si at hypotese 3b støttes, ettersom variablene rundt det positive og negative aspektet og identifisering har en signifikant relasjon. Viktighetsaspektet og hjemmekontor de siste 30 dagene har ingen signifikans som kan bidra til å støtte opp under hypotese 3b, men dette anses som ikke utslagsgivende på resultatet.

5.5.2.4 Sammenheng mellom sosial distansering og lederstil

Siste relevante primærhypotese går ut på å se på sammenhengen mellom sosial distansering og de forskjellige lederstilene. Her er lederstilvariablene gjennomsnittssentrert, basert på regresjonsforutsetningene. Resultatet fra analysen ser vi i Tabell 14.

Tabell 14: Regresjonsanalyse for hypotese 5

Avhengig variabel	Uavhengig variabel	Forklarings-	Forklaringskraft	Beta	Beta
		kraft	m/ kontroll	Beta	m/kontroll
Kontrollerende støtte	Distansering: Viktig	0.7%	9.2%	.085	.105
	Distansering: Positiv	5.3% ***	10.6% ***	-.230***	-.212***
	Distansering: Negativ	21.6% ***	26.3% ***	.465***	.464***
	HK: Siste 30	5.1% *	31.5% **	-.226*	.435**
Autonomistøtte	Distansering: Viktig	0%	11.8%	.003	.045
	Distansering: Positiv	8% ***	16.2% ***	.283***	.219***
	Distansering: Negativ	9.5% ***	16.7% ***	-.309***	-.236***
	HK: Siste 30	0.5%	12%	.072	-.161

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

Kontrollerende støtte

Den kontrollerende støtten fra lederen har ingen signifikant sammenheng med viktighetsaspektet rundt sosial distansering, med en forklaringskraft på 0.7% der $p > .05$. Det blir heller ingen endring i signifikansnivået dersom vi setter inn kontrollvariablene, selv om forklaringskraften økes til 7.5%. Av kontrollvariablene er det jobbsituasjon, kjønn og alder som har signifikansnivå, der jobbsituasjon har $p < .01$ mens kjønn og alder har $p < .001$. Basert på denne variabelen *alene* kan vi altså ikke vise til at hypotesen støttes.

Videre ser vi at det positive aspektet har en forklaringskraft på 5.3% med $p < .001$, der kraften nesten dobles til 10.6% dersom vi setter inn kontrollvariablene også. Her er det kun kjønn som har signifikans med $p < .01$. Det er en negativ betaverdi også, noe som indikerer at det er en negativ sammenheng mellom kontrollerende støtte og det positive aspektet med sosial distansering. Betaverdien endres lite og signifikansnivået holder seg uendret, noe som

indikerer at det ikke er noen spuriøse eller maskerte effekter, slik at vi kan stole på at denne sammenhengen ikke er tilfeldig. Ettersom det positive aspektet reduseres dersom den den kontrollerende lederstilen øker, tolkes dette som en negativ sammenheng. Dette gir ikke grunnlag for å kunne støtte hypotese 5b.

Det negative aspektet har også et signifikantnivå som er verdt å legge merke til, med $p < .001$ og en forklaringskraft på 21.6%. Denne sammenhengen er også signifikant dersom vi legger inn kontrollvariablene, og den får en økning til 26.3% i forklaringskraften. Signifikansnivået er det samme og Betaverdien har en veldig liten endring i seg etter at kontrollvariablene med inkludert. Kjønn og jobbsituasjon har signifikansnivå på henholdsvis $p < .01$ og $p < .05$. Det rapporteres derfor om ingen spuriøse eller maskerte effekter. Ettersom det negative aspektet øker dersom den den kontrollerende lederstilen øker, tolkes dette som en negativ sammenheng. Dette gir ikke støtte for hypotese 5b.

Til slutt kan det rapporteres om en signifikant forklaringskraft hos hjemmekontor siste 30 dager på 5.1% med $p < .05$, der også Betaverdien har et negativt fortegn. Det er altså en negativ sammenheng mellom kontrollerende støtte og hjemmekontor siste 30 dager. Dersom vi legger inn kontrollvariablene vil det være en stor økning i forklaringskraften som nå er på 31.5%, samt en endring i Betaverdien som skifter fra negativ til positiv. Her vil jobbsituasjon ha en $p < .001$ og kjønn ha $p < .01$, noe som betyr at denne modellen forklarer mer når jobbsituasjon og kjønn er med. Dette gir ikke støtte for hypotese 5b.

Oppsummert kan vi si at hypotese 5b støttes i denne studien. Det positive aspektet og hjemmekontor siste 30 dager har en negativ sammenheng med kontrollerende støtte, mens viktighetsaspektet sees bort ifra grunnet et signifikansnivå som ikke er relevant. Det er en positiv korrelasjon med det negative aspektet, noe som betyr at en økning av kontrollerende støtte vil føre til en økning av negative aspekter med sosial distansering. Dette tolkes likevel som en positiv sammenheng.

Autonomistøtte

Også her kan vi se at viktighetsaspektet ikke har noen signifikansnivå som er verdt å ta med seg, og den har en forklaringskraft på 0% med $p > .05$. Den øker til 11.8% dersom vi tar inn kontrollvariablene, men signifikansnivået er uendret. Her er det jobbsituasjon og barn som forklarer modellen mer, med henholdsvis $p < .01$ og $p < .001$. Mangelen på signifikans gjør at denne variabelen ikke kan bidra til å støtte hypotesen 5a.

Derimot kan det positive aspektet vise et signifikansnivå på $p < .001$ og forklaringskraft på 8%. Dersom vi også tar inn kontrollvariablene vil vi også se at forklaringskraften øker til 16.2% med samme signifikansnivå. Kontrollvariabelen «Barn» har et signifikansnivå på $p < .001$, mens jobbsituasjon har $p < .01$. Dette bidrar til å kunne støtte hypotese 5a.

Det negative aspektet med sosial distansering viser en forklaringskraft på 9.5% med $p < .001$, og en negativ sammenheng med autonomistøtte. Øker altså den autonomistøttende lederstøtten, reduseres de negative aspektene. Dersom vi tar inn kontrollvariablene øker forklaringskraften til 16.7% med samme signifikansnivå. Etter at kontrollvariablene er lagt inn kan det rapporteres om en liten endring i betaværdien og signifikansnivået er likt, noe som betyr at man kan stole på at denne sammenhengen ikke er tilfeldig. Av kontrollvariablene er det barn som har samme signifikansnivå som det negative aspektet, mens jobbsituasjon har $p < .01$. Ettersom det negative aspektet reduseres dersom autonomistøtten øker, tolkes dette som en positiv sammenheng. Dette bidrar til å kunne støtte hypotese 5a.

Til slutt viser variabelen om hjemmekontor de siste 30 dagene at det er en forklaringskraft på 0.5% med $p > .05$. Det er altså ingen signifikans i denne variabelen. Tar vi inn kontrollvariablene kan det også rapporteres om en forklaringskraft på 12%, men signifikansnivået er uendret. Her forklarer modellen mer når kontrollvariablene «Barn» og «Jobbsituasjon» er inkludert, med $p < .01$. Grunnet ingen signifikans ser vi bort ifra denne for å vurdere om hypotesen støttes eller ikke.

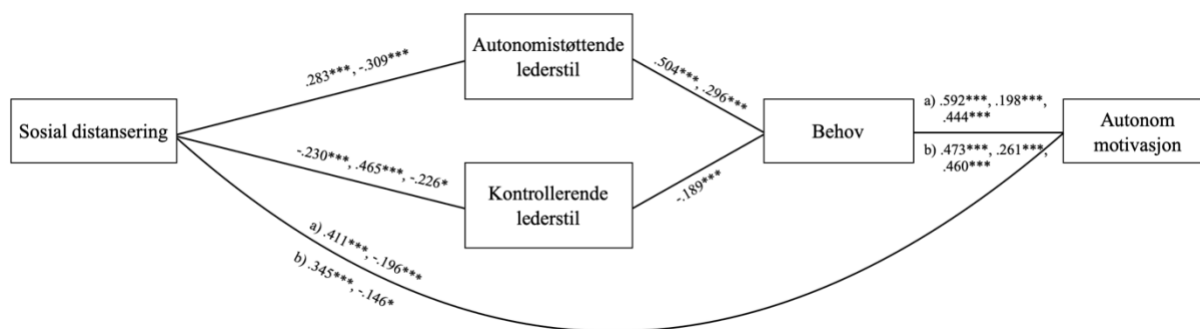
Oppsummert kan det rapporteres om at hypotese 5a støttes. De positive aspektene med sosial distansering har en signifikant positiv sammenheng med autonomistøtte, men det negative aspektet rapporteres også om en negativ korrelasjon. En økning i autonomistøtte har med andre ord en sammenheng med redusert negativt aspekt i sosial distansering.

5.5.2.5 Oppsummering av hypotesetesting med direkte sammenhenger

Tabellen under viser en oppsummering av hypotesetestingen. Hypotese 4 er altså tatt ut av analysen og rapporteres derfor som ikke støttet. Figur 5 viser den konseptuelle modellen med deres respektive beta-verdier.

Hypoteser	Resultat
H1a: Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøttende lederstil og behovtilfredsstillelse	<i>Støttet</i>
H1b: Det er en negativ sammenheng mellom kontrollerende lederstil og behovtilfredsstillelse	<i>Støttet</i>
H2a: Det er en positiv sammenheng mellom behovtilfredsstillelse og indre motivasjon	<i>Støttet</i>
H2b: Det er en positiv sammenheng mellom behovtilfredsstillelse og identifisering	<i>Støttet</i>
H3a: Det er en positiv sammenheng mellom sosial distansering og indre motivasjon	<i>Støttet</i>
H3b: Det er en positiv sammenheng mellom sosial distansering og identifisering	<i>Støttet</i>
H4a: Det er en positiv sammenheng mellom frivillig sosial distansering og behovtilfredsstillelse	<i>Ikke støttet</i>
H4b: Det er en positiv sammenheng mellom påtvunget sosial distansering og behovtilfredsstillelse	<i>Ikke støttet</i>
H5a: Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøttende lederstil og sosial distansering	<i>Støttet</i>
H5b: Det er en positiv sammenheng mellom kontrollerende lederstil og sosial distansering	<i>Støttet</i>

Tabell 15: Oppsummering av hypotesetesting med direkte sammenhenger



Figur 5: Revidert konseptuell modell med analyseresultater

Vi kan se det er en forklaringskraft på samtlige antagelser som modellen illustrerer, der jeg har undersøkt de direkte sammenhengene som studien setter søkelys på. Det er noen variabler som har positiv sammenheng som ikke er inkludert i modellen, selv om variablene er en del av hver sin respektive hypotese. Dette er eksempelvis behovtilfredsstillelse for kompetanse, som til stadighet går igjen som variabelen som ikke har signifikans – selv om den anses som å ha en positiv korrelasjon. Grunnet signifikansnivået er den da ikke inkludert i modellen over.

5.5.2.6 Hypotesetesting med indirekte sammenhenger

Deretter undersøkte jeg de indirekte sammenhengene mellom forholdene som hadde en signifikant sammenheng i regresjonsanalysen, der Tabell 16 viser resultatene av analysene. Resultatene sammenlignes deretter med de indirekte sammenhengene som ble presentert i delkapittel 3.2.2, noe Tabell 17 gir en oversikt over når det gjelder hvorvidt hypotesene blir støttet eller ikke.

Basert på dette kan det rapporteres om støtte for flere av antagelsene rundt de indirekte sammenhengene. Kompetansebehovet viser seg å ikke ha noen støtte for hypotesene 6 og 10 i denne undersøkelsen, mens det kun er behovet for autonomi som får støtte for hypotese 7. Grunnet støtte for kun én av tre behov anses hypotese 7 som delvis støttet, mens kompetansebehovet i hypotesene 6 og 10 anses å ikke være en stor faktor som motstrider hypotesens støtte.

Tabell 16: Hypotesetesting med indirekte sammenhenger

Uavhengig variabel	Mellomvariabel	Avhengig variabel	Effekt	SE	Lower	Upper
Autonomistøtte	→ Behov: Autonomi	→ Indre motivasjon	.2933	.0577	.1917	.4172
Autonomistøtte	→ Behov: Kompetanse	→ Indre motivasjon	.0158	.0179	-.0135	.0576
Autonomistøtte	→ Behov: Tilhørighet	→ Indre motivasjon	.1193	.0352	.0588	.1956
Kontrollstøtte	→ Behov: Autonomi	→ Indre motivasjon	-.1046	.0478	-.2052	-.0172
Kontrollstøtte	→ Behov: Kompetanse	→ Indre motivasjon	-.0098	.0151	-.0441	.0159
Kontrollstøtte	→ Behov: Tilhørighet	→ Indre motivasjon	-.0476	.0344	-.1139	.0213
Autonomistøtte	→ Behov: Autonomi	→ Identifisering	.1879	.0401	.1160	.2744
Autonomistøtte	→ Behov: Kompetanse	→ Identifisering	.0187	.0178	-.0120	.0584
Autonomistøtte	→ Behov: Tilhørighet	→ Identifisering	.1012	.0288	.0517	.1636
Kontrollstøtte	→ Behov: Autonomi	→ Identifisering	-.0639	.0312	-.1339	-.0089
Kontrollstøtte	→ Behov: Kompetanse	→ Identifisering	-.0110	.0146	-.0426	.0157
Kontrollstøtte	→ Behov: Tilhørighet	→ Identifisering	-.0355	.0261	-.0873	.0146
Distansering: Positiv	→ Autonomistøtte	→ Behov: Autonomi	.1031	.0311	.0471	.1696
Distansering: Positiv	→ Autonomistøtte	→ Behov: Kompetanse	.0066	.0097	-.0124	.0260
Distansering: Positiv	→ Autonomistøtte	→ Behov: Tilhørighet	.0557	.0195	.0234	.0989
Distansering: Negativ	→ Autonomistøtte	→ Behov: Autonomi	-.1297	.0382	-.2111	-.0590
Distansering: Negativ	→ Autonomistøtte	→ Behov: Kompetanse	-.0047	.0108	-.0280	.0155
Distansering: Negativ	→ Autonomistøtte	→ Behov: Tilhørighet	-.0775	.0245	-.1314	-.0341
Distansering: Positiv	→ Kontrollstøtte	→ Behov: Autonomi	.0204	.0177	-.0081	.0622
Distansering: Positiv	→ Kontrollstøtte	→ Behov: Kompetanse	.0029	.0082	-.0132	.0206
Distansering: Positiv	→ Kontrollstøtte	→ Behov: Tilhørighet	.0122	.0167	-.0160	.0509
Distansering: Negativ	→ Kontrollstøtte	→ Behov: Autonomi	-.0504	.0348	-.1236	.0130
Distansering: Negativ	→ Kontrollstøtte	→ Behov: Kompetanse	.0051	.0169	-.0268	.0403
Distansering: Negativ	→ Kontrollstøtte	→ Behov: Tilhørighet	-.0504	.0340	-.1262	.0079

