

**Sammenhengen mellom arbeidspress,
rollekonflikt, stress og utbrenthet blant kvinner og
menn på hjemmekontor i lys av Covid-19 pandemien**

Andrea Jakobsen Lunde

Bacheloroppgave innen arbeids- og organisasjonspsykologi, 2900

Norges teknisk-vitenskapelige universitet

Trondheim, våren 2021

Veileder: Jonas Rennemo Vaag

Forord

Denne oppgaven markerer avslutningen på et treårig bachelorprogram i psykologi på Norges tekniske naturvitenskapelig universitet i Trondheim. Oppgaven er skrevet i fordypningsfaget helsefremmende arbeidsplasser.

Prosessen har vært krevende, men også lærerik. Det har vært et annerledes semester med lite sosial interaksjon, hvor det til tider har vært vanskelig å motivere seg selv. Men med kontinuerlig arbeid gjennom semesteret har det også resultert i en oppgave som jeg er fornøyd og stolt av. I lys av pandemien har det også vært ekstra spennende å lese seg opp på helt ny forskning, og se dette i sammenheng med tidligere forskning. Dette føler jeg har gitt meg innblikk i viktige tema som jeg kan ta med meg videre.

Jeg ønsker å takke min første veileder Siw Tone Innstrand som har gitt god innsikt i faget i begynnelsen av semesteret. Jeg ønsker også å takke min andre veileder Jonas Rennemo Vaag for gode tilbakemeldinger og veiledning av oppgave. Jeg ønsker også å takke Philip Lautin Jackson som har kommet med gode innspill på metodedelen. En stor takk rettes også til respondentene som deltok på undersøkelsen. Til slutt vil jeg også takke mine medstudenter for samtaler og støtte via digitale kanaler.

Bacheloroppgaven er skrevet i henhold til Publication Manual of the American Psychological Association, (7th) edition (American Psychological Association, 2020)

Sammendrag

Denne studien anvender jobbkrav-ressursmodellen (JD-R) og Conservation of Resources (COR) til å undersøke sammenhengen mellom arbeidspress, rollekonflikt, stress og utbrenthet blant kvinner og menn på hjemmekontor som følge av Covid-19. Etter flere søk i tilgjengelige databaser, viser det seg at få studier ser på akkurat denne relasjonen. Studien kan derfor bidra til viktig innsikt for ansattes opplevelse av stress og utbrenthet på hjemmekontor. Tidligere forskning påpeker at jobbkrav er en av de største årsakene til at ansatte opplever stress og utbrenthet, som følge av tap av ressurser. Studiens variabler vil se på to av disse jobbkravene. På bakgrunn av dette kan studien gi en bedre forståelse av hvordan stress og utbrenthet påvirkes av hjemmekontorsituasjonen. 627 deltakere besvarte et nettbasert spørreskjema, og av disse oppga 209 at de hadde hjemmekontor. Dette ble dermed studiens totale utvalg. T-testene hadde ingen signifikante sammenhenger, som indikerer at det ikke er forskjeller på stress og utbrenthet blant kvinner og menn. Regresjonsanalysene hadde en positiv, og moderat til høy effekt. Funnene indikerer at rollekonflikt har en sterkere effekt på stress og utbrenthet enn arbeidspress har. På grunn av studiens design kan man ikke trekke slutninger på om disse sammenhengene er generaliserbare. Videre forskning bør derfor undersøke disse effektene ved bruk av et design som kan søke etter kausale sammenhenger. Det vil også oppmuntres til longitudinelle studier for å følge utviklingen over tid.

Nøkkelord: Kjønnforskjeller, arbeidspress, rollekonflikt, stress, utbrenthet, hjemmekontor, COVID-19, jobbkrav-ressursmodellen, COR-teorien

Fokuset på å fremme arbeidsplasser som ivaretar trivsel og helse har vært et viktig tema innen forskning, men mange studier fokuserer også på utfordringer ved arbeidsplassen. Blant annet har temaer som stress og utbrenthet fått mye oppmerksomhet (Schabracq et al., 2003). Arbeidsrelatert stress og utbrenthet er en økende bekymring for organisasjoner, og stadig flere rapporterer om lengre og tøffere arbeidsdager (Richardson & Rothstein, 2008). Med et stadig økende krav til arbeidsmengde, tidsfrister og teknologiske forandringer vil noen si at arbeidsplassen i seg selv har blitt et helseproblem (Schabracq et al., 2003).

Januar 2020 var betydningsfull i den forstand at WHO erklærte Covid-19 til å være en pandemi. Covid-19 spredte seg i hele verden, og man måtte iverksette planer for å forsøke å redusere spredningen og smitten (Hayes et al., 2020). For organisasjoner innebar dette blant annet at store deler av arbeidstakerne ble flyttet til hjemmekontor. Årsaken til dette va å muliggjøre fysisk avstand mellom ansatte (Gabriel & Aguinis, 2021). En slik endring har betydning for ansattes generelle opplevelse av arbeidsmiljøet (Hayes et al., 2020). På bakgrunn av dette har flere vist stor interesse på å forstå konsekvensene av Covid-19, og pandemien påvirkning av det psykososiale arbeidsmiljøet (Sadovyy et al., 2021).

Forskningen viser til fordeler og utfordringer knyttet til implementering av hjemmekontor. Mange har blant annet rapportert økt arbeidsmengde og overarbeid, mens andre nyter fleksibiliteten med å kunne planlegge sin egen arbeidsdag (Como et al., 2021). Det å fremme sunne arbeidsplasser bør være et viktig aspekt generelt, men blir kanskje enda viktigere i en krise hvor jobbkravene blir intensivert (Gabriel & Aguinis, 2021). Det finnes indikasjoner på at hjemmekontor øker sannsynligheten for mer stress og utbrenthet (Hayes et al., 2020). Mens andre viser til motsatt effekt, hvor man rapporterer lavere stressnivå som følge av hjemmekontor (Bodecka et al., 2020). Hvordan stress og utbrenthet oppleves på hjemmekontor som følge av arbeidspress og rollekonflikt vil derfor være et fokus for denne oppgaven. På bakgrunn av dette vil studiens problemstilling være: *Hvilken sammenheng har arbeidspress og rollekonflikt på henholdsvis stress og utbrenthet under covid-19 blant kvinner og menn på hjemmekontor?* Problemstillingen ses i lys av jobbkrav-ressursmodellen og Conservation of Resources teorien.

Teori

Stress

Stress blir definert på mange måter. Opprinnelig var definisjonen et press fra omgivelsene, og deretter som en belastning internt i individet. Denn mest aksepterte definisjonen er en interaksjon mellom situasjonen og individet (Michie, 2002, s. 67). Arbeidsrelatert stress kan oppleves som utfordrende, og krever mer ferdigheter og evner enn man kan mobilisere. Konsekvensene av opplevd stress fører til at man ofte mister engasjement og motivasjon. Dersom man like vel presses til å gjennomføre oppgaver som oppleves stressende kan dette være starten på en ond sirkel, og påvirke både kreativitet, trivsel og helse på jobb. På den andre siden ser man også at for lite utfordring på jobb også kan føre til stress, selv om dette vil oppleves som et annerledes stress. Man må derfor prøve å balansere arbeidsoppgavene slik at de blir oppnåelige, men også delvis utfordrende (Schabracq et al., 2003). Arbeidsplassen er en kilde til ulike press og krav som forårsaker stress. Særlig peker forskningen på økt stress når arbeidet inkluderer lange arbeidsdager, tidspress, vanskelige oppgaver, mangel på variasjon og pauser, samt arbeidsbelastning (Michie, 2002). Ifølge Leigh og Schnall (2000) er arbeidsrelatert stress den største grunnen til sykdom på jobb. Konsekvensene påvirker ikke bare arbeideren, men hele arbeidsplassen (Noblet & LaMontagne., 2006).

Utbrenthet

Utbrenthet beskrives som et arbeidsrelatert syndrom som er sterkt preget av overveldende følelser, følelsesmessig utmattelse og negativitet til jobben (Bakker et al., 2014). Utbrenthet er et resultat av en langvarig respons på kroniske stressfaktorer som man opplever på jobben. De siste 10 årene har utbrenthet fått mye fokus i forskningen, som har resultert i en større forståelse på hva som forårsaker utbrenthet og hvilke konsekvenser det medfølger (Maslach & Leiter, 2016). Mye av forskningen av forekomsten til utbrenthet er forankret i teorier basert på jobbstress og jobbkrav-ressurs modellen som beviser at utbrenthet utvikles fra ubalanse og stress (Gabriel & Aguiñes, 2020). Mye av den tidligere teorien på utbrenthet baserte seg på yrker i helsesektoren, men man forsto senere at utbrenthet ikke var forbundet med kun slike yrker, men inntreffer i alle yrker (Bakker et al., 2017). Utbrenthet karakteriseres med tre elementer; utmattelse, kynisme og redusert effektivitet (Bakker et al., 2006). De som er utbrente kan ofte føle seg tappet for energi og oppleve negativt tankesett.

Konsekvensene av dette kan være nedsatt motivasjon og ytelse på jobb (Gabriel & Aguinis, 2021). Noen mener at det er ubalanse mellom jobbkrav og jobbressurser som forårsaker utbrenthet, og at jobbressurser kan kompensere for noen av jobbkravene som fører til utbrenthet (Bakker, 2005, s. 170).

