

Sammenhengen mellom autonomi, sosial støtte fra kollegaer, sosial støtte fra leder og jobbengasjement blant de på hjemmekontor, de med hybridløsning og blant de på arbeidsplassen

Nils Øyvind Hveding

Bacheloroppgave innen arbeids- og organisasjonspsykologi, PSY2900_1

Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet

Trondheim, våren 2021

Veileder: Marit Christensen

Forord

Denne bacheloroppgaven markerer avslutningen på en bachelorgrad i psykologi på NTNU. Temaet på oppgaven er valgt på bakgrunn av egen interesse for prestasjon på arbeidsplassen og hvordan hjemmekontor påvirker arbeidslivet. Videre inspirerte innledende veiledning meg til å se dette i sammenheng med jobbengasjement. Jeg ønsker derfor å takke Siw-Tone Innstrand for en god innføring i temaet. Litteratursøk har hovedsakelig blitt gjort via Google Scholar og Oria. Både skriveprosessen og litteratursøk har hovedsakelig foregått selvstendig, men jeg har fått god hjelp av veileder underveis i skriveprosessen. Jeg ønsker derfor å takke Marit Christensen for gode og konstruktive tilbakemeldinger underveis i prosessen.. Jeg ønsker også å takke Silje Fladmark for innledende veiledning med SPSS og Philip Lautin Jackson for klargjøringen av datasettet som dannet grunnlaget for oppgaven.

Bachelorprosjektet har vært en svært lærerik og givende prosess som har gitt meg en dypere innsikt i oppgavens tema, samt en bedre forståelse for hvordan man skal gjennomføre et forskningsprosjekt.

Oppgaven er skrevet i henhold til APA 7. utgave (American Psychological Association, 2021)

Sammendrag

Som følger av blant annet covid-19 pandemien har hjemmekontor og hybridløsninger blitt vanligere og det er derfor viktig å undersøke hvordan disse arbeidssituasjonene påvirker arbeidstakerne. Jobbengasjement har vist seg å ha en positiv sammenheng med både jobbprestasjon og ansattes generelle helse og kan derfor sees på som en indikator for en gunstig arbeidssituasjon. Som følge av dette har dette studiet til formål å undersøke hvilken betydning autonomi, sosial støtte fra leder og sosial støtte fra kollegaer har for jobbengasjement blant de på hjemmekontor, de med hybridløsning og de som var fysisk til stede på arbeidsplassen, samt undersøke om betydningen til disse jobbressursene varierte mellom de ulike arbeidssituasjonene. Datainnsamlingen foregikk gjennom et nettbasert spørreskjema som ble besvart av 629 norske arbeidstakere. Utvalget ble videre redusert på bakgrunn av kriteriet om at deltakerne enten jobbet innenfor faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, eller helse- og sosialtjenester. Det endelige utvalget som ble brukt i studiet besto dermed av 567 deltakere som jobbet innenfor faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting eller helse- og sosialtjenester. Resultatene fra tre regresjonsanalyser viser til en positiv sammenheng mellom autonomi og jobbengasjement blant de på hjemmekontor, de med hybridløsning og de som var fysisk til stede på arbeidsplassen. Det ble også vist til en positiv relasjon mellom sosial støtte fra kollegaer og jobbengasjement, men kun blant de på hjemmekontor og de som var fysisk til stede på arbeidsplassen. Det ble derimot ikke funnet et signifikant forhold mellom støtte fra leder og jobbengasjement hos noen av gruppene. På bakgrunn av dette kan ikke studiet bekrefte at det er et positivt forhold mellom leder støtte og engasjement. Videre ble det utført seks interaksjonsanalyser for å undersøke om arbeidssituasjon modererte forholdet mellom autonomi, sosial støtte fra leder, sosial støtte fra kollegaer og jobbengasjement. Resultatene fra analysen fant ingen signifikante interaksjoner mellom arbeidssituasjon, autonomi, sosial støtte fra leder, sosial støtte fra kollegaer og jobbengasjement. Videre oppfordres det til mer forskning på området som også undersøker hvilke andre ressurser som har betydning for jobbengasjement blant de på hjemmekontor og de med hybridløsning.