Hypoteser	Resultat
H6a: Autonomistøttende lederstil har en positiv indirekte sammenheng med indre motivasjon gjennom behovtilfredsstillelse	<i>Støttet</i>
H6b: Autonomistøttende lederstil har en positiv indirekte sammenheng med identifisering gjennom behovtilfredsstillelse	<i>Støttet</i>
H7a: Kontrollerende lederstil har en negativ indirekte sammenheng med indre motivasjon gjennom behovtilfredsstillelse	<i>Delvis støttet</i>
H7b: Kontrollerende lederstil har en negativ indirekte sammenheng med identifisering gjennom behovtilfredsstillelse	<i>Delvis støttet</i>
H8a: Påtvunget sosial distansering har en positiv indirekte sammenheng med indre motivasjon gjennom behovtilfredsstillelse	<i>Ikke støttet</i>
H8b: Påtvunget sosial distansering har en positiv indirekte sammenheng med identifisering gjennom behovtilfredsstillelse	<i>Ikke støttet</i>
H9a: Frivillig sosial distansering har en positiv indirekte sammenheng med indre motivasjon gjennom behovtilfredsstillelse	<i>Ikke støttet</i>
H9b: Frivillig sosial distansering har en positiv indirekte sammenheng med identifisering gjennom behovtilfredsstillelse	<i>Ikke støttet</i>
H10: Sosial distansering har en positiv indirekte sammenheng med behovtilfredsstillelse gjennom autonomistøttende lederstil	<i>Støttet</i>
H11: Sosial distansering har en negativ indirekte sammenheng med behovtilfredsstillelse gjennom kontrollerende lederstil	<i>Ikke støttet</i>

Tabell 17: Oppsummering av hypotesetesting med indirekte sammenhenger

6 Diskusjon

Her skal jeg diskutere funn jeg har kommet frem til ved hjelp av analysene i det forrige kapitlet. Her skal jeg sette opp funnene mot den teorien som studien baserer seg på (presentert i kapittel 2), før jeg ser på de praktiske implikasjonene som disse funnene gir. Etter det vil jeg fortelle om studiens begrensninger, før jeg til slutt diskuterer hva jeg mener kan være interessant for videre forskning – med utgangspunkt i det jeg har kommet frem til i denne studien.

6.1 Teoretisk drøftelse av studiens funn

Studiens grunnlag baserer seg i all hovedsak på selvbestemmelsesteorien, som er et velkjent og godt utarbeidet felt som har en teoretisk forankring i forskning innen motivasjon. Denne teorien er så satt i sammenheng med den sosiale distanseringen som har vært en nødvendighet i året 2020/2021. Det var generelt lite forskning på arbeidsmotivasjon i direkte sammenheng med sosial distansering da denne oppgaven fikk sin oppstart, slik at det var et ganske diffust tema som hypotesene fikk sitt opphav fra. Hypotesenes primære fokus var på selvbestemmelsesteorien, der jeg koblet til elementet rundt sosial distansering og hvordan sammenhengen var med den autonome arbeidsmotivasjonen. Derfor vil jeg gå nærmere inn på de ulike delene i forskningsmodellen, der jeg først presenterer resultatene i hver del før jeg går nærmere inn på de forskjellige sammenhengene.

6.1.1 Sosial distansering

Det fantes lite tidligere forskning¹⁸ om dette temaet i forbindelse med arbeidsmotivasjon og behovtilfredsstillelse, slik at det ikke ligger mye teori om dette som var lett å få tak i. Det er dermed blitt henvist i denne oppgaven til to studier om sosial distansering som jeg anså som mest relevant, som viste litt motstridende funn når man sammenligner med

¹⁸ Per høsten 2020

selvbestemmelsesteorien. Den ene studien viste blant annet at en opplevelse av å bli kontrollert av en myndighet har ført til økt opplevelse av blant annet tilhørighet (Benjamin Oosterhoff, 2020), der selvbestemmelsesteorien sier at en kontrollerende stil ikke fremmer tilhørighetselementet. Denne oppgavens analyser fant ikke støtte for denne antagelsen. Min studie viste derimot at en kontrollerende lederstil medfører en reduksjon av positive opplevelser under sosial distansering, mens en autonomistøttende lederstil resulterte i en økning. Tilsvarende var det med de negative opplevelsene; en kontrollerende lederstil medførte en økning av negative opplevelser, mens en autonomistøttende lederstil resulterte i en reduksjon.

Den andre relevante studien jeg fant viste at tilfredsstillelse av de grunnleggende behovene var en viktig faktor for den subjektive vitaliteten og redusert stressnivå, og min studie har ikke tatt for seg de to sistnevnte elementene som et tema i denne omgang. Det kan eventuelt være et forslag til videre forskning, for de som vil være interessert i det. Studiens hovedpunkt er likevel at tilfredsstillelse av de tre grunnleggende behovene er en viktig faktor for å kunne øke opplevelsen av autonom selvregulering og en reduksjon av negative opplevelser som frustrasjon, amotivasjon og stress. Min studie fant resultater på at det er en sammenheng mellom motivasjon og positive opplevelser, noe som er viktig informasjon å ta med seg når man kommer opp i en situasjon som innebærer en sosial distanse. Mer om dette i delkapittelet om autonom motivasjon på s. 102. Jeg har også sett på sosial distansering i sammenheng med lederstil og behovtilfredsstillelse, noe som forklares i de neste underkapitlene.

6.1.2 Behovstilfredsstillelse

I teorikapittelet gikk jeg gjennom hva tilfredsstillelse av de tre grunnleggende behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet innebærer, der de blant annet har sammenheng med variabler som blant annet arbeidsmotivasjon, lederstil, helse og velvære. De analysene som er blitt utført i denne studien har vist støtte for de fleste antagelsene som ble presentert i teorikapittelet, da jeg i hovedsak så på sammenheng mellom lederstil og autonom motivasjon. I tillegg ville jeg se på hva slags sammenheng det er mellom sosial distansering og behovtilfredsstillelse, og ettersom det var lite tidligere forskning på dette feltet ble mine analyser grunnlaget for å kunne se hvilke sammenhenger det eventuelt var.

Først og fremst viste analysene i undersøkelsen at det er en klar sammenheng mellom behovstilfredsstillelse og autonom motivasjon. Tilfredsstiller man de tre grunnleggende behovene vil det ha en positiv betydning på den autonome motivasjonen hos den ansatte. Ettersom dette er en av grunnpilarene i selvbestemmelsesteorien, var dette ikke et overraskende funn (se f.eks. Baard et al. (2004)). Selv om dette funnet ikke er noe banebrytende ny kunnskap, vil det fremdeles bli ansett som å være viktig for å støtte opp under teorien i en kontekst som har med arbeidsliv og motivasjon å gjøre.

Det andre jeg ville undersøke var sammenhengen mellom lederstil og behovstilfredsstillelse, der teorien informerer om at det er et positivt forhold mellom autonomistøttende lederstil og behovstilfredsstillelse – altså at en leder som fremmer autonomistøtte hos den ansatte, bidrar til å muliggjøre en tilfredsstillelse av de tre grunnleggende behovene. I tillegg viste funnene at kontrollerende lederstil har et negativt forhold til de tre behovene, altså at lederstilen hemmer tilfredsstillelsen som den ansatte kanskje trenger for å styrke sin indre motivasjon. Det interessante i min studie er at analysene ikke viste et signifikant forhold til behovet for kompetanse, hverken for den kontrollerende eller den autonomistøttende lederstilen. I tillegg viste heller ikke analysene noen signifikant relasjon mellom kontrollerende lederstil og behovet for tilhørighet, selv om det er en negativ sammenheng mellom de to. Dette anses likevel ikke som noen stor påvirkning for studiens innhold, og kommenteres kun som en bemerkning som kan være interessant å ta med seg videre.

Til slutt undersøkte jeg forholdet mellom sosial distansering og behovstilfredsstillelse, der teorigrunnlaget her baserte seg på de få studiene som har blitt nevnt i teoridelen av oppgaven. Det opprinnelige formålet her var å undersøke om det var noen forskjell for de ansatte som ble tvunget til å gjennomføre hjemmekontor, sammenlignet med de som gjorde dette på frivillig basis. Det viste seg imidlertid å bli vanskelig å analysere en direkte sammenheng grunnet forhold som er blitt forklart tidligere i oppgaven, men et indirekte forhold med sosial distansering ble derimot undersøkt. Det ble blant annet funnet at det er et positivt forhold mellom positive opplevelser og tilfredsstillelse av behov for tilhørighet og autonomi for de som opplevde en autonomistøttende leder, noe som også støtter den teoretiske antagelsen om at de to behovene blir tilfredsstilt av en autonomistøttende leder. I tillegg fant analysene at det er en negativ sammenheng mellom de negative opplevelsene under en sosial distansering og behovstilfredsstillelse av autonomi, noe som betyr at de negative opplevelsene blir redusert

dersom behovet for autonomi blir tilfredsstilt gjennom en autonomistøttende leder. Det samme gjelder for behovet for tilhørighet.

6.1.3 Lederstil

Når vi snakker om lederstil, gikk teoridelen gjennom to kategorier: Kontrollerende og autonomistøttende lederstil. De to typene forholder seg forskjellig til de ansatte, noe som går blant annet utover tilfredsstillelse av de tre grunnleggende behovene. En autonomistøttende leder fremmer tilfredsstillelse av behovene, mens en kontrollerende leder har en hemmende effekt på de tre behovene.

Spørsmålet om hvilke sammenhenger det er mellom lederstil og behovstfredsstillelse er et naturlig punkt å se på, og jeg føler at funnene i denne oppgaven støtter den eksisterende teorien om lederstil (se f.eks. Williams et al. (2014)). Den sier blant annet at en autonomistøttende lederstil øker muligheten for behovstfredsstillelse av autonomi, kompetanse og tilhørighet – noe også resultatene fra analysene delvis støtter. Det interessante funnet fra min analyse er at kompetansebehovet ikke hadde noen *signifikant* sammenheng med autonomistøttende lederstil, selv om det viste at det var en positiv korrelasjon. Analyseresultatene viste også at det er en negativ sammenheng mellom kontrollerende lederstil og behovstfredsstillelse av autonomi, noe som betyr at den kontrollerende lederen ikke fremmer den ansattes mulighet til å få tilfredsstilt behovet sitt for autonomi.

Videre viste den kontrollerende lederstilen et resultat av å ha en negativ korrelasjon med positive opplevelser under sosial distansering, der respondentene også rapporterte om en økt oppfatning av negative opplevelser med sosial distansering under en kontrollerende leder. Den autonomistøttende lederstilen viste derimot at det var et positivt forhold de positive opplevelsene under sosial distansering, noe som indikerer at den autonomistøttende lederstilen øker de positive opplevelsene. I tillegg viste analysen at de negative opplevelsene ble redusert med en autonomistøttende leder, noe som er veldig interessant informasjon som kan bringes med seg når man kommer opp i situasjoner igjen som innebærer sosial distansering.

Spørsmålet om det er noen indirekte sammenhenger mellom lederstil og de ulike typer motivasjon gjennom behovstilfredsstillelse får liv i seg etter analysen slutt også, da vi kan se at det er positiv sammenheng mellom autonomistøtte og indre motivasjon, via tilfredsstillelse av behovet for autonomi og tilhørighet. Det indikerer at den indre motivasjonen øker når den autonomistøttende lederen tilfredsstiller de to nevnte behovene. Det interessante er at det heller ikke her er rapportert om en sammenheng med kompetansebehovet, noe som virker å være en gjenganger i denne undersøkelsen. Videre kan vi se at den kontrollerende lederen reduserer den indre motivasjonen ved å ikke tilfredsstille behovet for autonomi, noe som støtter teorien som er presentert i teorikapitlet. Det er også det eneste behovselementet som har noen sammenheng i mine analyser, når det gjelder den kontrollerte lederstilen og den ansattes indre motivasjon – noe som er et interessant funn. Ser vi på identifiseringsreguleringen kan vi rapportere et tilsvarende resultat med de to lederstilene, noe som ikke anses å være så veldig overraskende.

6.1.4 Autonom motivasjon

Her har jeg valgt å sette søkelys på identifisering og indre motivasjon, som er to typer reguleringer i internaliseringsprosessen (delkapittel 2.4) som regnes som å være autonome. Som nevnt i delkapittel 6.1.2 gjorde undersøkelsene funn om at autonom arbeidsmotivasjon har en klar positiv sammenheng mellom autonom motivasjon og behovstilfredsstillelse. Det betyr at dersom et individ får tilfredsstilt alle behovene sine, vil dette ha en klar sammenheng med en økning av den autonome motivasjonen.

Videre kan det rapporteres om at det er en sammenheng mellom positive opplevelser under sosial distansering og autonom motivasjon, noe som indikerer at en økt autonom motivasjon har sammenheng med en økning av antall positive opplevelser hos den ansatte. Det kan med andre ord tenkes at et fokus på den ansattes motivasjon da kan være viktig faktor for en leder å tenke på, ettersom det øker positive opplevelser for den ansatte. Det rapporteres også om at det oppleves færre negative opplevelser for de ansatte som har en høy autonom motivasjon, slik at temaet om den ansattes helse og velvære også berøres. Helse og velvære er også en del av selvbestemmelsesteorien, men det er ikke et tema som har vært i søkelys i denne

oppgaven. Det er likevel verdt å nevne som nyttig informasjon for de som finner det interessant.