Arbeidspress

Arbeidstakere kan oppleve høyt arbeidspress dersom man opplever stor arbeidsmengde, mangel på tid på å gjennomføre arbeidsoppgaver, og jobber med mange oppgaver på samtidig (Schieman, 2013). Forholdet mellom mengden av arbeid og tiden som gis til å fullføre arbeidsoppgavene anses som stressende (Koltai & Schieman, 2015). Arbeidspress regnes for å være blant de vanligste kildene til stress fra arbeidsmiljøet, som følge av arbeidsmengde (Møller, 2015). Møller (2015) poengterer at i perioder med hyppige omstillinger vil krav til effektivitet og produktivitet være forhøyet. Det er derfor knyttet negative assosiasjoner til arbeidspress, og det vil oppleves som negativt dersom for mye må bli gjort samtidig. Samtidig ser man at arbeidspress kan ha en positiv effekt i forbindelse med måloppnåelse, og føre til mestringsfølelse (Buck, 1972).

Rollekonflikt

Rollekonflikt kan forekomme når man utsettes for to eller flere rolleforventninger, som gjør at det blir vanskelig å møte begge konfliktene uten at det går på bekostning av interne verdier (Katz & Kahn, 1978). I jobbsammenheng kan det oppstå rollekonflikter mellom tid, ressurser og evner (Rizzo et al., 1970). Dersom man blir presset til å ha lange arbeidsdager kan komme i konflikt med krav som stilles fra f.eks. familie. (Schabracq et al., 2003). Rollekonflikt oppstår spesielt dersom det stilles uforenelige krav og forventninger til ansattes atferd enten fra leder, medarbeidere eller klienter (Karkkola et al., 2019, s. 456). Konfliktene kan føre til at ansatte opplever misnøye og stress, ytterligere kan rollekonflikter ha en negativ innvirkning på deres effektivitet. Rollekonflikt skal også være en av de mest vanlige grunnene til at ansatte føler på stress (Rizzo et al., 1970).

Hjemmekontor

Hjemmekontor er ingen ny trend, og har de siste 40 årene blitt mer vanlig og ettertraktet blant arbeidstakere. Opprinnelsen til hjemmekontor stammer fra 70- og 80 tallet, hvor mange fikk tilgang til egen data og hjemmenettverk. De siste årene har man også fått tilgang til mer avansert teknologi som tillater oss å kommunisere og samarbeide på flere

plattformer enn tidligere (Chiru, 2017). Jobbene karakteriseres i mindre grad av tid og sted, men at man skal være tilgjengelig til enhver tid (Saksvik & Christensen, 2015). Som stammer av at man alltid har tilgang til nett og verktøy som gjør det mulig å være tilknyttet jobben hele tiden (Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Tidligere forskning tydeliggjør både fordeler og ulemper med hjemmekontor. De positive aspektene inkluderer økt produktivitet og motivasjon, mindre stress, fleksibilitet og reduserte kostnader. Mens utfordringene med hjemmekontor er redusert kvalitet på kommunikasjon, og reduksjon i idemyldringer blant kollegaer. Funn fra forskningen antyder at det å jobbe hjemmefra i pandemien har økt stress og utbrenthet. Dette kan by på utfordringer for de organisasjonene som ønsker å implementere hjemmekontor som en vedvarende løsning, selv etter pandemien (Hayes et al, 2020).

Jobbkraft- ressursmodellen (JD-R)

Jobbkraft- og ressursmodellen (JD-R) er et teoretisk rammeverk som integrerer to forskningstradisjoner; stress- og motivasjonsforskning. Utgangspunktet for modellen er at ulike jobbkraft kan føre til jobb-relatert stress og utbrenthet, og jobbressurser føre til engasjement (Demerouti & Bakker, 2011). Jobbforholdene kan kategoriseres som henholdsvis; jobbkraft og jobbressurser (Bakker et al., 2001). Jobbressurser bidrar til engasjement gjennom en motivasjonsprosess, mens jobbkraftene bidrar til utbrenthet som følge av en stressprosess. Jobbkraft defineres som de aspektene ved jobben som krever vedvarende fysisk eller mental innsats og tapper ansatte for energi. Jobbressurser fører til reduserte krav, stimulering av personlig vekst og utvikling, samt muliggjør at ansatte når sine mål. Selve stressprosessen utløses av for mange jobbkraft, og mangler på ressurser. Som en konsekvens kan dette føre til utbrenthet, og andre negative utfall som sykefravær og redusert ytelse. Dette er dermed en kombinasjon av høye jobbkraft og lave ressurser som er hovedgrunnen til at ansatte føler på utbrenthet (Schaufeli, 2017).

Alle jobbkraft er ikke nødvendigvis negative, men de har ofte en tendens til å utvikle seg til jobbstressorer dersom kravene blir for store (Schaufeli et al., 2009). JD-R skiller blant annet mellom hindrende og utfordrende krav. Hindrende krav blir ofte sett på som begrensende og hindrer ansattes måloppnåelse, et eksempel på et slikt krav er rollekonflikt. Det finnes også utfordrende krav, som blant annet arbeidspress og tidspress. Disse vil i større grad utfordre ansattes potensial for mestring og personlig vekst, og oppleves ikke like negativt som et hindrende krav (Demerouti & Bakker, 2011, Saksvik & Christensen, 2015).

Personlige ressurser ble inkludert som en utvidelse til den opprinnelige modellen, fordi de personlige ressursene viser seg å ha en effekt på evnene til å kontrollere og påvirke

sitt eget miljø. Eksempler på slike ressurser kan være optimisme og selveffektivitet (Schaufeli, 2017). Selv om noen indikerer at stressende aspekter ved arbeidsmiljøet har en større betydning på utbrenthet enn personlighet, vil det være viktig å ta individuelle forskjeller i betraktning når det kommer til stress og utbrenthet. Flere studier indikerer at personlighet er en viktig kilde til utvikling av utbrenthet. (Bakker et al., 2014).

En annen betydelig effekt som kan redusere utbrenthet er «jobcrafting». Som vil si at ansatte engasjerer seg i måten arbeidet gjennomføres på, ved å blant annet endre arbeidsmengde eller innholdet i oppgavene. Dette vil si at ansatte får være med å utforme deres arbeid, slik at det passer bedre til deres ressurser og evner. Det vil være spesielt viktig å endre de oppgavene som oppleves som følelsesmessige utmattende, og finne nye metoder for å gjøre arbeidet på, slik at man reduserer følelsen av kynisme (Gabriel & Aguines, 2020).

Conservation of Resource (COR)

Conservation of resource, er en motivasjonsteori som tar utgangspunkt i at mennesker er i stand til å fostre, skape, bevare og beskytte kvaliteten på de ressursene man har. Hvis man konfronteres med stress predikerer modellen at man prøver å minimere tap av ressurser. Den forklarer også at dersom man ikke konfronteres med stress vil man prøve å samle et overskudd av ressurser for å kompensere for fremtidig tap. Som vil at stress oppstår dersom man mister eller trues med ressurstep (Hobfoll, 1989). COR har vært en viktig teori for å forstå arbeidsrelatert stress, og definere hvilke ressurser som anses som nødvendig for å unngå stress. Blant annet tilgang på objekt ressurser, som sørger for at ansatte har de riktige verktøyene for å utføre jobben, og personlige ressurser som selveffektivitet og optimisme som de viktigste (Hobfoll et al., 2017; Saksvik & Christensen, 2015). Når det kommer til stress spår COR at mennesker med færre ressurser vil bli hardere rammet under kriser enn de som har tilgjengelighet på flere ressurser. Tilgang på flere ressurser fører til større motstandsdyktighet til å takle stressende situasjoner, mens få ressurser gjør det vanskeligere å beholde eller oppnå gevinster av nye ressurser. Dette fører dermed ofte til tapspiraler, og er en kilde til kronisk stress (Hobfoll et al., 2016).

Problemstilling og hypoteser

Oppgaven tar utgangspunkt i teoriene fra JD-R modellen og COR-teorien for å se på sammenhengene mellom arbeidspress og rollekonflikt, og hvordan dette kan si noe om stressnivå og utbrenthet. Studien tar utgangspunkt i menn og kvinner, som har hjemmekontor grunnet Covid-19 restriksjonene. Med en stor del av arbeidstakere på hjemmekontor, vil det bli viktig å undersøke hvilke faktorer som kan føre til utbrenthet og stress. På bakgrunn av diskusjonen over er følgende problemstilling valgt: *Hvilken sammenheng har arbeidspress og rollekonflikt på henholdsvis stress og utbrenthet under covid-19 blant kvinner og menn på hjemmekontor?*

Videre er hypotesene formulert på bakgrunn av tidligere forskning og teori:

- 1: Kvinner opplever mer stress og utbrenthet enn menn på hjemmekontor
- 2: Det vil være en positiv sammenheng mellom arbeidspress og stress blant ansatte på hjemmekontor
- 3: Det vil være en positiv sammenheng mellom rollekonflikt og stress blant ansatte på hjemmekontor
- 4: Det vil være en positiv sammenheng mellom arbeidspress og utbrenthet blant ansatte på hjemmekontor
- 5: Det vil være en positiv sammenheng mellom rollekonflikt og utbrenthet blant ansatte på hjemmekontor

Metode

Design

Studien er basert på et kvantitativt kryss-seksjonelt design. Datainnsamlingen foregikk i løpet av en toukers periode, fra månedsskifte januar til februar 2021. Prosjektet er et resultat av et samarbeid mellom 30 studenter i faget helsefremmende arbeidsplasser ved NTNU Trondheim. Studentene skulle samle minimum 20 deltakere hver, fra to sektorer; faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, og helse- og sosialtjenester. Det ble benyttet et bekvemmelighetsutvalg, som er en vanlig strategi, men ikke ansett som en ideell metode (Langdridge, 2015). Studiens variabler inkluderer en rekke validerte instrumenter for å måle psykososiale arbeidsmiljø, samt noen egenutviklede instrumenter for å besvare Covid-19 relaterte spørsmål.