Nøkkelord: Jobbengasjement, autonomi, sosial støtte, lederstøtte, kollegastøtte, hjemmekontor, helsefremmende arbeidsplasser,

Hjemmekontor er et tema som har blitt mer og mer aktuelt de siste årene som følge av fremskritt i den teknologiske utvikling av fjernarbeidsløsninger (Bloom et. al., 2015; van der Lippe & Lippényi, 2020). Temaet har særlig blitt aktuelt nå det siste året som følge av at den pågående covid-19 pandemien har tvunget store deler av arbeidsstokken til å jobbe hjemmefra som følge av smittevernstiltak (Kniffin et. al., 2021). Barrero et. al. (2020) utførte i denne sammenheng en spørreundersøkelse blant 15 000 amerikanere for å undersøke om de kom til å fortsette å benytte seg av hjemmekontor etter pandemien. Resultatene fra studier viser til at 22% av arbeidsdager etter pandemien vil utføres hjemmefra, i motsetning til kun 5% før pandemien. Videre viser en artikkel fra van der Lippe & Lippényi (2020) til at hjemmekontor åpner opp for mer frihet og autonomi for de ansatte ettersom det ikke er noen som fysisk holder dem under oppsyn. Samtidig viser artikkelen også til at de på hjemmekontor er mer utsatt for sosial- og profesjonell isolasjon, og at hjemmekontor kan hemme kunnskapsdelingen i organisasjonen. Alt i alt viser dette til at hjemmekontor og hybridløsninger er arbeidssituasjoner som vil bli mer vanlig enn tidligere og at hjemmekontor både har fordeler og ulemper. På bakgrunn av dette vil det derfor være viktig å undersøke flere aspekter ved hjemmekontor og hybridløsninger, samt se på forskjellene mellom hjemmekontor, hybridløsninger og vanlig tradisjonelt kontor.

Videre har man de siste tiårene sett ett økt fokus på helsefremmende arbeidsplasser, og hva som skal til for at en arbeidsplass skal være helsefremmende (Mérida-López, et. al., 2019). Verdenshelseorganisasjon (Burton, 2010) definerer helsefremmende arbeidsplasser som arbeidsplasser som beskytter og promoterer de ansattes trygghet, velvære og, fysiske og psykiske helse. Videre viser en rapport fra WHO også til helsefremmende arbeidsplasser både er viktig fra et etisk perspektiv, men også for organisasjoners funksjon og måloppnåelse (Burton, 2010). En indikator på om en arbeidsplass er helsefremmende eller ikke kan være jobbengasjement. Tidligere studier har blant annet vist til en negativ korrelasjon mellom jobbengasjement og psykosomatiske helseplager, en positiv korrelasjon mellom jobbengasjement og positive emosjoner, og en positiv sammenheng mellom jobbengasjement og generell helse (Dagher, et. al., 2015; Bakker & Demerouti, 2008). Det er også gjort en rekke studier som har undersøkt sammenhengen mellom jobbengasjement og positive organisasjonsutfall. Blant annet viser flere studier til en sammenheng mellom jobbengasjement og jobbprestasjon (Bakker & Demerouti, 2008). Studier av Bakker et. al. (2004) viser blant annet til at engasjerte ansatte skårer høyere når det kommer til rolleprestasjon og ekstra-rolle prestasjon. Dette støttes videre opp av studier av Schaufeli et.

al. (2006) som viser til en positiv relasjon mellom rolleprestasjon og jobbengasjement blant nederlandske arbeidere i en rekke yrker. Studier av Bakker et. al. (2006) støtter videre opp om dette, men viser også til at jobbengasjement er positivt relatert til kreativitet. Som det fremgår her, vil det derfor kunne være svært gunstig både for organisasjonene og de ansatte med økt jobbengasjement.

Som tidligere forskning har vist korrelerer jobbengasjement med en rekke positive utfall for organisasjonen, og det er derfor tydelig at engasjerte ansatte er gunstig for organisasjonene (Dagher, et. al., 2015; Bakker & Demerouti, 2008; Bakker et. al., 2004; Schaufeli et. al., 2006). Som også nevnt tidligere er det mye som tyder på at flere vil benytte seg av alternative arbeidssituasjon som hjemmekontor og hybridløsninger etter covid-19 pandemien (Barrero et. al., 2020). På bakgrunn av dette vil formålet med dette studiet være å undersøke hvordan ulike faktorer påvirker jobbengasjement blant de på hjemmekontor, de med hybridløsning, og blant de som er fysisk til stede på arbeidsplassen hver dag, samt undersøke eventuelle forskjeller i betydningen til disse jobbressursene for jobbengasjement.