6.2 Praktiske implikasjoner

På bakgrunn av studiens resultater kan vi se at det er en sammenheng med hvordan de ansatte opplever sosial distansering basert på overordnedes lederstil og tilfredsstillelse av de tre grunnleggende behovene.

Først og fremst viser resultatene at det er viktig å tilrettelegge for tilfredsstillelse av de tre grunnleggende behovene, ettersom det fører til en økt indre motivasjon hos den ansatte. Dette fører igjen til blant annet økt glede, produktivitet, tilfredshet og velvære – noe som enhver bedriftsleder bør ha et mål om å oppnå. De ansatte er de viktigste personene i en organisasjon, slik at et mål om å opprettholde deres indre drivkraft og ønske om å prestere på jobb fordi de vil – og ikke fordi de *må* av eksterne grunner – bør være en drivkraft nok til å kunne rette et søkelys mot behovstilfredsstillelsen hos de ansatte.

Dette kan være utfordrende i tider der kollegaer og ansatte skilles fysisk fra hverandre, slik at en direkte kontakt blir redusert og går mer over til teknologiske løsninger som e-post, Skype-samtaler og lignende. En sosial distansering bringer med seg utfordringer som kan være utslagsgivende økonomisk for bedriften, slik at man fort glemmer de ansattes motivasjon i alt kaoset. Bedriften skal fortsatt levere resultater som holder dem i gang økonomisk, der man skal ivareta interessenters ønsker og mål på best mulig måte. Prestasjon er med andre ord like aktuelt og viktig, selv om det oppstår en situasjon der sosial distansering er aktuelt. Likevel må ikke bedriften glemme at de ansatte fortsatt er mennesker som har behov og en egeninteresse, slik at den mellommenneskelige faktoren bør huskes.

Bedriftens ledere spiller derfor en viktig rolle i hvordan den ansatte opplever arbeidshverdagen under den sosiale distanseringen, slik at kunnskap om hvordan disse faktorene henger sammen kan være utslagsgivende. Det er blitt identifisert at en autonomistøttende lederstil er med på å bringe de positive opplevelsene opp når det har oppstått en situasjon der sosial distansering er nødvendig. Tilrettelegging av

behovstilfredsstillende aktiviteter på arbeidsplassen synes å være en viktig faktor for å kunne opprettholde et visst nivå av positivitet og motivasjon, der fokuset på behovet for autonomi har vært en gjenganger i analysene som har vist seg å være signifikante. En følelse av å selv kunne bestemme hvordan arbeidshverdagen skal se ut, der støttende tilbakemeldinger fra ledere og kollegaer spiller en viktig rolle, er viktig for at den ansatte skal opprettholde sitt indre driv til å kunne prestere på jobb.

Likevel skal vi ikke glemme at en bedrifts formål er å gå i fortjeneste, slik at det fortsatt må holdes det klart og tydelig hva bedriftens mål er. Retningslinjer som legger føringer for en så naturlig drift som det lar seg gjøre kan være et viktig tiltak som gjør at bedriften fortsatt kan oppnå sine mål. Likevel må bedriften fortsatt være tilpasningsdyktig og åpen for å omstille seg alle de nye inntrykkene og situasjonene som måtte komme med en slik sosial distansering. Det er fortsatt ansatte som skal ivaretas, samtidig som de økonomiske resultatene skal nås. Man kan med andre ord ikke la det være fritt vilt for alle til å gjøre hva de vil under slike dager, ettersom det fortsatt er en dynamikk som må opprettholdes innad i bedriften. Rapporteringsmuligheter for de ansatte bør da kanskje iverksettes, slik at man kan følge med på å nå de målene som bedriften har.

Til syvende og sist vil det likevel være negativt at den ansatte føler seg kontrollert under en periode som allerede er full av stressende faktorer som smitteredusering og økonomisk trange tider, slik at bedriften anbefales å tilrettelegge for at de ansatte får utført sin jobb på en tilfredsstillende måte. Mennesker reagerer på hver sin måte når det gjelder stress, sinne, glede og frustrasjon – og de fleste har som oftest selv en idé om hvilke tiltak som skal til for å redusere de negative elementene som oppstår følelsesmessig. Ved at de ansatte selv får styre hverdagen sin i tråd med retningslinjene som bedriften har satt, kan dette føre til en økt arbeidsglede på jobb – slik at man da reduserer risikoen for negative opplevelser under den sosiale distanseringen man er satt opp i. I en vanskelig tid er det viktig å opprettholde søkelyset på behovstilfredsstillelse hos de ansatte, slik at bedriften kan opprettholde produktiviteten og lønnsomheten de ønsker å ha. Disse funnene og innspillene mener jeg derfor er interessante for enhver bedrift som befinner seg i en situasjon der ansatte må sosialt distansere seg.

6.3 Studiens begrensninger

Denne studien var en konsekvens av situasjonen som har oppstått rundt om i verden, der bedrifter har sett seg nødt til å distansere sine ansatte fra hverandre for å kunne opprettholde driften til en viss grad. Dette har satt begrensninger på hvilke tilnærminger studien har hatt, og det er viktig å bemerke seg de begrensninger som har forekommet for studien.

Det har vært lite tidligere forskning på sosial distansering i forbindelse med arbeidsmotivasjon, der fokuset til forskning som har blitt utført har hatt et mer fokus på smitteredusering og muligheter for å i det hele tatt holde driften til organisasjonen vedlike. Fokuset på den ansattes motivasjon har blitt sett litt vekk fra, slik at det finnes lite forskning som kan støtte opp under de funn som denne studien har resultert i. Dette har også satt en demper på hvordan utviklingen av denne studiens spørsmål foregikk, da i all hovedsak spørsmål som dreier seg om sosial distansering. Det fantes ingen ferdig validerte spørsmål som kunne blitt benyttet seg av, så jeg har måtte lage samtlige spørsmål selv. Som blitt forklart har det blitt fjernet flere av variablene som omhandler sosial distansering, og hele hypoteser har måtte blitt sett bort ifra av den grunn. Kvaliteten på disse egenproduserte spørsmålene kan derfor være av det tvilsomme slaget, selv om jeg likevel har klart å få funn ut av analysene som har benyttet seg av spørsmålene som grunnlag.

I tillegg har det vært vanskelig å få respondenter som ville delta, ettersom mange har måtte omstille seg til sin nye hverdag med pandemien som herjet. Mange ble permitterte fra sine respektive jobber, slik at allerede der ble det en reduksjon i tilgangen til aktuelle respondenter. Da jeg la ut undersøkelsen tilgjengelig for respondentene fikk jeg kjapt mange svar den første tiden, men dette roet seg også like kjapt igjen. Jeg hadde som et mål om å nå minst 200-250 respondenter – så 191 er kanskje ikke så aller verst. Men av de 191 respondentene var det kun 90 som hadde hjemmekontor, slik at studiens power er ganske så lav. I tillegg har det for flere vært et annet fokus i arbeidshverdagen som har gjort at motivasjonsgrunnene flytter base. Eksempelvis kan motivasjonen for å yte på jobben være å skulle prestere godt nok til at man ikke risikerer å være en av de som mister jobben i de trange tidene, og da er motivasjonssøkelyset på det ytre fremfor det indre – noe som strider imot denne studiens formål. Fokuset for denne studien var å se på den autonome motivasjonen, men baserer den motivasjonen hos respondentene seg på feil årsaker kan dette føre til funn som kanskje ikke er

relevante likevel. Dette kan dog være vanskelig å identifisere for både respondent og forsker, så dette er noe man bør være obs på.

6.4 Videre forskning

For den videre forskningen vil jeg foreslå å gå gjennom tidligere forskning som nå er blitt gjort. Siden oppstarten av denne studien¹⁹ og frem til leveringslutt²⁰ vil jeg anta at det har kommet mye mer relevant forskning som kan være interessant å se på. Da er ikke alt rundt sosial distansering så nytt for folk, da man hatt tid til å tilegne seg kunnskap rundt smittefareredusering og omstilling til sin nye hverdag.

Jeg ville da sett mer på forskjeller mellom de som blir tvunget til å ha hjemmekontor og de som ikke har hjemmekontor, med bedre spørsmål enn hva denne studien benyttet seg av når det gjelder det temaet. I tillegg hadde det vært interessant å sett mer på spesifikke tiltak som kan iverksettes for at den autonomistøttende lederen skal kunne tilrettelegge for mulighet av behovtilfredsstillelse hos den ansatte.

¹⁹ August 2020

²⁰ Mai 2021

7 Konklusjon

Denne oppgaven har sett på hvilke sammenhenger det er mellom ulike faktorer i arbeidslivet som påvirker den ansattes motivasjon, og da spesielt i en situasjon der sosial distansering er et fenomen som gjennomføres. Det er blant annet konkludert med at selvbestemmelsesteorien i aller høyeste grad er like relevant under slike omstendigheter, til tross for at arbeidshverdagen for noen ser annerledes ut enn hva den pleier å gjøre.

Hvilke sammenhenger er det mellom sosial distansering, lederstil, behovstilfredsstillelse og autonom arbeidsmotivasjon?

Basert på denne studiens funn kan vi se at det er en sammenheng mellom de forskjellige faktorene som er blitt undersøkt. Arbeidsmiljøet har en viktig relasjon til arbeidsmotivasjonen, der vi kan se at bedriftens ledere har mye å si på hvordan den ansatte opplever arbeidshverdagen under omstendigheter som involverer sosial distansering. Det er tydelig at den ansatte oppnår en sterk autonom motivasjon dersom vedkommende får tilfredsstilt de tre grunnleggende behovene sine, slik at det er et aktuelt tema om hvordan lederen skal støtte den ansatte i vedkommendes hverdag. En autonomistøttende leder fremmer behovstilfredsstillelse i en mye større grad enn hva den kontrollerende lederen gjør, noe som er utslagsgivende på hvordan den ansatte oppfatter sin egen autonome motivasjon.

Det er også tydelig at det er en sammenheng mellom behovstilfredsstillelse og hvordan den ansatte opplever sin arbeidshverdag. Ved å være oppmerksom på å tilrettelegge for behovstilfredsstillende aktiviteter, vil det øke mulighetene for at arbeidshverdagen til den ansatte kanskje ikke innebærer unødvendig stress og negative assosiasjoner. Dette muliggjør for den ansatte å kunne prestere på et forventet nivå som er profitabelt for bedriften, slik at jeg kan konkludere med at disse faktorene i aller høyeste grad bør være et fokusområde som bedriften må være oppmerksom på dersom det oppstår situasjoner som involverer sosial distansering.

Litteraturliste

- Behzadnia, B. & FatahModares, S. (2020). Basic psychological need-satisfying activities during the covid-19 outbreak. *Applied Psychology: Health and Well-Being*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/aphw.12228>
- Bell, E. & Bryman, A. (2018). *Business research methods* (3rd. utg.). Oxford University Press.
- Benjamin Oosterhoff, C. A. P., Jenna Wilson, Natalie Shook. (2020). Adolescents' Motivations to Engage in Social Distancing During the COVID-19 Pandemic: Associations With Mental and Social Health. *Journal of Adolescent Health*, 7.
- Berry, W. D. (1993). *Understanding Regression Assumptions*. Sage Publications.
- Bollen, K. A. (1985). *Structural equations with latent variables*. Wiley-Interscience.
- Brace, I. (2008). *Questionnaire Design: How to Plan, Structure and Write Survey Material for Effective Market Research* (2nd. utg.). Kogan Page.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N. & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: Rapid review of the evidence. *The Lancet*, 912-920.
- Baard, P. P., Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045-2068. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Cerasoli, P. C., Nicklin, M. J. & Ford, T. M. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980-1008. <https://doi.org/10.1037/a0035661>
- 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. *Springer Science*. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9450-1>
- Chirico, A., Lucidi, F., Galli, F., Giancamilli, F., Vitale, J., Borghi, S., La Torre, A. & Codella, R. (2020). COVID-19 Outbreak and Physical Activity in the Italian Population: A Cross-Sectional Analysis of the Underlying Psychosocial Mechanisms. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02100>
- Christoffersen, K.-A. (2012). *Databehandling og statistisk analyse* (5th. utg.). Akademika forlag.
- Deci, E. L. (1996). Self-determined motivation and educational achievement. *Advances in motivation*, 195-209.
- Deci, E. L., Connell, J. P. & Ryan, R. M. (1989). Self-Determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.580>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- 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

- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J. & Kornazheva, B. P. (2001). Need Satisfaction, Motivation, and Well-Being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930-942. <https://doi.org/10.1177/0146167201278002>
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th. utg.). SAGE Publications.
- Gagne, M. & Deci, E. (2005). 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., Broeck, A. V. D., Aspli, 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. (2014). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2013.877892>
- George, D. & Mallery, P. (2020). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step* (14th. utg.). Routledge.
- Grenness, T. (2020). *Slik løser du metodeproblemene i bachelor- og masteroppgaven* (1st. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Grønhaug, K., Strange, R. & Ghauri, P. (2020). *Research Methods In Business Studies* (5th. utg.). Cambridge University Press.
- Haerens, L., Aelterman, N., Vansteenkiste, M., Soenens, B. & Petegem, S. V. (2015). Do perceived autonomy-supportive and controlling teaching relate to physical education students' motivational experiences through unique pathways? Distinguishing between the bright and dark side of motivation. *Psychology of Sport and Exercise*, 16, 26-36. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.08.013>
- Halvari, H. & Cock, D. (2001). Motivation, performance and satisfaction at school. *Trends and Prospects in Motivation Research*, 65-84.
- Jacobsen, D. I. (2013). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* (2nd. utg.). Høyskoleforlaget AS.
- Joseph F. Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th. utg.). Cengage Learning.
- Karloh, M., S. Matias, T. & F. Mayer, A. (2020). The COVID-19 Pandemic Confronts the Motivation Fallacy within Pulmonary Rehabilitation Programs. *Journal of Chronic Obstructive Pulmonary Disease*. <https://doi.org/10.1080/15412555.2020.1790511>
- Kendra, C. (2019). Intrinsic Motivation: How Your Behavior Is Driven by Internal Rewards. 1. Hentet 6th November, 2019, fra <https://www.verywellmind.com/what-is-intrinsic-motivation-2795385>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th. utg.). The Guilford Press.
- Linnerud, K., Oklevik, O. & Slettvold, H. (2004). *Statistisk analyse med SPSS*. Høgskulen på Vestlandet. <http://hdl.handle.net/11250/149465>
- Liu, B. (2020). Understanding and Cultivating Workforce 2020. *Public Personnel Management*. <https://doi.org/10.1177/0091026020931551>
- Merchant, K. A. & Van der Stede, W. A. (2017). *Management control systems : performance measurement, evaluation, and incentives* (4th. utg.). Pearson Education.
- Mitchell, M. L. & Jolley, J. M. (2007). *Research Design Explained* (7th. utg.). Wadsworth.
- Moss, S. (2016, 21.juli 2016). *Organismic integration theory*. <http://www.sicotests.com/psyarticle.asp?id=440>
- Münster Halvari, A., Halvari, H., Bjørnebekk, G. & Deci, E. (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>
- Nault, K. A., Rogers, B. A., Sezer, O. & Klein, N. (2020). Behavioral insights for minimizing loneliness during the COVID-19 pandemic. *The behavioral science & policy association*, 7.
- Newman, D. A. (2014). Missing Data: Five Practical Guidelines. *SAGE*, 40.
<https://doi.org/10.1177/1094428114548590>
- Nordnes, M. (2020). *Arbeidsmotivasjonens påvirkning av sosial distansering og autonomistøttende lederstil under COVID-19* (1. utg.). Universitetet i Sørøst-Norge.
- Olafsen, A. & Westbye, C. (2010). *R-MAWS på norsk* [Mastergradsavhandling, Høgskolen i Buskerud].
- Olafsen, A. H. & Halvari, H. (2017). Motivational Mechanisms in the Relation between Job Characteristics and Employee Functioning. *The Spanish Journal of Psychology*, 1-13.
<https://doi.org/10.1017>
- Petrov, T. & Tipton, K. (2020). Away from the Library: How to Motivate Yourself and Your Team to Stay Engaged, Inspired, and Efficient in the Time of Working Remotely. *ILA Reporter*.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory : basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Sannes, R. (Red.). (2004). *Dataanalyse og statistikk – kvantitativ tilnærming* (3.11. utg.). Handelshøgskolen BI. <http://home.bi.no/fgl88001/metode/index.htm>.
- Svartdal, F. (2011). *Psykologi: En introduksjon* (2. utg.). Gyldendal akademisk.
- Swami, V. & Barron, D. (2020). Analytic Thinking, Rejection of Coronavirus (COVID-19) Conspiracy Theories, and Compliance with Mandated Social-Distancing: Direct and Indirect Relationships in a Nationally Representative Sample of Adults in the United Kingdom.
- Sørebo, O., Halvari, H., Gulli, V. F. & Kristiansen, R. (2009). The Role of Self-Determination Theory in Explaining Teachers' Motivation to Continue to Use E-Learning Technology. *Computers & Education*, 53(4), 1177-1187.
<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2009.06.001>
- Teigen, K. H. (2020). *Motivasjon*. Store Norske Leksikon. <https://snl.no/motivasjon>
- Trenshaw, K. F., Revelo, R. A., Earl, K. A. & Herman, G. L. (2016). Using Self Determination Theory Principles to Promote Engineering Students' Intrinsic Motivation to Learn. *International Journal of Engineering Education*, 32(3), 1194-1207.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H. & Deci, E. L. (2004). The 'why' and 'why not' of job search behaviour: their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology*, 34(3), 345-363.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.202>
- Wenger, E. C. & Snyder, W. M. (2000). Communities of Practice: The Organizational Frontier. *Harvard Business Review*, 139-145.
- Williams, G. C., Halvari, H., Niemiec, C. P., Sørebo, Ø., Olafsen, A. H. & Westbye, C. (2014). Managerial support for basic psychological needs, somatic symptom burden and work-related correlates: A self-determination theory perspective. *Work & Stress*, 28(4), 404-419. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.971920>
- Yin, R. K. (2014). *Case Study Research* (5th. utg.). SAGE Publications, Inc.
- Yuki, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th. utg.). Pearson Educational Limited.
- Zhang, J. & Hocine, Z. (2014). Autonomy Support: Explaining the Path from Leadership to Employee Creative Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 2, 417-423.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4236/jss.2014.26048>

Vedlegg

Vedlegg 1: Eksempel på invitasjon

Hei!

Jeg er en masterstudent hos Universitetet ved Sørøst-Norge (USN) som studerer arbeidsmotivasjonen til ansatte i organisasjoner under perioder som erfarer sosial distansering grunnet blant annet pandemien vi opplever. Studien er av forskningsinteresse fordi det er lite kunnskap om dette tidligere, og målet er å tydeliggjøre sammenhengene mellom ansattes arbeidsmotivasjon og den sosiale distanseringen de nå må forholde seg til – noe som er svært viktig for ansatte i enhver bedrift.

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 nok med å fokusere på bedriftens overlevelse i disse trange tider – og dermed er jeg nødt til å finne andre steder å innhente data fra. Jeg vil bli veldig takknemlig om du ønsker å delta! Undersøkelsen er 100% anonym, og eneste forutsetning er at du er en person som har en jobb å gå til – med andre ord er ansett å være en sysselsatt arbeidstaker. Mer informasjon står nedskrevet før undersøkelsen starter.

Her er lenken til spørreskjemaet dersom dere ønsker å se på det før dere bestemmer dere.

@lenke

Mvh.

Mads Nordnes

Masterstudent, Siviløkonom-studiet v/Universitetet i Sørøst-Norge

456 66 455

Veileder: Hallgeir Halvari, professor v/Universitetet i Sørøst-Norge

Vedlegg 2: Informasjonsskriv

Dette er en invitasjon til deg som er sysselsatt arbeidstaker til å delta i et forskningsprosjekt som handler om sammenhengen mellom din arbeidsmotivasjon og sosial distansering som kan komme av f.eks. en pandemi. Undersøkelsen utføres som en del av en masteravhandling som gjennomføres hos Universitetet i Sørøst-Norge (USN).

Forskningsprosjektet foregår ved at du som deltaker svarer på spørsmål som er stilt i en spørreundersøkelse, der spørsmålene er delt inn i fem ulike deler som omhandler forskjellige interessefelt knyttet til prosjektet - fordelt på ti spørsmålssider. Hver del inneholder en forklaring som er knyttet til hver side, samt en forklaring av hvordan skalasystemet for svar fungerer. Vanligvis er det svaret som først faller deg inn det svaret som representerer din holdning best. Dersom du føler at alternativene som er der ikke passer deg helt, så kryss av for det svaralternativet som ligger nærmest. Samtlige spørsmål har et formål i prosjektet, så det er derfor viktig at alle spørsmålene i undersøkelsen blir besvart.

Spørreskjemaet har 57 spørsmål og tar ca. 10 minutter å fullføre. Det er helt frivillig å delta i prosjektet og det vil ikke bli stilt spørsmål som gjør at du som privatperson kan bli identifisert. Ved å starte undersøkelsen gir du også ditt samtykke til å delta, og ønsker du å trekke deg fra deltakelsen avslutter du bare spørreundersøkelsen uten å bekrefte den. Dataen som samles inn brukes utelukkende for å se sammenhenger mellom variabler, og alle svar vil bli behandlet fortrolig. Ettersom du som deltaker kommer til å være anonym vil svarene altså ikke kunne spores tilbake til deg som person, så det er derfor viktig at du svarer ærlig på spørsmålene som blir stilt. Det er kun jeg og min veileder som har tilgang til dataene, og prosjektet er godkjent av NSD (Norsk senter for forskningsdata AS).

Lykke til med utfyllingen!

Vedlegg 3: Frekvensanalyse på item-nivå

	N		Min	Max	Mean	Std.		
	Valid	Missing				Deviation	Skewness	Kurtosis
Identifisering1	191	0	1	7	5.62	1.172	-.901	.849
Identifisering2	191	0	1	7	5.79	1.175	-1.248	2.028
Identifisering3	191	0	1	7	5.21	1.425	-.706	.072
Indre1	191	0	1	7	4.99	1.427	-.507	-.208
Indre2	191	0	1	7	4.88	1.569	-.684	-.065
Indre3	191	0	1	7	5.01	1.529	-.768	.113
AutoLed1	191	0	1	7	5.52	1.406	-1.289	1.677
AutoLed2	191	0	1	7	5.35	1.608	-1.138	.737
AutoLed3	191	0	1	7	5.46	1.521	-1.177	1.072
AutoLed4	191	0	1	7	5.02	1.686	-.726	-.356
AutoLed5	191	0	1	7	6.10	1.183	-1.747	3.271
AutoLed6	191	0	1	7	5.53	1.507	-1.101	.627
KontrLed1	191	0	1	7	2.71	1.779	.715	-.762
KontrLed2	191	0	1	7	2.88	1.657	.628	-.419
KontrLed3	191	0	1	7	2.71	1.762	.753	-.532
KontrLed4	191	0	1	7	2.44	1.630	1.069	.079
KontrLed5	191	0	1	7	2.52	1.722	.865	-.575
KontrLed6	191	0	1	7	1.88	1.435	1.855	2.861
BehAut1	191	0	1	7	5.43	1.467	-1.421	1.809
BehAut2	191	0	1	7	5.01	1.365	-.910	.520
BehAut3	191	0	1	7	4.77	1.496	-.809	.037
BehAut4	191	0	1	7	4.88	1.758	-.891	-.278
BehKom1	191	0	2	7	6.23	.831	-1.721	5.321
BehKom2	191	0	2	7	6.29	.874	-2.365	8.654

BehKom3	191	0	1	7	6.18	.931	-2.234	8.345
BehKom4	191	0	2	7	6.13	.861	-1.494	3.748
BehTil1	191	0	1	7	5.89	1.121	-1.299	2.281
BehTil2	191	0	1	7	5.60	1.373	-1.254	1.653
BehTil3	191	0	1	7	5.10	1.446	-.820	.440
BehTil4	191	0	1	7	5.30	1.497	-1.026	.599
DistVik1	191	0	1	7	2.57	1.929	.950	-.445
DistVik2	191	0	1	7	3.83	1.882	-.143	-1.207
DistVik3	191	0	1	7	5.25	1.789	-1.025	.147
DistVik4	191	0	1	7	5.78	1.571	-1.632	2.267
DistPos1	191	0	1	7	3.94	1.688	.066	-.812
DistPos2	191	0	1	7	4.50	1.663	-.477	-.543
DistPos3	191	0	1	7	4.34	1.718	-.286	-.814
DistPos4	191	0	1	7	3.34	1.918	.320	-1.124
DistPos5	191	0	1	7	5.03	1.686	-.710	-.315
DistNeg1	191	0	1	7	5.30	1.733	-1.109	.347
DistNeg2	191	0	1	7	5.71	1.595	-1.297	1.009
DistNeg3	191	0	1	7	2.38	1.715	1.015	-.278
DistNeg4	191	0	1	7	3.95	2.015	-.123	-1.332
DistNeg5	191	0	1	7	3.43	1.885	.226	-1.101
DisteNeg6	191	0	1	7	3.56	1.692	.563	-1.071
HK_JaNei	191	0	1	7	1.52	.501	-.095	-2.012
HK_tvunget	91	0	1	7	1.24	.431	1.227	-.507
HK_siste30	91	0	1	7	2.62	.646	-1.455	.898
HK_siste7	91	0	1	7	5.04	1.445	-1.457	1.091
HK_jobbhelg	91	0	1	7	1.91	.877	.174	-1.692

Vedlegg 4: Konvergent validitet

Faktorladninger, KMO og Bartlett's test presenteres med en tilhørende tolkning.

Retningslinjer og akseptable verdier beskrives utfyllende i kapittel 5, s.66.

Autonomistøtte	Faktor 1	
AutoLed1	.764	Samtlige indikatorer er høyere enn minstekravet på $>.3$, i tillegg til den foretrukne verdien på $>.7$. Alle tas med i videre analyser. KMO og Bartlett's test aksepteres også.
AutoLed2	.710	
AutoLed3	.876	
AutoLed4	.805	
AutoLed5	.775	
AutoLed6	.919	

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Extraction Method: Maximum Likelihood

KMO: .899 Bartlett's test: .000

Kontrollerende støtte	Faktor 1	
KontrLed1	.704	Samtlige indikatorer er høyere enn minstekravet på $>.3$, i tillegg til den foretrukne verdien på $>.7$ på alle utenom «KontrLed2». Alle tas med i videre analyser. KMO og Bartlett's test aksepteres også.
KontrLed2	.673	
KontrLed3	.801	
KontrLed4	.787	
KontrLed5	.791	
KontrLed6	.751	

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Extraction Method: Maximum Likelihood

KMO: .839 Bartlett's test: .000

Identifisering	Faktor 1
Identifisering1	.858
Identifisering2	.790
Identifisering3	.747

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Extraction Method: Maximum Likelihood

KMO: .720 Bartlett's test: .000

Samtlige indikatorer er høyere enn minstekravet på $>.3$, i tillegg til den foretrukne verdien på $>.7$. Alle tas med i videre analyser. KMO og Bartlett's test aksepteres også.

Indre motivasjon	Faktor 1
Indre1	.865
Indre2	.900
Indre3	.960

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Extraction Method: Maximum Likelihood

KMO: .749 Bartlett's test: .000

Samtlige indikatorer er høyere enn minstekravet på $>.3$, i tillegg til den foretrukne verdien på $>.7$. Alle tas med i videre analyser. KMO og Bartlett's test aksepteres også.

Behov: Autonomi	Faktor 1
BehAut1	.532
BehAut2	.879
BehAut3	.856
BehAut4	.723

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Extraction Method: Maximum Likelihood

KMO: .772 Bartlett's test: .000

Samtlige indikatorer er høyere enn minstekravet på >.3, i tillegg til den foretrukne verdien på >.7 på alle utenom «BehAut1». Alle tas med i videre analyser. KMO og Bartlett's test aksepteres også.

Behov: Kompetanse	Faktor 1
BehKom1	.707
BehKom2	.745
BehKom3	.688
BehKom4	.618

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Extraction Method: Maximum Likelihood

KMO: .742 Bartlett's test: .000

Samtlige indikatorer er høyere enn minstekravet på >.3, i tillegg til den foretrukne verdien på >.7 på alle utenom «BehKom3-4». Alle tas med i videre analyser. KMO og Bartlett's test aksepteres også.