Prosedyre

På forhånd av innsamlingen ble studentene oppfordret til å samle et utvalg som representerte en jevn fordeling av kjønn, alder og sektor, dette for å redusere eventuelle skjevheter. I forkant ble det avklart med deltakerne at de ønsket å delta, før de ble tilsendt spørreskjemaet på mail. Det ble også vedlagt et informasjonsskriv som forklarte hensikten med studien. Deltakerne fikk vite at studien var helt anonym og konfidensiell, samt at deltakelse var frivillig. På grunn av at studien ikke behandler personopplysninger, var det ikke nødvendig med videre godkjenning av studien. Prosjektet fulgte derfor retningslinjene til personvernombudet for forskning (NSD).

Informasjonsskrivet opplyste også deltakerne om at spørreskjemaet ville ta 15 minutter å gjennomføre. Vedlagt var også kontaktinformasjonen til veilederne, slik at deltakerne kunne kontakte prosjektets ansvarlige dersom de hadde spørsmål rundt spørreskjema i forkant eller etterkant.

Utvalg

Studien har som hensikt å undersøke hvordan ansatte, som jobber på hjemmekontor under Covid-19, opplever det generelle arbeidsmiljøet. Studiens opprinnelige utvalg var 627, av disse oppga 211 at de hadde hjemmekontor hver dag, som er 33% av det opprinnelige utvalget. På grunn av en avgrenset problemstilling ble de resterende 67% utelukket fra videre analyser. Alle respondentene svarte på samtlige spørsmål i spørreskjemaet, det var derfor ingen respondenter som ble fjernet grunnet manglende svar. Videre ble to av respondentene fjernet grunnet arbeidsledighet. Etter at respondentene ble fjernet, endte det avgrensede utvalget med 209 respondenter.

Blant de på hjemmekontor var 120 kvinner (57%) og 89 menn (43%). Blant disse jobber 65 (31%) i offentlig sektor, og 144 (69%) i privat sektor. Alder ble målt i 11 grupper med 5 års intervaller. Deltakernes alder varierte fra 21-66, men den største andelen er fra aldersgruppen 51-55 ($n=54$, 26%). 180 (86%) oppga at de jobbet innenfor faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, og 29 (14%) i helsetjenesten. Den største andelen av utvalget har heltidsjobb (88%), mens 12% oppgir at de har deltidsstilling mellom 1-100%. Den største andelen når det kommer til utdanning var 109 (52%) med en 5-årig utdanning eller mer, 67 (32%) oppgir at de har fullført en treårig utdanning, 32 (15%) oppgir at de har fullført videregående, og 1 respondent oppga grunnskole som den høyeste fullførte utdanningen. Når det kommer til hjemmekontorsituasjonen oppgir kun 15 (7%) at de hadde hjemmekontor før Covid-19, mens 40 (19%) oppga at de jobbet fra både hjemmekontor og arbeidsplassen. Den største andelen 154 (74%) var på arbeidsplassen hver dag, før Covid-19.

Instrumenter

Spørreskjemaet inkluderte en rekke instrumenter som har som mål å besvare flere relevante variabler innenfor helse- og arbeidsmiljø, samt Covid-19 relaterte instrumenter. I denne studien er følgende instrumenter gjeldende: arbeidspress, rollekonflikt, stress og utbrenthet.

Arbeidspress

Instrumentet måler hvorvidt deltakerne opplever arbeidssituasjonen som pressende, gir en vurdering hva angår hvor mye de har å gjøre på jobb og hvorvidt de opplever avbrytelser. Instrumentet har 4 påstander: «*Har du for mye arbeid å gjøre?*», «*Må du jobbe veldig raskt?*», «*Avbrytes du på jobb?*» og «*Må du gjøre mange oppgaver samtidig?*».

Svaralternativene måles med en Likert skala der, 1 = aldri, 2 = sjelden, 3 = noen ganger, 4 =

ofte, 5= alltid. Hvor en høy score indikerer høy grad av rollekonflikt (Schaufeli, 2015). Ifølge Field (2014, s. 709) blir den interne reliabiliteten til målet ansett som god, $\alpha = .76$.

Rollekonflikt

Instrumentet måler de interne konfliktene som kan oppstå på bakgrunn av arbeidssituasjonen, og hvor enig eller uenig deltakerne er med de ulike påstandene. I spørreskjemaet er det inkludert tre spørsmål som måler graden av rollekonflikt: «*Må du gjøre ting på jobb som du egentlig foretrekker å gjøre på en annen måte?*», «*Må du utføre arbeidsoppgaver uten å tilstrekkelige ressurser?*» og «*Stilles du ovenfor uforenelige krav i jobben din?*». Svaralternativene rangeres i en Likert skala der, 1 = aldri, 2 = sjelden, 3 = noen ganger, 4 = ofte og 5 = alltid. En høy score indikerer en høyere grad av rollekonflikt (Schaufeli, 2015). Spørsmålene har likheter med instrumentet Rizzo (1970) introduserte for å måle rollekonflikt som ble ansett som et valid instrument. Noen av disse spørsmålene inkluderes også i denne studien, men har ikke blitt tilstrekkelig testet. Men følger forutsetningen om reliabilitet, $\alpha = .74$ (Field, 2014, s.709).

Percieved stress scale (PSS-4) er et selvrapporterings spørreskjema utviklet av Cohen, Kamarck og Mermelstein, og måler i hvilken grad situasjoner vurderes som stressende (Cohen et al., 1983). Den opprinnelige PSS-skalaen har 14 items, men i spørreskjemaet ble det benyttet PSS-4, som er en kortere versjon med 4 items. Som en konsekvens på et lavere antall items kan dette gi en lavere Cronbachs alfa enn hele skalaen ville gitt (Warttig et al., 2013). På bakgrunn av dette, møter instrumentet likevel Field (2014) sine kriterier på .07, med en Cronbachs alfa på, $\alpha = .77$. Følgende spørsmål er inkludert i instrumentet: «*Følte du at ikke kunne kontrollere viktige ting i livet?*», «*Følte du deg trygg på din evne til å håndtere utfordringer i privatlivet?*», «*Følte du at ting gikk bra for deg?*» og «*Følte du at problemene hopet seg opp og ble uhåndterlige?*». Svarene måles med en Likert skala fra 1-5 der, 1 = svært sjelden, og 5 = svært ofte. Cohen (1983) mener dette instrumentet har klare fordeler grunnet evnen til å måle objektive stresshendelser. Dette gjør at instrumentet er anvendelig for flere situasjoner hvor man opplever stress, slik som i denne undersøkelsen der man spør om stress som følge av Covid-19.

Burnout Assessment Tool (BAT-C) er et psykometrisk spørreskjema som ble utviklet av Schaufeli (2015) for å måle grad av utbrenthet. Instrumentet inkluderer de fire elementene forbundet med utbrenthet. Instrumentet har vist seg å være både reliabelt og valid, som støttes med en Cronbachs alfa på, $\alpha = .89$. De fire kjernedimensjonene i BAT-C er utmattelse, mental avstand, emosjonell svekkelse og kognitiv svikt. Det opprinnelige instrumentet består av 23 items, men i dette spørreskjemaet skulle deltakerne svare på tolv

spørsmål, hvor det ble hentet ut tre spørsmål fra hver kjernedimensjon (Schaufeli et al., 2020). De tre spørsmålene rundt utmattelse var, «*På jobb føler jeg meg mentalt utmattet*», «*Etter en dag med jobb er det vanskelig å få igjen energi*» og «*Jeg føler meg fysisk utmattet på jobb*». De tre spørsmålene rundt mental avstand var, «*Det er vanskelig å motivere meg for jobben*», «*Jeg føler en sterk motstand mot jobben min*» og «*Jeg tenker kynisk om hva arbeidet mitt betyr for andre*». De tre spørsmålene rundt emosjonell svekkelse var, «*På jobb har jeg vanskelig for å holde meg fokusert*», «*Når jeg jobber har jeg vanskelig for å konsentrere meg*» og «*Jeg gjør feil på jobben fordi jeg tenker på andre ting*». De tre spørsmålene rundt kognitiv svikt var, «*På jobb føles det umulig å kontrollere følelsene mine*», «*Jeg kjenner meg ikke igjen i måten jeg reagerer følelsesmessig på jobben*» og «*På jobb kan jeg overreagere uten å mene det*». Instrumentet måles med en Likert skala fra 1-5 der, 1 = aldri, og 5 = alltid.

Statistiske analyser

For å gjennomføre de statistiske analysene ble det brukt SPSS statistics (Statistical Package For The Social Sciences) versjon 27. Datasettet ble delt opp etter variabelen «*hvilket alternativ beskriver best din arbeidssituasjon den siste måneden?*». Dette gjorde det mulig å spesifisere studiens grupperingsvariabel og analysere de på hjemmekontor (Field, 2016, s. 188). For å få mer kunnskap om utvalget ble det gjennomført deskriptiv statistikk på de demografiske og sosioøkonomiske variablene i datasettet.