Jobbengasjement

Jobbengasjement defineres som en positiv, arbeidsrelatert tilstand av velvære og mening består av tre dimensjoner; vitalitet, dedikasjon og absorpsjon (Schaufeli et. al., 2002). Vitalitet defineres som høye energinivåer, mental resiliens under arbeid, villighet til å legge innsats i ens arbeid, samt utholdenhet under krevende omstendigheter. Dedikasjon kan defineres som å være dypt involvert i arbeidet og en opplevelse av betydning, entusiasme og utfordring. Til slutt kan absorpsjon defineres som en tilstand av dyp konsentrasjon og fordypelse i ens arbeid der tiden går fort (Bakker, et. al., 2014). Når det kommer til hvilke jobbkarakteristikk som kan føre til økt jobbengasjement viser jobbkrav-ressurs modellen blant annet til sosial støtte og autonomi (Bakker & Demerouti, 2008).

Sosial støtte

Morgeson & Humphrey (2006) definerer sosial støtte som hvilke muligheter jobben gir til å spørre om råd og hjelp fra andre. Orgambídez-Ramos & Almeida (2017) utvider denne definisjonen til å omhandle det sosiale klimaet i arbeidssituasjonen som involverer relasjonene til kollegaer og ledere, samt sosio-emosjonell- og instrumentell støtte. Sosio-emosjonell støtte betegnes her som graden av sosial og emosjonell integrasjon i relasjonene til kollegaer og leder, mens instrumentell støtte betegnes som samarbeidet med kollegaer og leder når det kommer til utførelse av arbeidet (Orgambídez-Ramos & Almeida, 2017). Morgeson & Humphrey (2006) skiller videre mellom to kilder til sosial støtte, støtte fra

kollegaer og støtte fra leder. Dette vil være relevant for dette studiet ettersom jeg her vil se på disse uavhengig av hverandre. Videre ser man at flere studier viser til at sosial støtte både fra kollegaer og leder medfører flere positive utfall for en organisasjon. Blant annet viser studier til at sosial støtte fra både kollegaer og ledere er positivt relatert til jobbtilfredshet og jobbengasjement blant portugisiske sykepleiere (Orgambídez-Ramos & Almeida, 2017). Videre viser studier av Vera et. al. (2016) til at autonomi og sosial støtte (fra både kollegaer og ledere) er positivt relatert til jobbengasjement blant portugisiske sykepleiere. Dette studiet viser også til hvordan autonomi kan være en viktig jobbressurs som kan føre til økt jobbengasjement.

Autonomi

Selvbestemmelsesteorien viser til at autonomi omhandler oppfattelsen av at en selv er kilde til egen atferd og at autonomi er sentralt for indre motivasjon og jobbprestasjon (Dysvik & Kuvaas, 2011). Videre i jobbsammenheng har autonomi blitt definert som mengden frihet et individ har når det kommer til utførelsen av sine arbeidsoppgaver (Dysvik & Kuvaas, 2011). Denne definisjonen har senere blitt utvidet til å omfatte graden jobben tillater frihet, uavhengighet og diskresjon til å planlegge eget arbeid, ta avgjørelser og velge metodene en bruker for å utføre oppgaver (Morgeson & Humphrey, 2006). En metaanalyse har videre vist til at autonomi er positivt relatert til jobbprestasjon, jobbtilfredshet og indre motivasjon noe som viser til at autonomi kan ansees som en ressurs i henhold til JD-R modellen (Dysvik & Kuvaas, 2011). Videre viser også studier til at autonomi er positivt relatert til jobbengasjement (De Spiegelaere et. al., 2014; Taipale, et. al., 2011). Dette støtter igjen opp om autonomi som en ressurs i henhold til JD-R modellen. Studier av Dysvik og Kuvaas (2011) utfordrer dette synet på autonomi som en ressurs i JD-R modellen. Studiet viser til at individer responderer ulikt på økt autonomi i jobben ut ifra hvilket nivå de har av indre motivasjon og at indre motivasjon fungerer som en moderator på forholdet mellom autonomi og jobbprestasjon. Individer som skårer høyt på indre motivasjon responderer bedre på økt autonomi mens personer som skårer lavt på indre motivasjon responderer mindre positivt på økt autonomi. Dette forklares ved at de med lav indre motivasjon mangler driven og engasjementet som trengs for å jobbe uavhengig, og at disse individene derfor er mer avhengig av struktur og ekstern regulering fra leder. Videre kan dette tyde på at forholdet mellom autonomi og jobbprestasjon er mer komplisert enn hva man har antatt tidligere (Dysvik & Kuvaas, 2011). På tross dette er det likevel bred enighet om at jobb autonomi er å anse som en jobbressurs fremfor ett jobbkrav i henhold til jobbkrav-ressurs modellen (De Spiegelaere et. al., 2014; Dysvik & Kuvaas, 2011; Vera et. al., 2016).