Behov: Tilhørighet	Faktor 1
BehTil1	.716
BehTil2	.845
BehTil3	.852
BehTil4	.800

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Extraction Method: Maximum Likelihood

KMO: .753 Bartlett's test: .000

Samtlige indikatorer er høyere enn minstekravet på >.3, i tillegg til den foretrukne verdien på >.7. Alle tas med i videre analyser. KMO og Bartlett's test aksepteres også.

Sosial Distansering	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
DistVik2			.494
DistVik3			.960
DistVik4			.630
DistPos1		.720	
DistPos2		.663	
DistPos3		.747	
DistNeg3	.541		
DistNeg4	.691		
DistNeg5	.798		
DistNeg6	.484		

a. Rotation converged in 5 iterations.

Extraction Method: Maximum Likelihood

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization

KMO: .671 Bartlett's test: .000

Fire indikatorer oppnår den foretrukne verdien på $>.7$, og indikatorer som ikke når minstekravet på $>.3$ er fjernet fra analysen. De resterende tas med i videre analyser. KMO og Bartlett's test aksepteres også.

Vedlegg 5: Divergent validitet – Motivasjon, ledelse, behov

Variabel	Faktor					
	1	2	3	4	5	6
Identifisering1	.631					
Identifisering2	.630					
Identifisering3	.603					
Indre1	.857					
Indre2	.824					
Indre3	.963					
AutoLed1		-.633				
AutoLed2		-.579				
AutoLed3		-.875				
AutoLed4		-.743				
AutoLed5		-.824				
AutoLed6		-.901				
KontrLed1				.571		
KontrLed2				.816		
KontrLed3				.881		
KontrLed4		.632		.302		
KontrLed5		.534		.372		
KontrLed6		.507		.322		
BehAut1						-.446
BehAut2						-.690
BehAut3						-.502
BehAut4	.666					-.350
BehKom1					.804	
BehKom2					.731	
BehKom3					.607	
BehKom4					.530	
BehTil1			.649			
BehTil2			.864			
BehTil3			.827			
BehTil4			.733			

Tabellen viser faktoranalysen for divergent validitet **før** fjerning av items.

Vedlegg 6: Divergent validitet – Motivasjon, ledelse, behov

Variabel	Faktor					
	1	2	3	4	5	6
Identifisering1	.636					
Identifisering2	.646					
Identifisering3	.599					
Indre1	.856					
Indre2	.802					
Indre3	.939					
AutoLed1		-.608				
AutoLed2		-.578				
AutoLed3		-.880				
AutoLed4		-.759				
AutoLed5		-.794				
AutoLed6		-.878				
KontrLed1				.586		
KontrLed2				.848		
KontrLed3				.881		
BehAut1					.456	
BehAut2					.798	
BehAut3					.520	
BehKom1						.792
BehKom2						.720
BehKom3						.633
BehKom4						.539
BehTil1			.646			
BehTil2			.862			
BehTil3			.819			
BehTil4			.720			

Tabellen viser faktoranalysen for divergent validitet *etter* fjerning av items.

Vedlegg 7: Divergent validitet – Distansering

Variabel	Faktor		
	1	2	3
DistVik2	.490		
DistVik3	.966		
DistVik4	.637		
DistPos1			.727
DistPos2			.659
DistPos3			.752
DistNeg3		.531	
DistNeg4		.701	
DistNeg5		.826	
DistNeg6		.466	

Vedlegg 8: Reliabilitetsanalyse

Variabel	Cronbach's Alpha	Antall indikatorer	Tilhørende items
Identifisering	.833	3	<i>Identifisering1-3</i>
Indre motivasjon	.933	3	<i>Indre1-3</i>
Autonomistøtte	.916	6	<i>AutoLed1-6</i>
Kontrollerende støtte	.836	3	<i>KontrLed1-3</i>
Behovstilfredsstillelse: Autonomi	.788	3	<i>BehAut1-3</i>
Behovstilfredsstillelse: Kompetanse	.784	4	<i>BehKom1-4</i>
Behovstilfredsstillelse: Tilhørighet	.877	4	<i>BehTil1-4</i>
Distansering: Viktighet	.716	3	<i>DistVik2-4</i>
Distansering: Positiv	.757	3	<i>DistPos1-3</i>
Distansering: Negativ	.725	4	<i>DistNeg3-6</i>

Vedlegg 9: Frekvensanalyse på variabelnivå

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
Identifisering	191	1	7	5.5375	1.09366	-.945	1.372
Indre_motivasjon	191	1	7	4.9634	1.41725	-.657	-.007
Autonomi_stotte	191	1	7	5.4983	1.25330	-1.087	1.101
Kontrollerende_stotte	191	1	7	2.7679	1.50445	.737	-.089
Behov_autonomi	191	1	7	5.0733	1.20980	-.998	.898
Behov_kompetanse	191	2.5	7	6.2055	.68151	-1.671	6.654
Behov_tilhorighet	191	1	7	5.4712	1.16831	-1.052	1.386
Distansering_viktig	191	1	7	4.9546	1.39893	-.877	.468
Distansering_positiv	191	1	7	4.2565	1.38662	-.211	-.468
Distansering_negativ	191	1	6.75	3.2814	1.38685	.250	-.529
Jobb_situasjon	191	1	3	2.1309	.91112	-.263	-1.753
Jobb_bransje	191	1	6	3.8953	1.93568	-.106	-1.745
Jobb_kritisk	191	1	2	1.5393	.49977	-.159	-1.996
Hk_JaNei	191	1	2	1.5236	.50076	-.095	-2.012
Hk_tvunget	91	1	2	1.2418	.43052	1.227	-.507
Hk_siste30	91	1	3	2.6154	.64583	-1.455	.898
Hk_siste7	91	1	6	5.0440	1.44462	-1.457	1.091
Hk_jobbhelg	91	1	3	1.9121	.87748	.174	-1.692
Kjonn	191	1	2	1.52	.501	-.095	-2.012
Alder	191	1	6	3.63	1.245	.179	-1.104
Sivilstatus	191	1	6	2.28	1.083	.850	.971
Barn	191	1	2	1.38	.487	.489	-1.780

Vedlegg 10: Korrelasjonsmatrise med kontrollvariabler

	N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1. Identifisering	191	-																		
2. Indre_motivasjon	191	.698**	-																	
3. Autonomi_stotte	191	.306**	.441**	-																
4. Kontrollerende_stotte	191	-.108	-.207**	-.473**	-															
5. Behov_autonomi	191	.474**	.592**	.504**	-.189**	-														
6. Behov_kompetanse	191	.263**	.198***	.083**	-.054	.249**	-													
7. Behov_tilhorighet	191	.454**	.444**	.296**	-.116	.443**	.207**	-												
8. Distansering_viktig	191	.039	-.028	.003	.085	-.142	-.003	.021	-											
9. Distansering_positiv	191	.343**	.411**	.283**	-.230**	.395**	.109	.223**	-.024	-										
10. Distansering_negativ	191	-.143*	-.196**	-.309**	.465**	-.194**	-.161*	-.015	.130	-.191**	-									
11. HK_siste30	91	.117	.051	.072	-.226*	.039	-.007	-.001	.020	.249*	.010	-								
12. Jobb_situasjon	191	-.036	-.157*	-.150*	.164*	-.187**	.058	-.025	-.101	-.154*	.023	.828**	-							
13. Jobb_bransje	191	-.027	-.001	-.036	.114	-.067	-.022	-.032	.134	-.004	.007	-.028	-.049	-						
14. Jobb_kritisk	191	-.063	-.136	-.105	-.008	-.061	-.009	-.045	.080	-.047	-.065	-.051	-.254**	.337**	-					
15. Kjønn	191	.147*	.053	.099	-.187**	-.058	-.006	.123	.233**	-.065	.019	.100	-.102	-.104	-.044	-				
16. Alder	191	.205**	.305**	.209**	-.182*	.393**	.172*	.073	-.190**	.212**	-.316**	-.228*	-.041	-.062	.057	-.071	-			
17. Sivilstatus	191	.050	.143*	.161*	-.139	.088	.043	.041	-.141	-.016	-.271**	-.207*	-.022	.004	-.001	.007	.398**	-		
18. Barn	191	-.221**	-.288**	-.234**	.143*	-.288**	-.086	-.124	.216**	-.132	.271**	.197	-.020	.052	-.051	.038	-.646**	-.545**	-	

***P < 0.001 (1-tailed). **P < 0.01 level (2-tailed). *P < 0.05 level (2-tailed).

Vedlegg 11: Regresjonsforutsetning 3

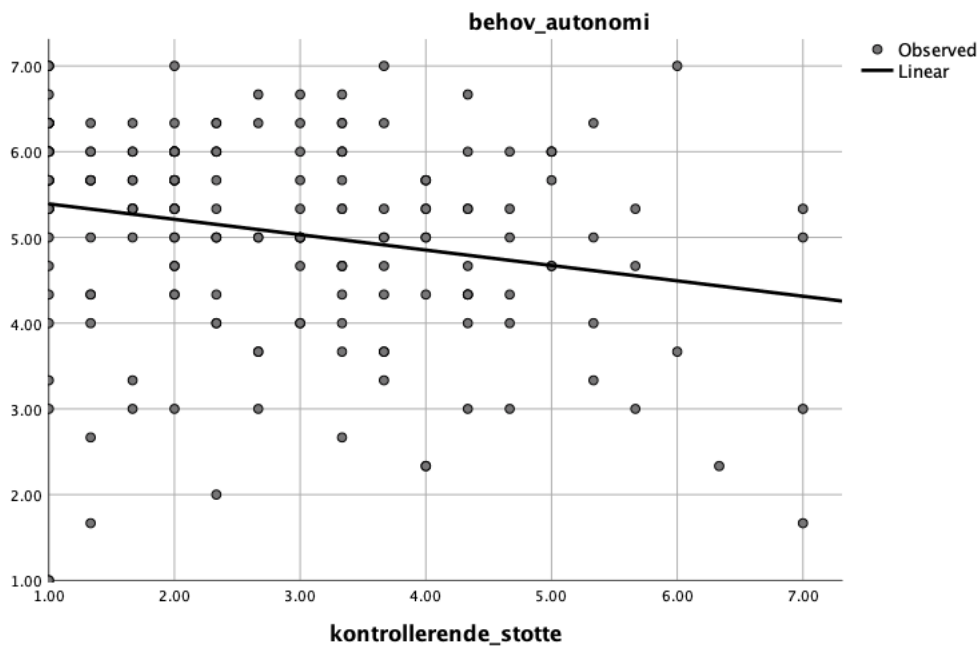
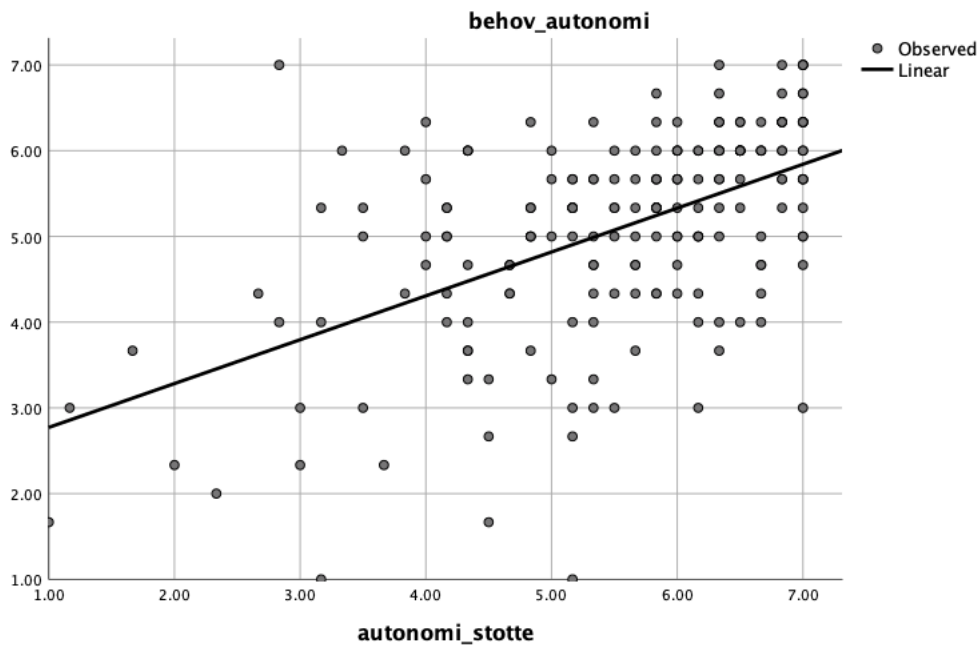
	Tolerance	VIF	Condition Index
<i>Behovstilfredsstillelse av autonomi er avhengig variabel:</i>			
Autonomistøtte	.750	1.334	3.622
Kontrollerende støtte	.750	1.334	13.948
<i>Behovstilfredsstillelse av kompetanse er avhengig variabel:</i>			
Autonomistøtte	.750	1.334	3.622
Kontrollerende støtte	.750	1.334	13.948
<i>Behovstilfredsstillelse av tilhørighet er avhengig variabel:</i>			
Autonomistøtte	.750	1.334	3.622
Kontrollerende støtte	.750	1.334	13.948
<i>Autonomistøttende lederstil er avhengig variabel:</i>			
Hjemmekontor: Siste 30 dager	.931	1.074	4.921
Sosial distansering: Positiv	.856	1.168	9.018
Sosial distansering: Negativ	.911	1.096	13.118
<i>Kontrollerende lederstil er avhengig variabel:</i>			
Hjemmekontor: Siste 30 dager	.931	1.074	4.921
Sosial distansering: Positiv	.856	1.168	9.018
Sosial distansering: Negativ	.911	1.096	13.118
<i>Identifisering er avhengig variabel:</i>			
Behov: Autonomi	.775	1.290	10.846
Behov: Kompetanse	.870	1.149	12.675
Behov: Tilhørighet	.750	1.334	25.835
<i>Indre motivasjon er avhengig variabel:</i>			
Behov: Autonomi	.775	1.290	10.846
Behov: Kompetanse	.870	1.149	12.675
Behov: Tilhørighet	.750	1.334	25.835