I SPSS ble det ble laget indeksvariabler til variablene «*arbeidspress*», «*rollekonflikt*», «*stress nå, under korona*» og «*utbrenthet*». På stress skalaen (PSS-4) er to items ureversert fordi de måler anti-stress, disse ble reversert slik at tallverdiene samstemmer med resten av spørsmålene (Field, 2014, s. 710). Kjønn hadde fem svaralternativ, «*kvinne, mann, ikke-binær, annet og ønsker ikke å oppgi*», ble denne variabelen dummy kodet, hvor kvinner er kategorisert som 0, og menn kategorisert som 1 (Field, 2014, s. 419).

Tolkninger på studiens resultater baseres på Field (2014) sine grenseverdier for hva som anses som liten, moderat og høy effekt, ved bruk av korrelasjonskoeffisientene, Cronbachs alfa og forklart varians i regresjonsanalysene.

Fra t-testene er t-verdien rapportert fra øverste linje (equal variances assumed), som følge av en ikke signifikant Levenes test. Dette indikerer at forutsetningene om homoskedastisitet ble møtt (Field, 2014, s. 193).

En lineær regresjonsanalyse ble valgt for å undersøke forholdet mellom de uavhengige variablene; arbeidspress og rollekonflikt, kontrollert for alder og utdanning, mot de avhengige variablene; stress og utbrenthet. For at regresjonen skal oppfattes som reliabel må noen

forutsetninger møtes. En signifikant Kolmogorov-Smirnov test, samt spredning av positive og negative verdier av skewness og kurtosis viste at forutsetningene for normalfordeling ble brutt (Field, 2014, s. 185). Bruddet om normalfordeling ble løst ved en Bias-Corrected and accelerated (BCa) bootstrap med 95% konfidensintervall, og 1000 iterasjoner. Durbin-Watson ligger på 1.76 og 1.87 som indikerer om en positiv korrelasjon mellom residuaene. Regresjonsanalysene møter imidlertid kravene for at resultatene ikke skyldes multikollinearitet. Som kan støttes basert på at ingen av korrelasjonene overstiger grenseverdien på .08. En kollinearitet diagnostikk viste også at VIF verdiene la mellom 0.79 og 0.99 på alle variablene, med en toleranse på 1.0-1.2 og utelukket multikollinearitet mellom variablene (Field, 2014, s.325).

Resultater

Blant utvalget på hjemmekontor ser man at kun 6% er helt enig i at de jobber bedre hjemmefra, 18% er enig i denne påstanden. 47% er hverken enig eller uenig i dette, 20% er uenig, og resterende 9% er helt uenig i at de jobber bedre hjemmefra. 127 (61%) er helt enig i at det et krav fra arbeidsgiver er årsaken til at de jobber hjemmefra, 56 (27%) er enig, 15 (7%) hverken enig eller uenig i påstanden, og fåtallet henholdsvis 6% er uenig. Man ser derimot at 74% er enig i at bosituasjonen deres er egnet til hjemmekontor, og 77% sier at de kan jobbe uforstyrret hjemme. På bakgrunn av dette sier 77% seg enig i at hjemmekontor fungerer bra, og 81% er enig i at de ønsker å benytte hjemmekontor fremover.

Tabell 1 inkluderer korrelasjon, gjennomsnitt, standardavvik og konfidensintervall for variablene som er relevant til studien. Analysen indikerer at det finnes sammenhenger mellom studiens variabler. Forholdet mellom studiens avhengige variabler stress og utbrenthet er studiens sterkeste korrelasjon, $r(209) = .61, p < .001$. Det er også en signifikant sammenheng mellom arbeidspress og rollekonflikt $r(209) = .44, p < .001$ og rollekonflikt og utbrenthet $r(209) = .29, p < .001$. Rollekonflikt har også en lav korrelasjon med stress, $r(209) = .15, p = .026$. Arbeidspress har en svak korrelasjon med utbrenthet, $r(209) = .15, p = .031$, men ingen signifikant korrelasjon med stress, $r(209) = .06, p = .429$. Alder viser seg også å ha signifikante korrelasjoner med stress, $r(209) = -.26, p < .001$ og utbrenthet, $r(209) = -.29, p < .001$. Utdanning er også signifikant med stress, $r(209) = -.17, p = .015$.

Tabell 1*Deskriptiv statistikk og korrelasjoner for studiens variabler (N=209)*

Variabel	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7
1. Kjønn	0.43	0.50	-						
2. Alder	6.46	2.66	-.07	-					
			[-.20, .07]						
3. Utdanning	3.36	0.75	.00	.08	-				
			[-.06, .21]	[-.15, .15]					
4. Arbeidspress	3.55	0.60	-.17*	.14*	.08	-			
			[-.27, -.00]	[-.01, .29]	[-.08, .21]				
5. Rollekonflikt	2.48	0.59	-.10	.13	.10	.44***	-		
			[-.23, .04]	[-.03, .26]	[-.05, .23]	[.31, .55]			
6. Stress	2.39	0.73	-.13	-.26***	-.17*	.06	.15*	-	
			[-.29, .01]	[-.38, -.13]	[-.30, -.02]	[-.10, .23]	[-.00, .31]		
7. Utbrenthet	1.73	0.49	-.04	-.29***	-.04	.15*	.29***	.61***	-
			[-.19, .11]	[-.41, -.17]	[-.18, .09]	[-.02, .30]	[.13, .44]	[.51, .71]	

*Notat. * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$. BCa bootstrap 95%, konfidensintervall i hakeparentes*

For å besvare første hypotese ble det gjennomført t-tester som undersøkte forskjellene mellom kvinner og menn på hjemmekontor, for henholdsvis stress og utbrenthet. Kvinner rapporterte en noe høyere score på stress, $M = 2.47$, $SD = 0.68$, enn menn, $M = 2.28$, $SD = 0.79$, men forskjellene er minimale, $\Delta M = 0.19$, og er ikke signifikant, $t(207) = 1.92$, $p = .065$. Kvinner hadde også en høyere snittscore på utbrenthet, $M = 1.75$, $SD = 0.46$, enn menn, $M = 1.71$, $SD = 0.54$, men forskjellen er svært liten, $\Delta M = 0.04$, og er ikke signifikant, $t(207) = .58$, $p = .565$.

Tabell 2 undersøkte sammenhengen mellom arbeidspress, rollekonflikt og stress blant de på hjemmekontor. Alder og utdanning ble lagt til som kontrollvariabler. For å teste hypotesen ble det gjennomført en hierarkisk regresjonsanalyse. Den totale prosenten forklarte

12% av variansen i stress, $R^2_{Adjusted} = .12$, $F(4, 8.19)$, $p < .001$. En multippel regresjonsanalyse viste at den sterkeste prediktoren for stress er alder, $\beta = -.29$, $p < .001$, etterfulgt av rollekonflikt, $\beta = .20$, $p = .009$ og utdanning, $\beta = -.19$, $p = .005$. Arbeidspress, $\beta = .02$, $p = .818$, er ikke signifikant og forklarer derfor ikke variansen til stress.

Tabell 2

Hierarkisk regresjonsanalyse for prediksjon av stress blant de på hjemmekontor (N=209)

Variabel	<i>b</i>	95% CI	SE <i>b</i>	β	$R^2_{Adjusted}$	ΔR	<i>p</i>
Modell 1					.09***	.01***	.000
Alder ^a	-0.07	[-.11, -.04]	0.02	-.26***			.000
Utdanning ^b	-0.16	[-.30, -.03]	0.07	-.17*			.017
Modell 2					.09***	.01***	.000
Alder	-0.08	[-.11, -.04]	0.02	-.27***			.000
Utdanning	-0.07	[-.30, -.04]	0.07	-.17**			.007
Arbeidspress	0.12	[-.06, .30]	0.09	.10			.219
Modell 3					.12***	.03***	.000
Alder	-0.08	[-.11, -.05]	0.02	-.29***			.000
Utdanning	-0.18	[-.30, -.07]	0.06	-.19**			.005
Arbeidspress	0.02	[-.17, .20]	0.10	.02			.818
Rollekonflikt	0.25	[.07, .42]	0.09	.20**			.009

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

^a 1 = 16-20 år, 2 = 21-25 år, 3 = 26-30 år, 4 = 31-35 år, 5 = 36-40 år, 6 = 41-45 år, 7 = 46-50 år, 8 = 51-55 år, 9 = 56-60 år, 10 = 61-65 år, 11 = 66 år og eldre

^b 1 = grunnskole, 2 = videregående, 3 = 3-årig høyere utdanning, 4 = 5-årig høyere utdanning eller mer

CI = BCa bootstrap 95 % konfidensintervall for *b*, *p* = bootstrap signifikansnivå

Tabell 3 undersøker sammenhengen mellom arbeidspress, rollekonflikt og utbrenthet, kontrollert for alder og utdanning. Resultatene tyder på at prediktorene til sammen forklarer 18% av variasjonen i utbrenthet, $R^2_{Adjusted} = .18$, $F(4, 12.70)$, $p < .001$. En multippel regresjonsanalyse viste at den sterkeste prediktoren er alder, $\beta = -.34$, $p < .001$, etterfulgt av

rollekonflikt, $\beta = .31, p < .001$. Arbeidspress, $\beta = .07, p = .319$ og utdanning, $\beta = -.07, p = .237$ er ikke signifikant og forklarer derfor ikke variansen for utbrenthet