Jobbkraft-ressurs modellen (JD-R)

Jobbkraft-ressurs modellen viser til hvordan ulike jobbkarakteristikker kan føre til enten en motiverende prosess eller en stressprosess, som igjen vil kunne føre til ulike organisatoriske utfall som blant annet jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2017). Jobbkarakteristikker kan her deles inn i to hovedkategorier; jobbressurser og jobbkraft. Dette studiet vil fokusere på jobbressursene og den motiverende prosessen ettersom det er disse som kan føre til økt jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2018). Jobbressurser kan defineres som de fysiske, psykologiske, sosiale og organisatoriske aspektene ved jobben som bidrar til måloppnåelse, reduserer fysiologiske og psykologiske kostnader ved jobben, samt bidrar til å personlig vekst, læring og utvikling (Bakker & Demerouti, 2017). Jobbressurser kan bidra til den motiverende prosessen på to måter. Enten ved ytre motivasjon gjennom at jobbressursen bidrar til oppnåelse av arbeidsrelaterte mål, eller ved indre motivasjon gjennom at jobbressursen bidrar til den ansattes vekst, læring og utvikling (Bakker & Demerouti, 2008). På bakgrunn av JD-R modellen vil både autonomi, sosial støtte fra leder, og sosial støtte fra kollegaer kunne ansees som jobbressurser. Man kan som følge av dette derfor anta at tilstedeværelsen av disse ressursene vil kunne bidra til økt jobbengasjement både blant de på hjemmekontor, blant de på arbeidsplassen og blant de med en hybridløsning. Videre kan vi også se jobbengasjement i lys av selvbestemmelsesteorien.

Selvbestemmelsesteorien (SDT)

Selvbestemmelsesteorien tar utgangspunkt i at det er tre grunnleggende psykologiske behov –behov for autonomi, kompetanse og tilhørighet– som er avgjørende for motivasjon. Graden av tilfredstilte disse behovene vil kunne sees på som byggesteinene som avgjør om arbeidssituasjonen bidrar til økt indre motivasjon (Gagne & Deci, 2005). Videre har studier av av Deci et. al. (2001) vist til en positiv relasjon mellom graden av tilfredstilte behov for autonomi, tilhørighet og kompetansen, og jobbengasjement. Dette vil være relevant for oppgavens problemstilling av flere grunner. Først og fremst vil selvbestemmelsesteorien vise til at mer autonomi i arbeidssituasjonen vil føre til økt indre motivasjon og jobbengasjement. Videre vil selvbestemmelsesteori også vise til at sosial støtte fra kollegaer og leder kan bidra til økt indre motivasjon og jobbengasjement gjennom at det kan tilfredstille behovet for tilhørighet. Disse indikasjonene vil være med på å legge grunnlaget for studiets problemstilling og hypoteser.

Problemstilling og hypoteser

Tidligere forskning har vist til en positiv sammenheng mellom autonomi, sosial støtte fra kollegaer, og jobbengasjement, men det er få studier som har undersøkt denne

sammenhengen i den norske arbeidskonteksten. Videre har jeg ikke funnet tidligere forskning som har fokusert på hjemmekontor og jobbengasjement, da det meste av forskningen baserer seg på de som er fysisk til stede på arbeidsplassen. Til min kunnskap er det heller ingen tidligere forskning som har undersøkt om hjemmekontor, hybridløsning og arbeidsplassen påvirker forholdet mellom jobbressursene og jobbengasjement. På bakgrunn av tidligere forskning og teori vil studiets formål være å undersøke forholdet mellom autonomi, støtte fra kollegaer, støtte fra leder, og jobbengasjement blant de på hjemmekontor, de som er på arbeidsplassen, og de som har en hybridløsning, samt undersøke eventuelle forskjeller i betydningen til disse jobbressursene blant gruppene. Oppgavens problemstilling vil lyde som følgende: «hvilken betydning vil støtte fra kollegaer, støtte fra leder og autonomi ha for jobbengasjement blant de på hjemmekontor, de med hybridløsning og blant de som er fysisk til stede på arbeidsplassen?». Videre vil oppgavens hypoteser være:

H1: Autonomi vil ha en positiv betydning for jobbengasjement blant de på hjemmekontor, de med hybridløsning, og blant de som er på arbeidsplassen.

H2: Sosial støtte fra kollegaer vil ha en positiv betydning for jobbengasjement blant de på hjemmekontor, de med hybridløsning, og blant de som er på arbeidsplassen.

H3: Sosial støtte fra leder vil ha en positiv betydning for jobbengasjement blant de på hjemmekontor, de med hybridløsning, og blant de som er på arbeidsplassen.

Ettersom det er lite litteratur som undersøker forskjellene i betydningene til jobbressurser blant de på hjemmekontor, de med hybridløsning og blant de på arbeidsplassen vil studiet plassere seg som eksplorativt på området. Det vil her bli satt en åpen hypotese for å undersøke om arbeidssituasjon moderer forholdet mellom autonomi, sosial støtte fra kollegaer, sosial støtte fra leder og jobbengasjement.

Metode

Utvalg

Dette studiet er en del av bachelorprosjektet «Helsefremmende arbeidsplasser i lys av covid-19» og har som formål å undersøke arbeidstakeres opplevelser rundt Covid-19-pandemien, hjemmekontor/fjernarbeid og arbeidsmiljøet generelt blant de innenfor faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, og helse og sosialtjenester. I denne sammenheng fikk 30 bachelorstudenter ved psykologi på NTNU utdelt et ferdigstilt spørreskjema som de videre delte med venner, familie og bekjente. Totalt svarte 629 deltakere på spørreundersøkelsen. Respondenter som rapporterte at de var arbeidsledige ($n=2$) eller jobbet innen andre næringer en faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting eller helse- og sosialtjenester ($n=59$) ble

fjernet fra utvalget ettersom disse ikke var relevante for studiet. Videre ble datasettet undersøkt for uteliggere. Det ble foretatt en grundig vurdering på bakgrunn av kriterier som standardiserte residualer over 3.29, cooks distance høyere enn 1, leverage verdier over $3(k+1)/n$, og DFBeta verdier over 1 (Field, 2018). På bakgrunn av disse kriteriene ble ett ($n=1$) tilfelle fjernet. Som følge av dette består studiets utvalg av 567 respondenter. Videre ble utvalget delt inn i tre delutvalg ut ifra om respondentene rapporterte at de hadde hjemmekontor (34%), var fysisk til stede på arbeidsplassen (44%), eller hadde en hybridløsning (22%). Jeg vil først gjøre rede for den deskriptive statistikken for hele utvalget, deretter vil jeg redegjøre for deskriptiv statistikk for delutvalgene.

Av de 567 respondentene inkludert i utvalget var 377 (67%) kvinner og 190 (33%) var menn. Videre ble alder målt gjennom 11 aldersgrupper hvor intervallet på gruppene var 5 år. Gruppe 1 besto av respondenter i aldersspennet 16-20 år, gruppe 2 besto av respondenter i aldersspennet 21-25 år, gruppe 3 var 26-30 år, gruppe 4 var 31-35 år, gruppe 5 var 36-40 år, gruppe 6 var 41-45 år, gruppe 7 var 46-50 år, gruppe 8 var 51-55 år, gruppe 9 var 56-60 år, gruppe 10 var 61-65 år, og gruppe 11 bestod av respondenter i alderen 66 år og oppover. Den største aldersgruppen var 21-25 år med 108 respondenter (19%) etterfulgt av 51-55 år med 101 respondenter (18%), og 56-60 år med 74 respondenter (13%). Av de 567 respondentene tilhørte 245 (43%) privat sektor, mens 322 (57%) tilhørte offentlig sektor. Videre oppga 300 (53%) respondenter at de arbeidet innenfor faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og 267 (47%) innenfor helse- og sosiale tjenester. På spørsmål om ansettelsesforhold oppga 478 (84%) at de var fast ansatt, 69 (12%) at de var midlertidig ansatt, og 20 (4%) at de var selvstendig næringsdrivende. Videre oppga 4 respondenter (<1%) grunnskole, 111 respondenter (20%) videregående skole, 253 respondenter (45%) 3 år høyere utdanning, og 199 respondenter (35%) 5 år høyere utdanning som høyeste fullførte utdanning.