Vedlegg 12: Regresjonsforutsetning 4

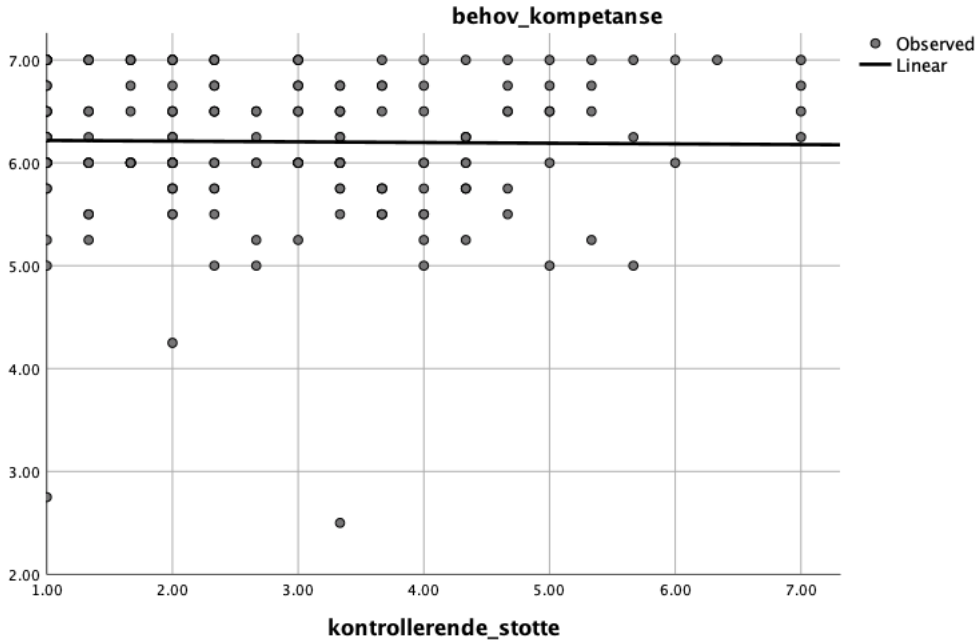
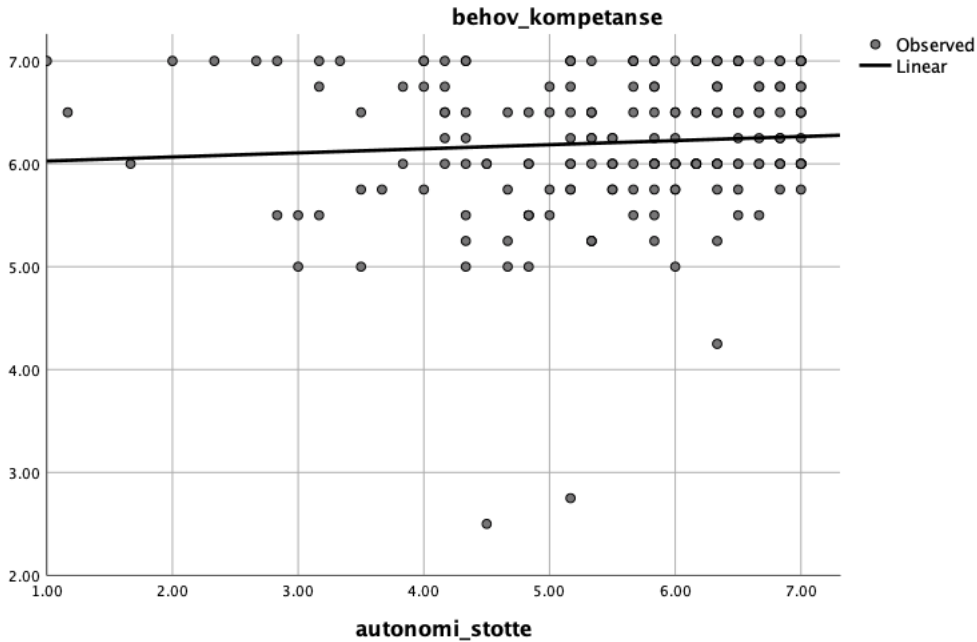
	Lineær	Kvadratisk	Kubisk
<i>Autonomistøttende lederstil er uavhengig variabel:</i>			
Behov: Autonomi	.281	.281	.291
Behov: Kompetanse	.005	.060	.061
Behov: Tilhørighet	.117	.135	.135
<i>Kontrollerende lederstil er uavhengig variabel:</i>			
Behov: Autonomi	.050	.054	.057
Behov: Kompetanse	.000	.032	.032
Behov: Tilhørighet	.012	.016	.021
<i>Behovstilfredsstillelse av autonomi er uavhengig variabel:</i>			
Identifisering	.270	.292	.310
Indre motivasjon	.371	.377	.402
<i>Behovstilfredsstillelse av kompetanse er uavhengig variabel:</i>			
Identifisering	.067	.068	.068
Indre motivasjon	.050	.051	.052
<i>Behovstilfredsstillelse av tilhørighet er uavhengig variabel</i>			
Identifisering	.184	.197	.219
Indre motivasjon	.165	.194	.204
<i>Hjemmekontor: Siste 30 dager er uavhengig variabel:</i>			
Kontrollerende lederstil	.051	.080	.080
Autonomistøtte	.005	.009	.009
<i>Sosial distansering: Positiv er uavhengig variabel:</i>			
Kontrollerende lederstil	.644	.769	.780
Autonomistøtte	.896	.941	.951
<i>Sosial distansering: Negativ er uavhengig variabel:</i>			
Kontrollerende lederstil	.797	.809	.820
Autonomistøtte	.764	.926	.947

Vedlegg 13: Regresjonsforutsetning 6

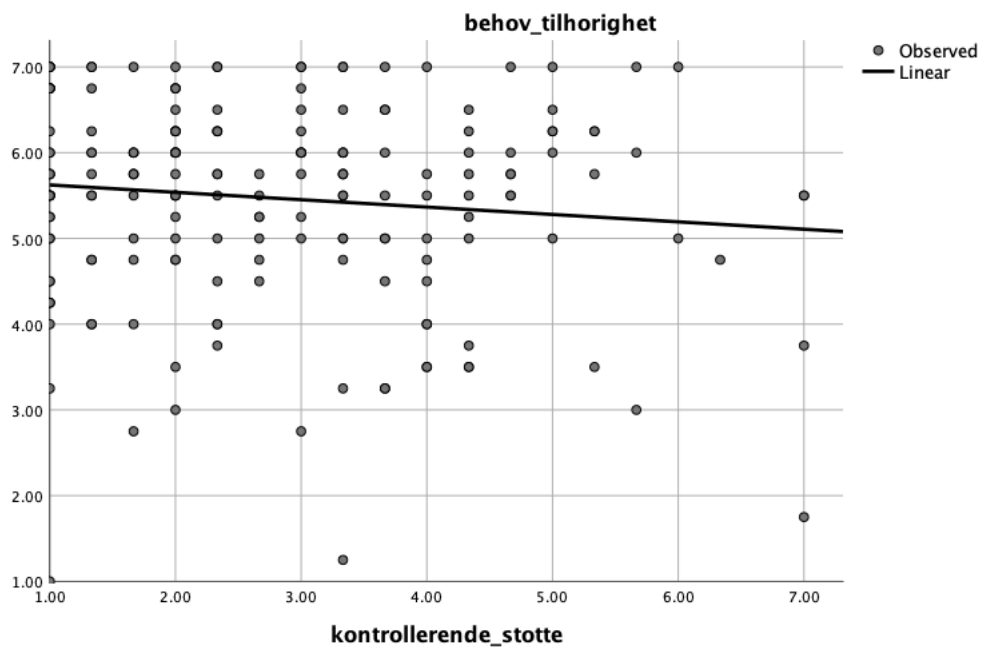
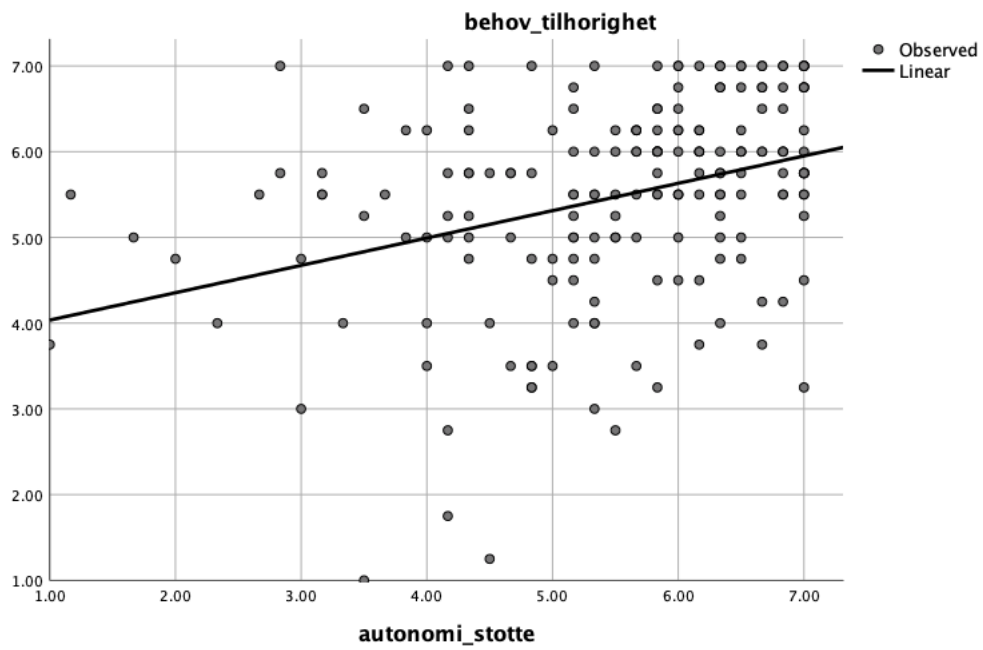
Behovtilfredsstillelse av autonomi – Lederstøtte



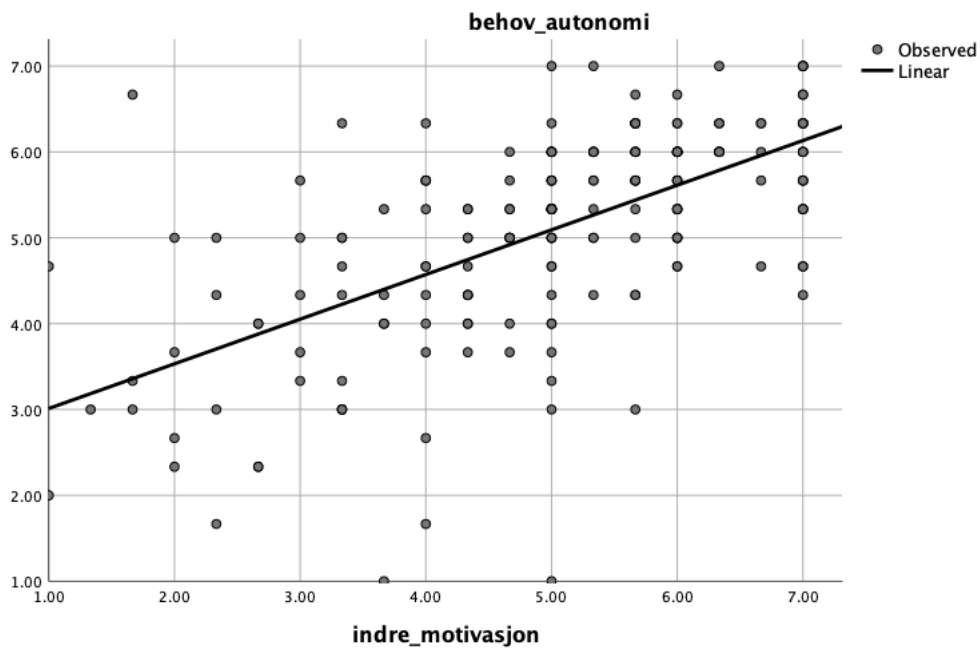
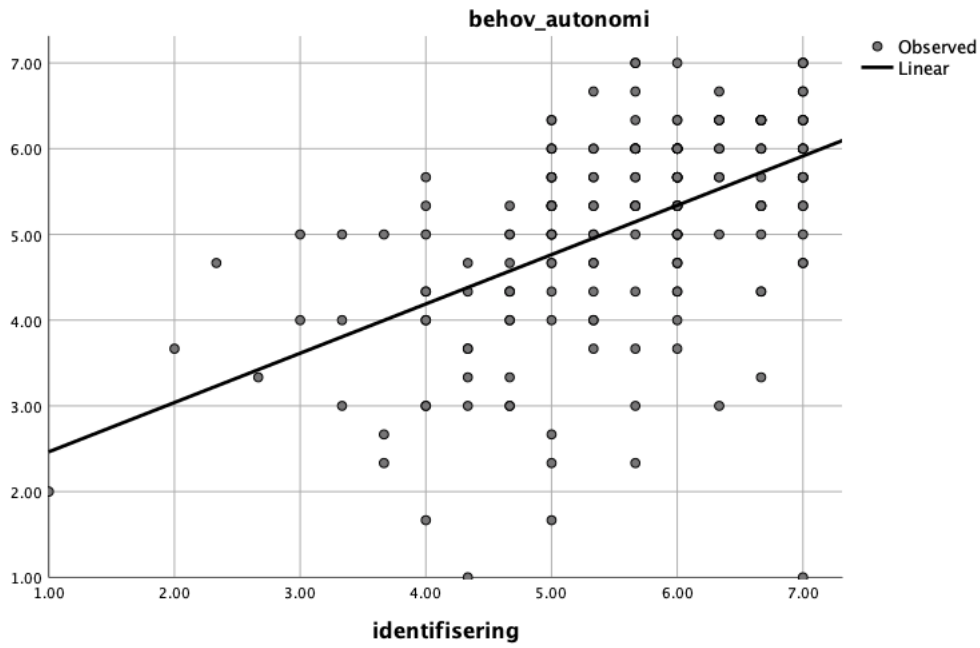
Behovtilfredsstillelse av kompetanse – Lederstøtte