Tabell 3

Hierarkisk regresjonsanalyse for prediksjon av utbrenthet på hjemmekontor (N=209)

Variabel	<i>b</i>	95% CI	SE <i>b</i>	β	$R^2_{Adjusted}$	ΔR	<i>p</i>
Modell 1					.08***	.09***	.000
Alder ^a	-0.05	[-.08, -.03]	0.01	-.29***			.000
Utdanning ^b	-0.03	[-.12, .06]	0.05	-.04			.506
Modell 2					.11**	.04**	.003
Alder	-0.06	[-.08, -.04]	0.01	-.32***			.000
Utdanning	-0.03	[-.12, .06]	0.04	-.05			.449
Arbeidspress	0.16	[.03, .27]	0.06	.20*			.012
Modell 3					.18***	.08***	.000
Alder	-0.06	[-.09, -.04]	0.01	-.34***			.000
Utdanning	-0.05	[-.13, .03]	0.04	-.07			.237
Arbeidspress	0.06	[-.05, .16]	0.06	.07			.319
Rollekonflikt	0.26	[.14, .38]	0.06	.31***			.000

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

^a 1 = 16-20 år, 2 = 21-25 år, 3 = 26-30 år, 4 = 31-35 år, 5 = 36-40 år, 6 = 41-45 år, 7 = 46-50 år, 8 = 51-55 år, 9 = 56-60 år, 10 = 61-65 år, 11 = 66 år og eldre

^b 1 = grunnskole, 2 = videregående, 3 = 3-årig høyere utdanning, 4 = 5-årig høyere utdanning eller mer

CI = BCa bootstrap 95 % konfidensintervall for *b*, *p* = bootstrap signifikansnivå

Diskusjon

Hensikten med denne studien er/var å undersøke om det finnes en positiv sammenheng mellom arbeidspress og rollekonflikt, på henholdsvis stress og utbrenthet blant de på hjemmekontor. Samt se på forskjeller mellom kvinner og menn for opplevd stress og utbrenthet. T-testene var ikke signifikante, og det var ikke noen forskjeller mellom menn og kvinner, og støtter derfor ikke hypotese 1. Regresjonsanalysene viste positive sammenhenger mellom rollekonflikt, stress og utbrenthet. Men ingen sammenhenger mellom arbeidspress, stress og utbrenthet. Funnene støtter derfor hypotese 3 og 5, men ikke hypotese 2 og 4.

Stress og utbrenthet blant kvinner og menn

Studiens første hypotese antok at kvinner opplevde mer stress og utbrenthet enn menn på hjemmekontor. Resultatene viste at det ikke var noen signifikante forskjeller på stress og utbrenthet blant kvinner og menn, og støtter derfor ikke hypotesen. Dette indikerer at kjønn ikke var en avgjørende prediktor for utvalget i denne studien. Som er motstridende med tidligere forskning som viser til signifikante forskjeller mellom kjønn (Hayes et al., 2020). Tidligere funn viser at kvinner ofte opplever mer stress enn menn og er mer sannsynlig til å rapportere høyere verdier (Warttig et al., 2013). I denne studien rapporterte kvinnene noe høyere nivå på stress og utbrenthet, men det var minimale forskjeller og ikke signifikant. Selv om det er motstridende med noe teori, støtter det også andre funn, der man ikke har funnet forskjeller mellom kjønn og stress (Hayes et al., 2020).

Ifølge COR-teorien kan opplevelsen av stress og utbrenthet forklares på bakgrunn av individuelle forskjeller. Det kan være forskjeller hva angår hvor motiverte man er til å beholde ressursene som trengs for å unngå stress og utbrenthet. Denne motivasjonen stammer ikke av kjønn, men individuelle egenskaper (Hobfoll et al., 2016). Menn og kvinner deler ofte de samme jobbrelaterte stressorene, forskjellene er hvordan man velger å mestre disse. Stressorene er ikke nødvendigvis avhengig av kjønn, men hvordan man oppfatter, reagerer og mestrer de. Hvis man mangler ressurser som gjør at man mestrer disse situasjonene er det større sannsynlighet for å oppleve stress (Michie, 2002). Mestring er dermed en av de viktigste kildene når det kommer til respons på stress (Schabracq et al., 2003).

Rapporteringen av stress og utbrenthet mellom kjønnene i studien er relativt lave. Det kan være flere grunner til at den gjennomsnittlige rapporteringen er så lav. Noen studier har blant annet konkludert med at stress har redusert siden pandemien begynte (Kuhn et al.,

2020). Litteraturen er derfor noe splittet på hvor avgjørende kjønn er for stress og utbrenthet, og hvor sterkt dette forholdet egentlig er (Purvanova & Muros, 2010).

Arbeidspress og stress

Studiens andre hypotese antok en positiv sammenheng mellom arbeidspress og stress. Resultatet fra regresjonsanalysen støtter ikke denne hypotesen. Resultatene indikerer at arbeidspress ikke er en avgjørende faktor for stress blant ansatte på hjemmekontor. Dette støtter teorier som poengterer at de fleste jobber bedre under et visst press, og at mange velger å bruke presset som en motivator for å rekke tidsfrister og tidspress. Det kan forklare hvorfor arbeidspress ikke nødvendigvis oppleves negativt, men heller benyttes som et mål for å oppnå prestasjoner (Møller, 2015).

Hovedtrekkene fra funnene er at arbeidspress ofte kan oppleves som positivt. Dette kan være et tegn på at arbeidspress på hjemmekontor ikke er så avgjørende som først antatt. Hjemmekontor har blant annet tilrettelagt for mer fleksibilitet og kontroll for hver enkelt ansatt, og dette kan tyde på at mange derfor takler stress bedre (Hätinen et al., 2007).

Samtidig er det studier som påpeker at arbeidspress påvirker stress, og at det er den største årsaken til stress (Møller, 2015). Man ser også at flere rapporterer at de var mer sliten og ikke hadde energi til å gjøre noe særlig etter jobb, ifølge en nylig studie skal dette være grunnet økning i arbeidspress (Eurofound, 2020).

Hobfoll (2002) poengterer at personlige egenskaper kan fungere som en buffer for å beholde ressurser og dermed motvirke stress. Stressopplevelser kan påvirkes av individuelle egenskaper, og de ansattes ressurser, svakheter og tidligere erfaringer; som vil si at man håndterer hendelser på ulike måter. Stress kan derfor være svært komplekst og individuelle egenskaper vil være avgjørende (Sadoyy et al., 2021). Stress oppfattes som et resultat av en vurderingsprosess, og til hvilken grad stress utgjør en trussel for. Dette innebærer vurderingen av de tilgjengelige ressurser for å takle denne trusselen. Stress fører bare til belastning når en trussel mot seg selv oppfattes i forbindelse med utilstrekkelige mestringsressurser (Stone & Kisamore, 2007, s. 145). Disse funnene kan bety at arbeidspress oppleves positivt og dermed ikke øker stress blant de på hjemmekontor.

Rollekonflikt og stress

Studiens tredje hypotese antok en positiv sammenheng mellom rollekonflikt og stress, og ga et signifikant resultat, og støtter derfor hypotesen. Resultatet viser kun lav til moderat effekt, men er den sterkeste prediktoren for stress, utover kontrollvariabelen alder.

Rollekonflikt hadde også en svak, men signifikant korrelasjon med stress. Forskning har vist gjentatte ganger at rollekonflikt oppleves som stressende, og er assosiert med nedsatt velvære (Schabracq et al., 2003).

Funnet støtter blant annet kjernen av COR-teorien som sier at det vil oppleves stressende, når man ikke er i stand til å bevare eller beskytte de ressursene man har. Selv om man ikke mister ressursene direkte, kan også trusler om tap av ressurser oppleves som stressende (Hobfoll, 2002). Arbeidstakere som opplever rollekonflikter kan dermed føle at de ikke er i stand til å utføre den jobben slik de skal, og ender opp med å investere ytterligere ressurser. Denne investeringen fører til ytterligere tap av flere ressurser og kan føre til enda større psykologisk belastning (Jawahar et al., 2007). Det kan virke som ansatte på hjemmekontor må bruke flere ressurser for å utføre arbeidet sitt, og at slike konflikter øker dermed stresset.

Rollekonflikter oppstår særlig når man ikke kan løse arbeidsoppgaver grunnet mangel av tid eller ressurser, som kan føre til at mange opplever å ikke ha nødvendige ressursene til å yte hjemmefra (kilde). Noe som kan, ses i sammenheng med at kun 6% av studiens utvalg oppgir at de jobber bedre hjemmefra. Dette kan indikere at mange mangler nødvendige ressurser for å jobbe hjemmefra (Hobfoll et al., 2017).

En ny studie viser at hjemmekontor kan forverre følelsen av konflikt når det kommer til å balansere jobb og privatliv. Rollene kan bli vanskeligere å overholde, og vil oppleves som stressende (Dockery & Bawa, 2020).

Arbeidspress og utbrenthet

Studiens fjerde hypotese antok en positiv sammenheng mellom arbeidspress og utbrenthet. Resultatene støtter ikke denne hypotesen, og indikerer at økning i arbeidspress ikke resulterer i endringer på utbrenthet. Dette kan være en indikasjon på at ansatte på hjemmekontor opplever mindre arbeidspress. Noe som både er motstridende og i tråd med andre funn. Lee & Ashforth (1996) påpeker blant annet at arbeidspress er en sterk prediktor for utbrenthet, og vil oppleves som negativt.

I en undersøkelse fra 2020 viser det seg at å jobbe hjemmefra er ettertraktet blant arbeidstakere, blant annet sa 83% at de også ønsket hjemmekontor etter korona. Mange rapporterte at de hadde følt på fleksibilitet, færre forstyrrelser, bedre fokus og mindre stress (Rønning, 2021). Noe som også støttes av deltakerne i denne studien, hvor 77% sier at hjemmekontor fungerer bra, og 81% ønsker å benytte hjemmekontor etter Covid-19. Mange

ser derfor store fordeler med det å ha hjemmekontor, og kanskje kan dette være en av grunnene til at arbeidspress i studien er relativt lav.

Resultatene fra regresjonsanalysen støttes også av JD-R modellen som indikerer at ikke alle krav nødvendigvis er negative. JD-R skiller mellom hindrende og utfordrende krav. Arbeidspress blir sett på som et utfordrende krav, og disse kravene har potensial til å fremme personlig vekst og prestasjonene til arbeidstaker, og blir sett på som en positiv stressor. Disse forklaringene har likheter ressursene som beskrives i JD-R modellen. Arbeidspress blir fortsatt sett på som et krav, men blir betraktet som et krav som muliggjør motivasjon på samme nivå som ressursene (Demerouti & Bakker, 2011). Korte perioder med arbeidspress har også vist seg å gi positive effekter på kompetanse og mestringsfølelse (Buck, 1972). Dette kan være en årsak til at deltakerne ikke opplever arbeidspress som negativt, men heller en utfordring og motivasjon. Forskning sier at det beste er å gi ansatte utfordrende, men oppnåelige mål (Møller, 2015).

Rollekonflikt og utbrenthet

Studiens femte hypotese antok en positiv sammenheng mellom rollekonflikt og utbrenthet, og resultatene støtter denne hypotesen. Resultatene indikerer at høy grad av rollekonflikt vil påvirke grad av utbrenthet i hjemmekontorsituasjonen. Tidligere funn indikerer at utbrenthet ofte stammer fra rollekonflikter. Som støtter funnene til Lee & Ashforth (1996) som poengterte at rollekonflikt var et spesifikt jobbkrav som var prediktiv for utbrenthet. Noe som støttes videre i hvor man har funnet nære relasjoner mellom rollekonflikt og utbrenthet (Schabracq et al., 2003). Rollekonflikter og utbrenthet er ifølge noen vel dokumentert i forskningen, men noen hevder at forholdet krever mer forskning (Johannessen et al., 2013).

Rollekonflikter har også vist seg å ikke stimulere eller legge til rette for læring og utvikling, som kan ha en konsekvens på hjemmekontor, hvor muligheten for læring kan være noe redusert fra før av (Como et al., 2021).

Funnet kan også ses i sammenheng med JD-R modellen hvor rollekonflikt vurderes som et hindrende krav. Disse jobbkravene innebærer begrensninger på arbeidsforholdene og forhindrer ansattes evne til å nå sine mål, og vil derfor oppleves som dårlige stressorer (Demerouti & Bakker, 2011). Eksponering av slike jobbkrav over tid kan føre til at ansatte føler seg mer utmattet og distanserer seg fra arbeidet sitt, og begynne å kjenne på utbrenthet (Bakker et al., 2000). En mulig løsning på dette kan være å gi ansatte på hjemmekontor mer fleksibilitet gjennom «jobcrafting». Dette lar ansatte selv bestemme hvordan og hvilke

arbeidsoppgaver som de ønsker å gjennomføre. På denne måten vil arbeidet tilpasses til deres behov og evner, noe som kan redusere rollekonflikten de opplever. Forskning på jobcrafting indikerer at denne formen for arbeid skaper mer engasjement, og bekjemper utbrenthet. Det vil dermed være viktig at ledere tilrettelegger og oppmuntrer til denne atferden, slik at ansatte på hjemmekontor har mulighet til å implementere lignende strategier (Gabriel & Aguinis, 2021).

Alder og utdanning

Alder og utdanning ble valgt som studiens kontrollvariabler fordi de har vist seg å være relevante for både stress og utbrenthet (Bakkeli, 2021). Alder var den største prediktoren for både stress og utbrenthet, som er i tråd med tidligere funn. Forskning så langt i pandemien poengterer at de unge sliter mest. Blant annet har man sett en stor økning på psykiske plager som stress og utbrenthet (Sivertsen, 2021). Utdanning var ikke signifikant på utbrenthet, men på stress. Lavere utdanning har vist seg å påføre mer stress grunnet usikkerhet til jobb og økonomisk trygghet (Kuhn et al., 2020).

Styrker og begrensninger

Denne studien har både styrker og begrensninger. Grunnet studiens kryss-seksjonelle design kan vi ikke trekke kausale slutninger av funnene, men kun søke etter deres effekter (Koltai & Schieman, 2015). Størrelsen til utvalget i denne studien kan også anses som en begrensning, da den gjør det vanskeligere å si noe om funnenes generaliserbarhet. Samtidig er det en styrke at flere av funnene er overensstemmende med tidligere funn og teorier. Det at studien benytter Bootstrapping kan redusere noen av bekymringene knyttet til studiens utvalgsstørrelse, og brudd på forutsetningene om normalfordeling (Karkkola et al., 2019).

Valg av selvrapporerende spørreskjema har også sine styrker og svakheter. Først og fremst gir det god innsikt i deltakernes tanker og følelser. Samtidig er de enkle å gjennomføre, kvantifisere og analysere (Kompier, 2005). En styrke ved studiens spørreskjema er at deltakerne ble sikret anonymitet, noe som i mange tilfeller kan føre til at deltakerne deler mer sensitiv informasjon. Dette kan være en av grunnene til at alle deltakerne har svart på samtlige av spørsmålene i spørreskjemaet (Tourangeau & Yan, 2007). Selv om det finnes mange positive sider ved spørreskjema kan det også være en feilkilde til data (Schwarz, 1999). En typisk kritikk som går igjen er at selvrapporing er subjektivt, og hvordan deltakere tolker spørsmålene kan dermed influere svarene (Kompier, 2005). Kritikken baserer seg også på hvor troverdig disse svarene er (Schwarz, 1999). Spørreskjema kan være en kilde til

underrapportering hvor deltakerne justerer svarene etter sosial ønskelighet, og unngår å rapportere uønsket atferd i frykt for at andre skal tilegne seg kunnskap om deres rapportering. Det at spørreskjemaet er anonymt og konfidensielt kan derfor anses som en stor styrke, da det reduserer sannsynligheten for slike justeringer (Tourangeau & Yan, 2007).

Det at studien er basert på et bekvemmelighetsutvalg kan også være en annen mulig begrensing. Dette fordi bekvemmelighetsutvalg kan øke sannsynligheten for skjevheter i funnene. Dette kan bidra til å knytte usikkerhet til studiens validitet og reliabilitet, samt skape tvil om representativitet (Langdridge, 2006). Bekvemmelighetsutvalg kan blant annet være årsaken til studiens lave spredning av alder, og forklare hvorfor to aldersgrupper er fremtredende. 41% av studiens utvalg er i alderen 51-60 år, hvor de resterende aldersgruppene ikke er like representert. Dette kan være en konsekvens av rekruttering via bekjentskap, særlig blant studentenes foreldre. Samtidig var det 30 studenter som skulle finne 20 deltakere hver, så dette kan ha blitt korrigert for. Fordelingen mellom kjønn er noe jevnere fordelt, henholdsvis 57% kvinner og 47% menn.

En mulig ulempe ved studien kan være at instrumentene til arbeidspress og rollekonflikt ikke har validerte mål, og er ikke tilstrekkelig testet med tanke på de psykometriske egenskapene. Det er benyttet tilnærmet like instrument i annen forskning, men disse instrumentene inkluderer flere items (Rizzo et al., 1970). En potensiell utfordring er at man ikke har klart å fange opp arbeidspress og rollekonflikt ved så få items, og bruk av validerte instrument ville gitt andre resultat. Dette kan utfordre troverdigheten rundt rollekonflikt og arbeidspress, og det vil være en fordel med mer testing. En tidligere studie har også benyttet samme instrument for å måle arbeidspress som denne studien, noe som til en viss grad kan øke styrken på instrumentet (Johannessen et al., 2013). En styrke er dermed at det ble benyttet validerte og reliable instrumenter for å måle stress og utbrenthet (Schaufeli, 2015; 2020). Samtidig er det en styrke at alle instrumentene har en Cronbachs alfa over .07, som indikerer at studiens instrumenter kan anses som reliable (Field, 2014, s. 709).

En annen mulig begrensing er at studien kan være påvirket av konfunderende variabler. Det er ikke utenkelig at andre faktorer kan ha påvirket stress og utbrenthet på hjemmekontor i pandemien, blant annet deltakernes boforhold, tilgang til internetttilgang og utstyr. Ikke alle har tilgang til de samme netttforbindelsene som arbeidsplassen kan tilby, og boforholdene er ikke nødvendigvis tilrettelagt for hjemmekontor (Rønning, 2021). For mange kan også situasjonen med å balansere jobb og barn på hjemmeskole være utfordrende, og en konflikt som kan oppleves stressende (Como et al., 2021). Frykten for å smittes, eller frykt for at nær familie skal smittes kan også ha vært en kilde til stress. Blant de som bor alene kan

ensomhet også være avgjørende, en tidligere studie har vist at ensomme er blant de som sliter mest (Rønning, 2021).