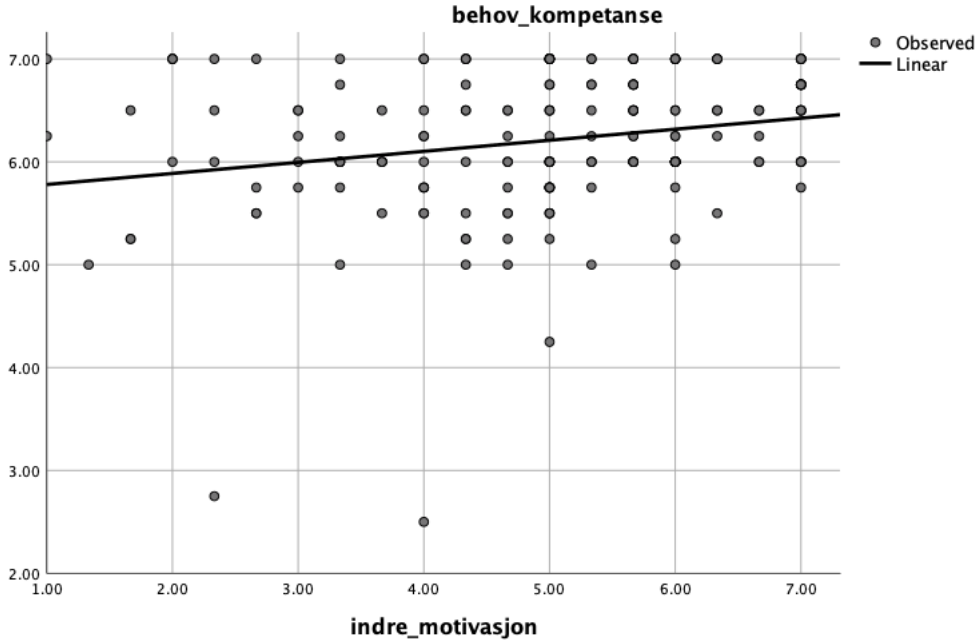
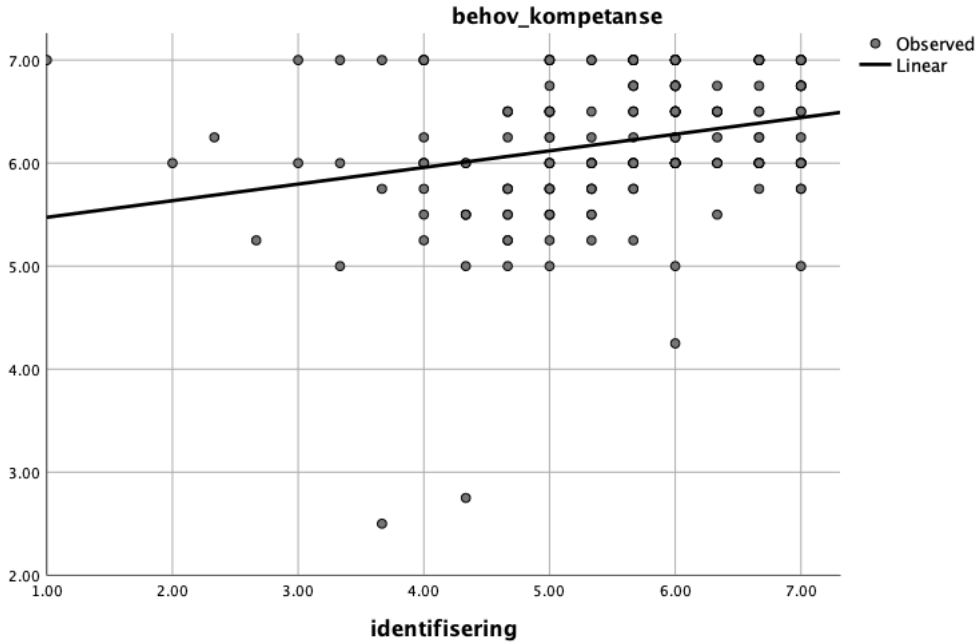
Behovtilfredsstillelse av tilhørighet – Lederstøtte



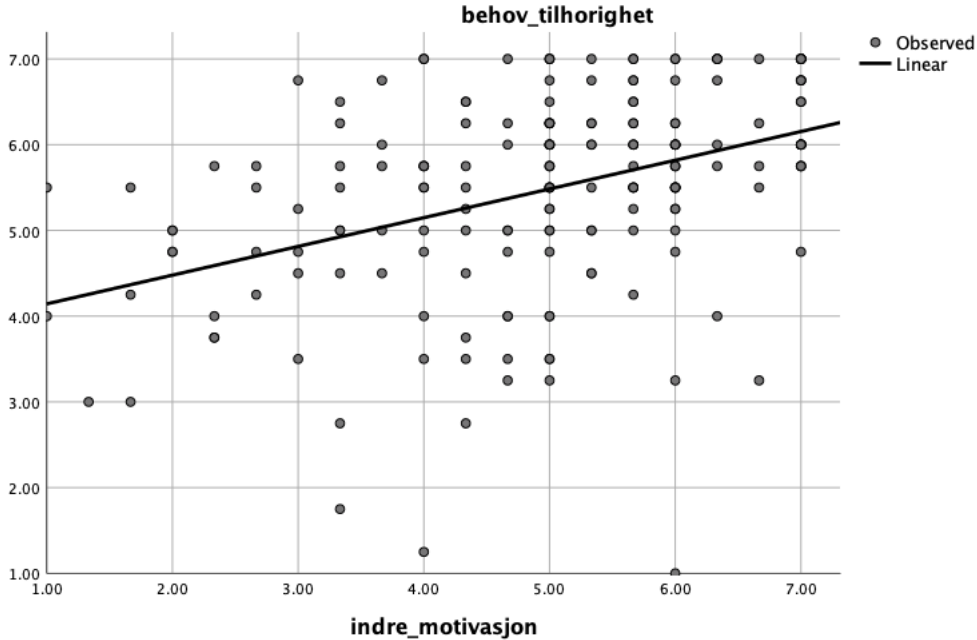
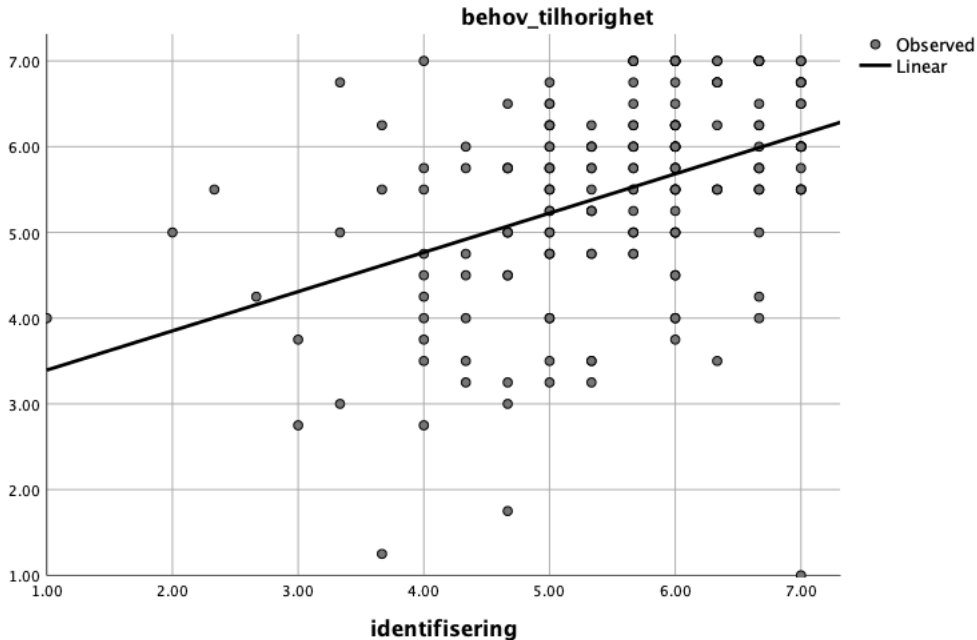
Behovstfredsstillelse av autonomi – Autonom motivasjon



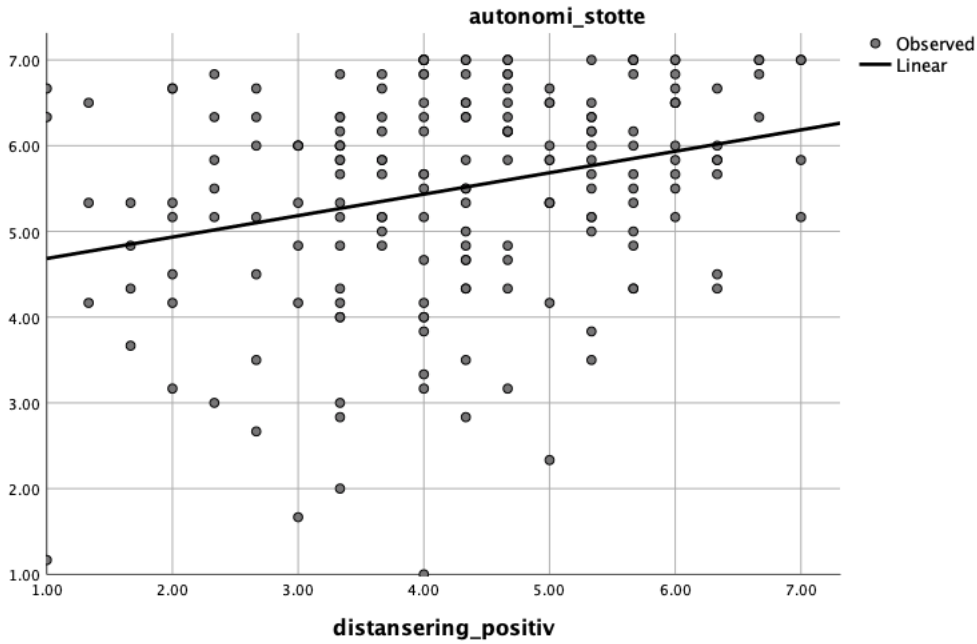
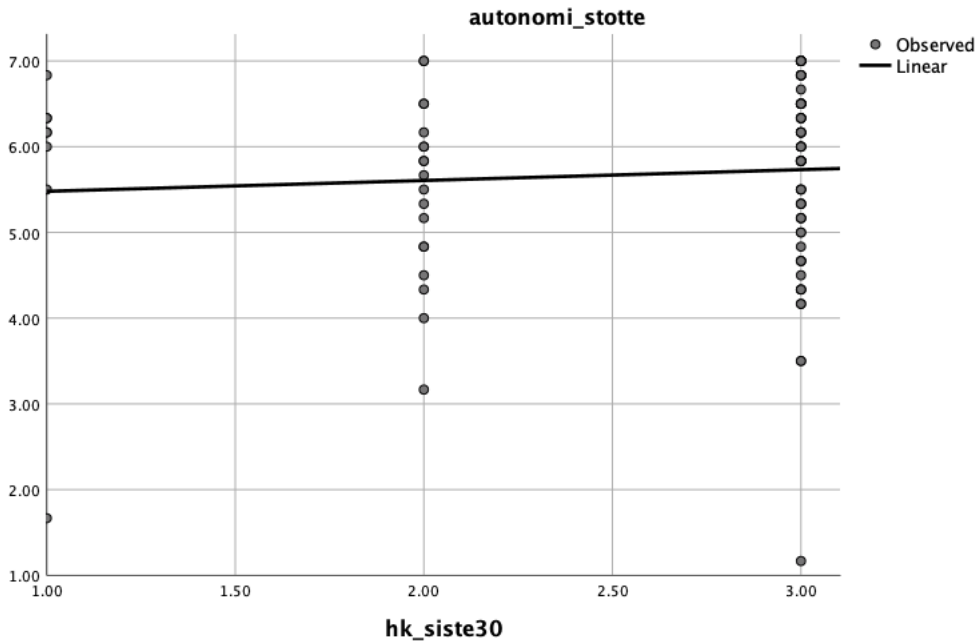
Behovtilfredsstillelse av kompetanse – Autonom motivasjon