En studie har blant annet kartlagt at følelsene forandrer seg på ulike tidspunkt i pandemien, som kan si at denne studien representerer mindre presise resultater (Sadovyy et al., 2021). Tidspunktet for gjennomføringen av spørreskjemaet kan ha hatt innvirkning på rapporteringen av både stress og utbrenthet. Spørreskjemaet ble gjennomført ti måneder inn i pandemien, og kanskje hadde man fått høyere score på stress og utbrenthet på et tidligere, eller senere, tidspunkt i pandemien (Bakkeli, 2021). Bosted i Norge kan også være en avgjørende faktor, grunnet forskjeller hva gjelder smittetrykk og restriksjoner kommunevis. Norge har ikke hatt like strenge tiltak som mange andre land, noe som kan ha vært avgjørende for lav rapportering av stress og utbrenthet (Kuhn et al., 2020).

Studiens bruk av teoriene JD-R og COR kan anses som en styrke. Det positive er at dette er anerkjente teorier som har blitt brukt mye i tidligere forskning. COR teorien har vært viktig for forståelsen av stress i organisasjoner, og er i stand til å måle subjektive og objektive hendelser (Hobfoll et al., 2017). Teorien gir også en forståelse av hvordan individer takler stress og andre traumer, noe som gjør den anvendelig i flere situasjoner hvor stress kan oppstå (Hobfoll et al., 2016). JD-R er en omfattende modell som balanserer både de positive og negative prosessene som oppstår i arbeidsmiljøet. Modellen er også svært fleksibel og kan tilpasses og implementeres i en rekke studier. Det er også en styrke at modellen utvikles og fornyes grunnet nye funn (Schaufeli, 2017). Det at den er så fleksibel har også vist seg å være en begrensning. Flexibiliteten har ført til tvetydige beskrivelser av hva som anses som krav og hva som anses som ressurser, og om utfallet er helseskadende eller motiverende. Blant annet ble arbeidspress sett på som et negativt krav, mens nyere teori har utfordret den opprinnelige modellen og påpeker at noen krav har en motiverende effekt (Bakker & Demerouti, 2017). Det menes at studiens styrker utveier dens svakheter, da den bidrar til å gi en større innsikt i arbeidstakernes opplevelser av stress og utbrenthet på hjemmekontor. Denne innsikt gis ved å analysere i lys av tidligere teori og funn. Temaet for studien er også svært aktuell, og anvendelsen av anerkjente teoretiske bidrag, vil rette økt oppmerksomhet og innsikt i et viktig tema. Dette bør absolutt betraktes som en styrke.

Teoretiske og praktiske implikasjoner

Få studier har undersøkt sammenhengene mellom arbeidspress, rollekonflikt, stress og utbrenthet. Mange av studiens variabler har tidligere blitt studert hver for seg eller parvis. Etter nærmere søk på tilgjengelige databaser, kom det ikke frem noen studier som ser har sett på denne relasjonen. Studien kan derfor gi en bedre innsikt på hva som bidrar til å øke stress og utbrenthet på hjemmekontor. Det er gjort mye forskning på stress og utbrenthet, men det er noe uenighet om hvilke forhold som er avgjørende for slike utfall. Funnene i denne studien er derfor preget av å være samsvarende og motstridende med tidligere teorier og funn. Blant annet hvilken effekt arbeidspress har på stress og utbrenthet. Store deler av teori og funn på rollekonflikt har vist seg å være samsvarende og lar seg også implementere i hjemmekontorsituasjonen (Hayes et al., 2020, Demerouti & Bakker, 2011). Stress og utbrenthet blant kjønn viser til blandende resultater, men her vil de individuelle egenskapene på utvalget være avgjørende (Hobfoll et al., 2016, Schabracq et al., 2003).

Selv om mange rapporterer om økt arbeidsmengde, ser ikke dette ut til å påvirke at flere føler på arbeidspress på hjemmekontor (Richardson & Rothstein, 2008). Funnene indikerer en større bekymring knyttet til alder. Det kan se ut som at unge sliter mest som følge av pandemien. Som har fått mye fokus i nylig forskning (Sivertsen, 2021). Stress og utbrenthet er kanskje ikke så alvorlig som antatt. Mange mener likevel at vi vil se en økning på psykiske belastninger etter pandemiens slutt (Hayes et al., 2020). Respondentene i denne studien rapporterer relativt lave scorer på både stress og utbrenthet. Om dette stammer av et ut sunt utvalg, eller om det skyldes at hjemmekontor faktisk har mange fordelaktige effekter, kan være vanskelig å indikere (Hayes et al., 2020).

Mange av studiene som omhandler stress og utbrenthet i pandemien har basert seg på koronasituasjonen til helsefagarbeidere, eller andre yrker som har vært spesielt utsatt for smitte. Derfor har forskning på typiske yrker for hjemmekontor vært mindre representert (Gabriel & Aguinis, 2021). Funnene fra denne studien kan dermed belyse viktige områder for videre forskning. Blant annet viktigheten med alder og rollekonflikt for stress og utbrenthet. Det ser ut som at hjemmekontor ikke bare er en trend som følge av pandemien, men at mange også ønsker å benytte seg av hjemmekontor etter korona. Det trengs derfor mer forskning på hvilke betingelser som øker stress og utbrenthet. Dette for å få en forståelse av hva som faktisk har påvirkningskraft for stress og utbrenthet blant de på hjemmekontor. Noe som kan være viktig dersom hjemmekontor er vedvarende.

Fremtidig forskning vil forhåpentligvis følge utviklingen av stress og utbrenthet på hjemmekontor over tid ved bruk av longitudinelle studier. Noe som vil muliggjøre sammenligninger av rapportert stress og utbrenthet på ulike tidspunkt i pandemien. På denne måten kan man i større grad utelukke konfunderende variabler som f.eks. påvirkningskraften av smittetrykk og restriksjoner ellers i samfunnet (Bakkeli, 2021). Det kan også være en fordel å ha mer kunnskap om selve utvalget, som blant annet bosted og yrke. Slik at man kan teste forskjeller i områder hvor smittetrykket og restriksjonene har vært strengere, kontra områder som ikke har vært like berørt av Covid-19. Samt om det er noen spesielle yrker på hjemmekontor som opplever mer stress enn andre. Dette for å se om slike krav har effekt på stress og utbrenthet. Det bør også tilrettelegges for et kausale design, og bruk av validerte instrumenter på blant annet arbeidspress og rollekonflikt.

Det ser særlig ut som rollekonflikt er et sentralt tema som bør studeres mer i sammenheng med stress og utbrenthet på hjemmekontor. Johannesen (2013) hevder at rollekonflikter ikke er godt nok studert som en potensiell risikofaktor for utbrenthet, og at forskningen bør være grundigere. Basert på dette kan videre forskning med fordel undersøke hvordan rollekonflikter på hjemmekontor kan reduseres, og hva som må til for at ansatte ikke føler på disse konfliktene. Det vil komme flere pandemier i fremtiden. Det vil derfor være en fordel med mer forskning på områder som kan forverre arbeidsmiljøet på hjemmekontor, samt utvikles teorier som forebygger stress og utbrenthet, dette for å skape sunnere arbeidsplasser for de på hjemmekontor (Gabriel & Aguinis, 2020).

Konklusjon

Formålet med denne studien var å undersøke sammenhengen *arbeidspress* og *rollekonflikt* har med henholdsvis *stress* og *utbrenthet*, blant kvinner og menn på *hjemmekontor* under Covid-19. Denne sammenhengen er sjeldent forsket på i én tidligere studie. Resultatene viste seg å både være i tråd, og i strid, med tidligere etablerte funn og teorier. Det ble ikke funnet forskjeller mellom kjønnene i forhold til stress og utbrenthet, og resultatene indikerer at de er relativt like. Det virker til at ansatte ikke opplever arbeidspress som negativt når det korrigeres for rollekonflikt, og derfor ikke påvirker ansattes nivå av stress og utbrenthet. Derimot ser det ut som at ansatte som opplever rollekonflikter opplever mer stress og utbrenthet. Resultatene antyder en særlig sammenheng mellom rollekonflikt og utbrenthet. Kontrollvariabelen alder viste seg også å forklare mye av variansen av stress og utbrenthet, en effekt flere har sett på siden pandemiens start. Til tross for mulige konfunderende variabler som kan forklare endringer i stress- og utbrenthet, kan bruk av longitudinelle studier redusere disse bekymringene noe.

Tidligere forskning og teorier tilsier at arbeidspress er en viktig kilde til stress. Denne studien identifiserer ingen signifikante sammenhenger mellom arbeidspress og stress. Sett i en større kontekst kan arbeidspress blitt betraktet som positivt. Hvorvidt funnene ville vært tilsvarende på et tidligere tidspunkt i pandemien er vanskelig å fastslå. Det er likevel aktuelt å fastslå at organisasjoner raskt har tilpasset seg den nye arbeidssituasjonen, og denne utviklingen anbefales å fortsatt være et fokus.

Rollekonflikter viser seg å være en viktig prediktor for stress og utbrenthet. Denne studien identifiserer en signifikant sammenheng mellom rollekonflikt på både stress og utbrenthet. Det ble etablert to hypoteser som angår rollekonflikt, begge støttes av funn gjort i denne studien. Det virker til at rollekonflikt bidrar til økt stress og utbrenthet på hjemmekontor. Dette er derfor særdeles viktig å være obs på i fremtidige jobbsituasjoner, og tiltak for å motvirke rollekonflikter, vil være av essensiell betydning.

Referanseliste

- American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association: the official guide to APA style (7.utg.). American Psychological Association
- Bakkeli, N.Z. (2021). Health, work, and contributing factors on life satisfaction: A study in Norway before and during the COVID-19 pandemic. *SSM – Population Health*, 14, 1-16.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Sixma, H.J., Bosveld, W., & Van Dierendonck, D. (2000). Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: a five-year longitudinal study among general practitioners. *John Wiley & Sons, Ltd.* 21(4), 425-441. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200006\)21:4<425::AID-JOB21>3.0.CO;2-%23](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<425::AID-JOB21>3.0.CO;2-%23)
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Euwema, M.C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands and Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*. 10(2), 170-180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker A.B., Emmerik, H.V., & Euwema, M.C. (2006). Crossover of Burnout and engagement in Work Teams. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0730888406291310>
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel A.I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A.B., Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Psychology*. 22(3), 273-285. Doi: <Http://dx.doi.org/10.1037//ocp0000056>
- Bodecka, M., Nowakowska, I., Zajenkowska, A., Rajchert, J., Kazmierczak, I., & Jelonkiewicz, I. (2020). Gender as a moderator between Present-Hedonistic time perspective and depressive symptoms or stress during COVID-19 lock-down. *Elsevier*. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110395>
- Boswell, W.R., Olson-Buchanan, J.B. (2007). The Use of Communication Technologies After Hours: The Role of Work Attitudes and Work-Life Conflict. *Journal of Management*. 33(4), 592-610. <https://doi.org/10.1177/0149206307302552>
- Buck, V. (1972). Working under pressure: Staples Press
- Chiru, C. (2017). Teleworking: Evolution and trends in USA, EU and Romania. *Economics, management, and financial markets*. 12(2), 222-229. ISSN 1842-3191.

- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*. 24(4). 385-396 <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Como, R., Hambley, L., & Domene, J. (2021). An Exploration of Work-Life wellness and Remote Work During and Beyond COVID-19. *Canadian Journal of Career Development*. 20(1), 48-56. <https://cjscd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/92>
- Demerouti, E., & Bakker, A.B. (2011). The job demands-resources model: challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*. 37(2), 1-9. <https://doi.org/10.4102>
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands Resources model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*. 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>
- Eurofound (2020, Living working and Covid-19, COVID-19 series, Publication of the European Union, Luxemburg
- Field, A. (2014). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics: and sex and drugs and rock 'n' roll*. (4. utg.). SAGE Publications.
- Gabriel, K.P & Aguinis, H. (2021) How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>
- Hätinen, M., Kinnunen, U., Pekkonen, M., & Kalimo, R. (2007). Comparing two burnout interventions: Perceived job control mediates decreases in burnout. *International Journal of Stress Management*, 14(3), 227-248. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.3.227>
- Hayes, S.W., Ray, H., & Priestley, J. (2020). "I'm not working from home, I'm living at work": Perceived stress and work-related burnout before and during COVID-19. In press. 2-29. <https://doi.org/10.31234/osf.io/vnkwa>.
- Hobfoll, S.E., Halbesleben, J., Neveu, J.P., & Westman, M. (2017). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 5, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*. 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

- Hobfoll, S.E., Holmgren, T.L., & Gerhart, J. (2016). Chapter 7: Conservation of Resources theory Applied to Major Stress. *Stress: concepts, cognition, emotion and behavior*. 1, 65-71.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00007-8>
- Jawahar, I.M., Stone, T.H., & Kisamore, J.L. (2007) Role Conflict and Burnout: The direct and Moderating Effects of Political Skill and Perceived Organizational Support. On Burnout Dimensions. *International Journal of Stress Management*. 14(2), 142-159. Doi: 10.1037/1072-5245.14.2.142
- Johannessen, H.A., Tynes, T., & Sterud, T. (2013). Effects of Occupational Role Conflict and Emotional Demands on Subsequent Psychological Distress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 6(6), 605-613. Doi: 10.1097/JOM.0b013e3182917899
- Karkkola, P., Kuittinen, M., & Hintsala, T. (2019). Role clarity, role conflict, and vitality at work: The role of the basic needs. *Scandinavian Journal of Psychology*. 60(5), 456-463. DOI: 10.1111/sjop.12550
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organizations* (2.utg.). John Wiley & Sons, United states of America
- Kompier, M. (2005). Assessing the psychosocial work environment: subjective versus objective measurement. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 31(6), 405-408.
<http://www.jstor.org/stable/40967525>
- Koltai, J., & Schieman, S. (2015). Job Pressure and SES-contingent Buffering: Resource Reinforcement, Substitution, or the Stress of Higher Status? *Journal of Health and Social Behavior*. 56(2), 180-198
- Kuhn, U., Klaas, H.S., Antal, E., Dasoki, N., Lebert, F., Lipps, O., Monsch, G-A., Refle, J.E. Ryser, V.A., Tillmann, R., & Voorpostel, M., (2020). Who is most affected by the Corona crisis? An analysis of change in stress and well-being in Switzerland. 942-956.
<https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1839671>
- Langdrige, D., Tvedt, S.D., & Røen, P. (2006). *Psykologisk forskningsmetode: en innføring i kvalitative og kvantitative tilnæringer* (3.opplag). Fagbokforlaget
- Lee, R.T., & Ashforth, B.E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*. 81(2), 123-133.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>

- Leigh, J. P., & Schnall, P. (2000). Costs of occupational circulatory disease. *Occupational Medicine. State of the Art Reviews*, 15(1), 257-267.
<file:///Users/andrealunde/Downloads/OMSTAR20chapter2011.pdf>
- Maslach, C., & Leiter, M.P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and implications for psychiatry. *World Psychiatry*. 15(2), 103-111.
<https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and Environmental Medicine*. 59, 67-72. <http://dx.doi.org/10.1136/oem.59.1.67>
- Møller, E. (2015). Ta utfordringen: en håndbok for resten av livet. eBokBorden AS.
- Noblet, A., & LaMontagne, A.D. (2006). The role of workplace health promotion in addressing job stress. *Health promotion international*. 21(4), 346-353. <https://doi.org/10.1093/heapro/dal029>
- Purvanova, R.K., & Muros, J.P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behaviour*. 77(2), 168-185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Richardson, K.M., & Rothstein, H.R (2008). *Effects of Occupational Stress Management Intervention Programs: A Meta-Analysis*. Hentet fra: <https://psycnet.apa.org/fulltext/2008-00533-007.pdf>
- Rizzo, J.R., House, R.J., Lirtzman, S.I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Sage Publications*. 15(2), 150-163. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Rønning, R. (2021). Innovasjon I offentlig sektor. Innover eller bli innover. Universitetsforlaget. 113-127. <https://doi.org/10.18261/9788215046235-2021-07>
- Sadovyy, M., Sanches-Gomez, M., & Bresó, E. (2021). COVID-19: How stress generated by the pandemic may affect work performance through the moderating role of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*. 180, 1-8.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110986>
- Saksvik, P.Ø., & Christensen, M. (2015). *Arbeidshelsepsykologi på norsk*. Fagbokforlaget.
- Schabracq M.J., Winnubst, J. A.M, & Cooper, C.L. 2003. *The handbook of work and health psychology* (2.edt.) <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/0470013400#page=74>
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. 30, 893-917. Doi: 10.1002/job.595

- Schaufeli, W.B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A “how to” guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational dynamics*. 46, 120-132. <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W.B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT) Development, Validity, and Reliability. *Public Health*. 17(24), 1-21.
<file:///Users/andrealunde/Downloads/ijerph-17-09495-v2.pdf>
- Schieman, S., Badawy, P.J., Milkie, M.A., & Bierman, A. (2021). Work-Life Conflict during the COVID-19 Pandemic. *Sociological Research for a Dynamic world*. 7, 1-19.
<https://doi.org/10.1177/2378023120982856>
- Schwarz, N. (1999). Self-reports: How questions shape the answers. *American Psychologist*, 54(2), 93-105. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.2.93>
- Schieman, S., & Young, M.C. (2013). Are communications about work outside regular working hours associated with work-to-family conflict, psychological distress and sleep problems? *Work and stress*. 27(3), 244-261. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.81709>
- Sivertsen, B. (2021). Studentenes helse- og trivselsundersøkelse. Folkehelseinstituttet. Hentet fra: https://sioshotstorage.blob.core.windows.net/shot2018/SHOT2021.pdf?fbclid=IwAR2q8VIV9PTfVoNq2x1bdFlAMAAaBvAoPkmlzacqIBiu_SCRqfo3UvuuIjf0
- Stone, T.H., & Kisamore, J. (2007). Role conflict and burnout: The direct and moderation effects of political skill and perceived organizational support on burnout dimensions.
- Tourangeau, R., & Yan, T. (2007). Sensitive Questions in Surveys. *Psychological Bulletin*, 133(5), 859-883. DOI: 10.1037/0033-2909.133.5.859
- Warttig, S.L., Forshaw, M.J., South, J., & White, A.K. (2013). New, normative, English-sample data for the Short Form Perceived Stress Scale (PSS-4). *Journal of Health Psychology*. 18(12). 1617-1628. DOI: 10.1177/1359105313508346