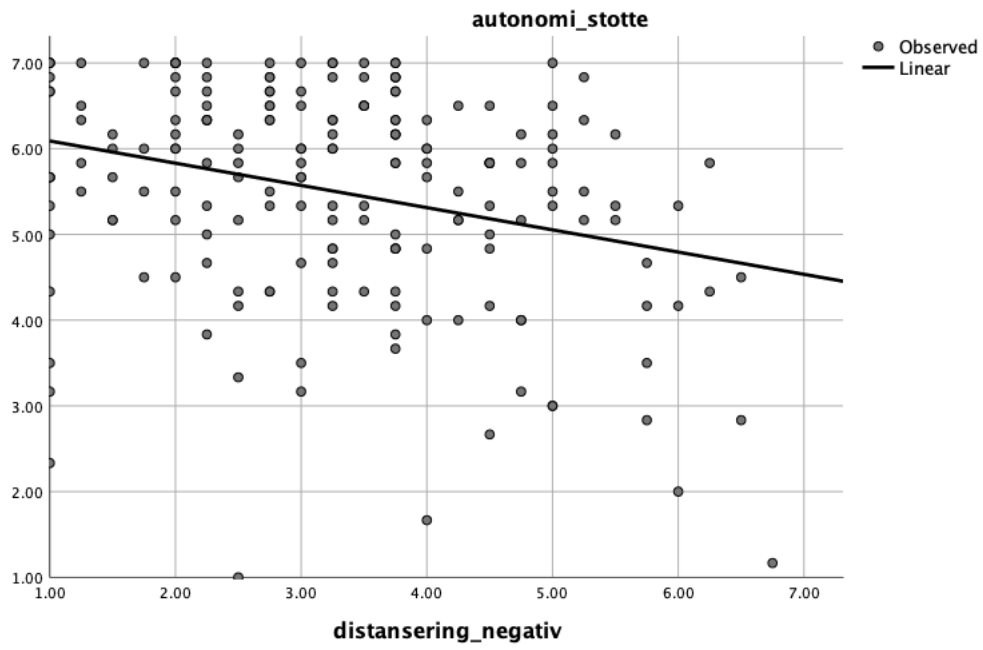


Behovtilfredsstillelse av tilhørighet – Autonom motivasjon

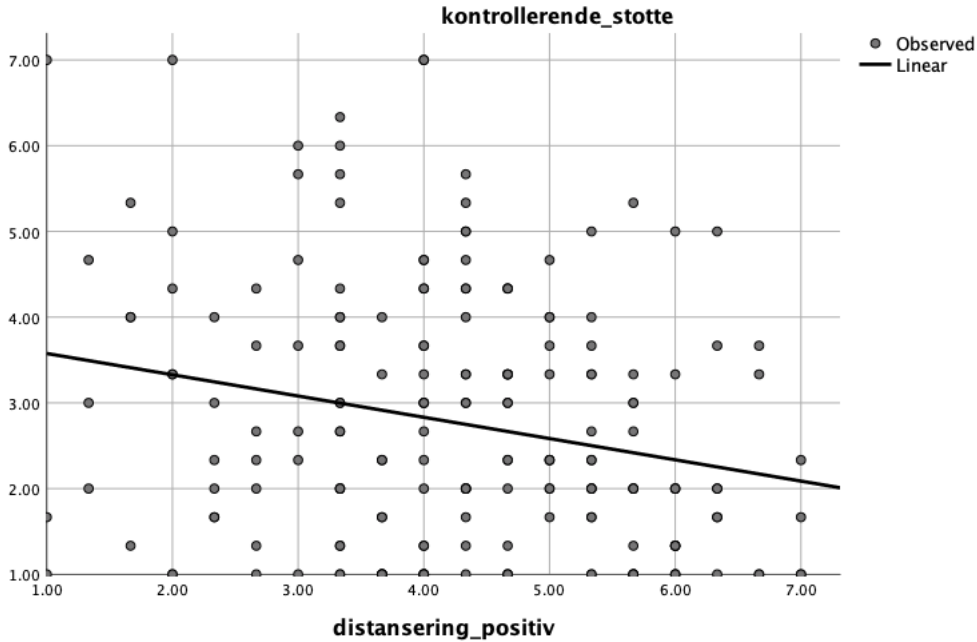
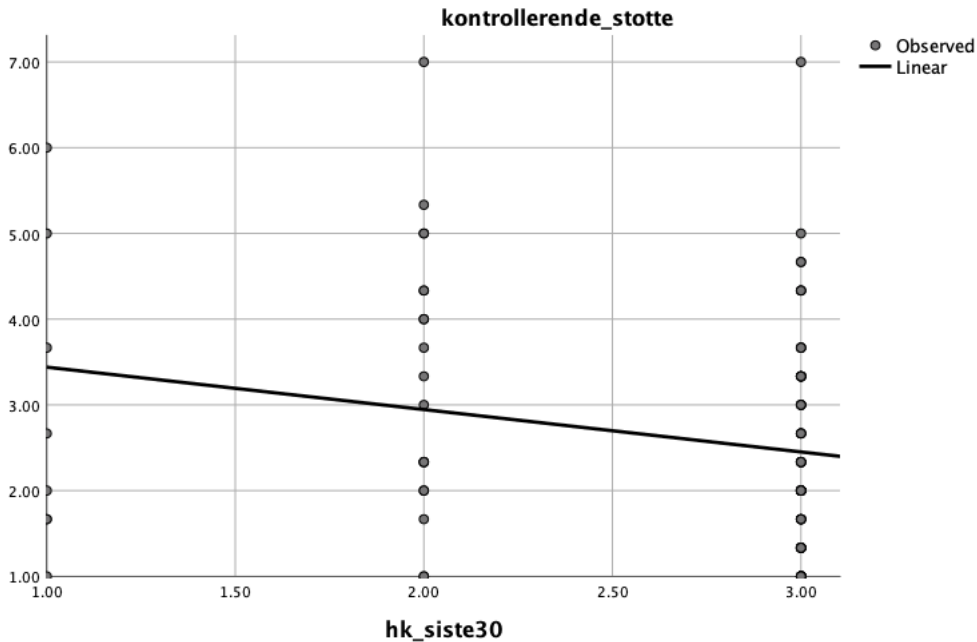


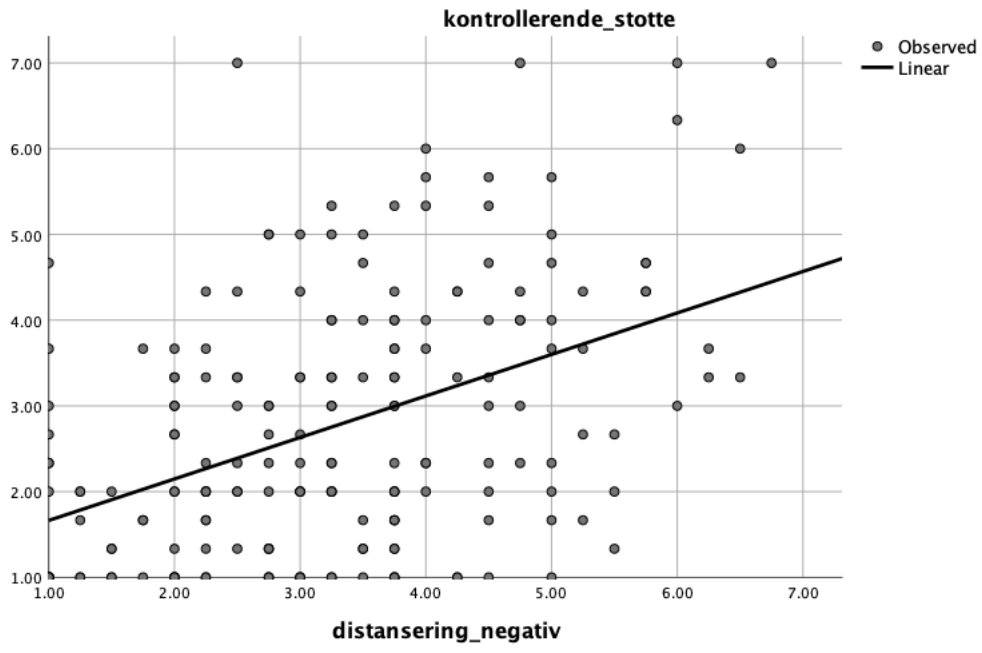
Autonomistøtte – Sosial distansering:





Kontrollerende støtte – Sosial distansering:





Vedlegg 14: Spørreundersøkelsen

Del I – Arbeidsmotivasjon

En kan tenke seg at mennesker legger innsats i jobben sin av mange forskjellige grunner. Hvorfor gjør du en innsats i din jobb? 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.

Benytt følgende skala:

1. Ikke i det hele tatt for 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 for denne grunn

<i>Jeg legger innsats i jobben min ...</i>	1	2	3	4	5	6	7
1. Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge inn en innsats i denne jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Fordi det å legge en innsats i jobben sammenfaller med mine personlige verdier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Fordi det å legge innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Fordi jeg har det gøy når jeg gjør denne jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Fordi den jobben jeg gjør er interessant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Del II – Lederstøtte

Ledere har ulike fremgangsmåter for å håndtere sine ansatte. 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 2 3 4 5 6 7
Helt uenig Ganske uenig Noe uenig Nøytral Noe enig Ganske enig Helt enig

	1	2	3	4	5	6	7
7. Jeg opplever at min overordnede gir meg valg og muligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Min overordnede oppfordrer meg til å stille spørsmål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Min overordnede lytter til hvordan jeg ønsker å gjøre ting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Min overordnede prøver å forstå hvordan jeg ser ting før han/hun foreslår nye måter å arbeide på	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Min overordnede tror på mine evner til å gjøre en god jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Jeg føler meg forstått av min leder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Min overordnede er mindre vennlig mot meg hvis jeg ikke ser ting på samme måte som han/henne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Min overordnede er hard med meg hvis jeg har skuffet han/henne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Min overordnede får meg til å føle meg skyldig når jeg har gjort noe han/hun ikke er tilfreds med	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Jeg opplever at min overordnede ikke hører på meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Jeg opplever at min overordnede undervurderer meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Jeg opplever at min overordnede ikke respekterer meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Del III – Behov

Følgende påstander handler om 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 2 3 4 5 6 7
Helt uenig Ganske uenig Noe uenig Nøytral Noe enig Ganske enig Helt enig

	1	2	3	4	5	6	7
19. Jeg har en følelse av valg og frihet i de tingene jeg foretar meg på jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. På jobb føler jeg at mine avgjørelser reflekterer hva jeg virkelig vil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. På jobb føler jeg at valgene mine uttrykker den jeg virkelig er	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. På jobb føler jeg at jeg gjør det som virkelig interesserer meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Jeg føler meg sikker på at jeg kan gjøre ting bra på jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Jeg føler meg i stand til å gjøre det jeg gjør på jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Jeg føler meg kompetent til å nå mine mål på jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Jeg føler at jeg med godt resultat kan fullføre vanskelige oppgaver på jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Jeg føler at de menneskene jeg bryr meg om på jobben også bryr seg om meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Jeg føler meg knyttet til med de menneskene som bryr seg om meg og som jeg bryr meg om på jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. Jeg føler meg nært knyttet til andre personer som er viktige for meg på jobben
30. Jeg opplever en varm og god følelse sammen med de menneskene jeg tilbringer med på jobb

Del IV – Sosial distansering

Følgende påstander handler om din opplevelse av sosial distansering. Vennligst indiker i hvilken grad du er enig i disse påstandene ved å krysse av for det som er mest passende for deg. Pass på å lese spørsmålet godt før du svarer. Benytt følgende skala:

1	2	3	4	5	6	7
Helt uenig	Ganske uenig	Noe uenig	Nøytral	Noe enig	Ganske enig	Helt enig

- | Jeg mener sosial distansering er viktig ... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 31. Fordi jeg er bekymret for å miste jobben min grunnet f.eks. permittering | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. Fordi jeg er bekymret for min egen helse | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33. Fordi jeg er bekymret for andres helse | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. Fordi jeg føler at det er min samfunnsplikt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

På spørsmålene under skal du huke av på det feltet som passer din situasjon best. Er du usikker på hva du skal svare skal du svare det alternativet du mener er nærmest.

Din arbeidssituasjon i dag

46. Hva er din jobbsituasjon i den nåværende situasjon i forbindelse med sosial distansering?

- Jeg jobber hovedsakelig hjemmefra
- Jeg jobber delvis hjemmefra og delvis på arbeidsplassen
- Jeg jobber hovedsakelig på arbeidsplassen

47. Hvor jobber du?

- Helsevesenet
- Handelsnæringen
- Byggenæringen
- Undervisning
- Andre samfunnskritiske funksjoner, f.eks. vann- og avløpsetaten
- Annet

48. Er din jobb definert som samfunnskritisk?

Se om ditt yrke er definert som samfunnskritisk [her](#)²¹

- Ja
- Nei

49. Har du hjemmekontor i dag?

- Ja
- Nei

²¹ Lenke til liste over samfunnskritiske yrker per 16.02.2021
https://www.regjeringen.no/contentassets/8da70b8196a24296ae730eaf99056c1b/liste-over-kritiske-samfunnsfunksjoner_oppdatert_16.02.21.pdf

50. Hvis ja, er det pålagt fra overordnede?
- Ja
 - Nei
51. Hvis du har hjemmekontor, hvor mange dager har du jobbet hjemmefra de siste 30 dagene?
- Mindre enn 10 dager
 - 10 – 20 dager
 - Mer enn 20 dager
52. Hvor mange dager jobbet du hjemmefra sist uke?
- Ingen dager
 - 1 dag
 - 2 dager
 - 3 dager
 - 4 dager
 - 5 dager
53. Jobber du også vanligvis hjemmefra også i helgene?
- Ja, noen ganger
 - Ja, men sjelden
 - Nei

Del V – Generelle spørsmål

Helt til slutt ønsker jeg å stille deg noen generelle spørsmål. Dette er ikke for å identifisere enkeltpersoner, men for demografisk kartlegging av utvalget som er viktig for studien.

Vennligst avmerk det som passer deg:

54. Er du mann eller kvinne?

Mann

Kvinne

55. Hva er din alder?

19 år eller yngre

20 – 29 år

30 – 39 år

40 – 49 år

50 – 59 år

60 år eller eldre

56. Hva er din sivilstand?

Ugift

Samboer

Gift

Separert

Skilt

Enke/-mann

57. Har du barn?

Ja

Nei

Tusen takk for at du tok deg tid til å svare på undersøkelsen! Dine svar er svært viktige for studien.

Vedlegg 15: Litteratursøkmatrixe

Dato	Database	Søkeord	Avgrensning	Treff	Notater
30.08	EBSCO	«Covid-19» og «Motivation»	Språk: engelsk. Subject: «Motivation», «Pandemics» og «Covid-19»	41	6 relevante
""	""	«Motivation» AND «Social distance»		8	1 relevant
""	Google Scholar	«Covid-19» AND «Motivation»		14 000<	18 relevante
	""	«Motivation» AND «Social distancing»		3 800<	15 relevante
	""	«Motivation» AND «Social distance»		3 000<	14 relevante
03.09	EBSCO	«Motivation» AND «Social distancing»		48	8 relevante
05.09	""	«Autonomous motivation» AND «Social distanc*»		2	0 relevante
""	""	«Autonomous motivation» AND «Covid-19»		2	2 relevante
08.09	PsycINFO	«Motivation» AND «Social distance»	Utgivelsesår: “Past 5 years”	51	1 relevant
""	""	Motivation AND Social distancing		6	2 relevante
""	""	Autonomous motivation AND Social distance		1	0 relevante
""	""	Autonomous motivation AND Social distancing		0	0 relevante

""	""	Autonomous motivation AND Covid-19		0	0 relevante
10.09	Google Scholar	«Autonomous motivation» AND «Covid-19»	Utgivelsesår: Etter 2017	194	14 relevante
""	""	«Autonomous motivation» AND «Social distancing»	Utgivelsesår: Etter 2017	42	11 relevante
""	""	«Autonomous motivation» AND «Social distance»	Utgivelsesår: Etter 2017	28	4 relevante

Søkeord: Med kombinasjonsord (eks. AND kobler sammen søkeord for å begrense antall treff, OR brukes mellom alternative søkeord og utvider antall treff, * brukes for å få flere varianter av et søkeord).

Avgrensning: Eks. Språk, utgivelsesår, peer review, kategori

Treff: Antall treff etter bruk av angitte kombinasjonsord / avgrensninger