Av de 567 deltakerne rapporterte 194 (34%) at de jobbet hjemmefra. Av disse var 112 av deltakerne (58%) kvinner, og 82 (42%) menn. Blant de på hjemmekontor var aldersgruppen 51-55 år den største med 49 deltakere (25%), etterfulgt av 56-60 år med 30 deltakere (16%), og 21-25 år med 27 deltakere (14%). Videre jobbet 135 (70%) innenfor privat sektor og 59 (30%) innenfor offentlig sektor. 180 (93%) av deltakerne som var på hjemmekontor jobbet innenfor faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, og 14 (7%) av deltakerne på hjemmekontor jobbet innenfor helse- og sosialtjenester. 173 av deltakerne (89%) var fast ansatt, 12 (6%) deltakere var midlertidig ansatt og 9 (5%) deltakere var selvstendig næringsdrivende. Av de på hjemmekontor oppga 103 (53%) respondenter 5 år

høyere utdanning, 62 (32%) 3 år høyere utdanning, 28 (14%) videregående skole, og 1 (<1%) grunnskole som høyeste fullførte utdanning.

Videre hadde 126 (22%) av de 567 deltakerne en hybridløsning. Her var 86 (68%) av deltakerne kvinner og 40 (32%) av deltakerne menn. De største aldersgruppene blant de med hybridløsning var 46-50 år og 56-60 år med 22 (18%) deltakere i hver gruppe, etterfulgt av 51-56 år med 21 (17%) deltakere, og 21-25 år med 14 (11%) deltakere. Videre jobbet 63 (50%) av deltakerne med hybridløsning innenfor offentlig sektor, mens 63 (50%) av deltakerne jobbet innenfor privat sektor. 77 (61%) av deltakerne med hybridløsning jobbet innenfor faglig, teknisk og vitenskapelig tjenesteyting, og 49 (39%) av deltakerne med hybridløsning jobbet innenfor helse- og sosialtjenester. 108 (86%) av de med hybridløsning var fast ansatt, 11 (9%) var midlertidig ansatt og 7 (6%) var selvstendig næringsdrivende. Når det kommer til utdanning oppga 1 (<1%) respondent grunnskole som høyeste utdanning, 16 (13%) oppga videregående skole som høyeste utdanning, 49 (39%) oppga 3-årig høyere utdanning, og 60 (48%) respondenter oppga 5-årig høyere utdanning som høyeste utdanning.

De siste 247 (44%) deltakerne rapporterte at de var fysisk til stede på arbeidsplassen hver dag. Av disse var 179 (73%) kvinner og 68 (28%) menn. Den største aldersgruppen blant de som var fysisk til stede på arbeidsplassen var 21-25 år med 67 (27%) deltakere, etterfulgt av gruppen 51-55 år med 31 (13%) deltakere, 41-45 år med 30 (12%) deltakere, og aldersgruppen 46-50 år med 29 (12%) deltakere. Videre jobbet 200 (81%) innenfor offentlig sektor og 47 (19%) innenfor privat sektor. Av de som rapporterte at de var fysisk til stede på arbeidsplassen hver dag jobbet 204 (83%) av deltakerne innenfor helse- og sosialtjenester, og 43 (17%) innenfor faglig, teknisk og vitenskapelig tjenesteyting. Videre rapporterte 197 (80%) deltakere at de var fast ansatt, 46 (19%) deltakere at de var midlertidig ansatt og 4 (2%) deltakere rapporterte at de var selvstendig næringsdrivende. Når det kommer til utdanning oppga 2 (<1%) deltakere grunnskole som høyeste utdanning, 67 (27%) deltakere oppga videregående skole som høyeste utdanning, 142 (58%) deltakere oppga 3-årig høyere utdanning som høyeste utdanning, mens 36 (15%) deltakere oppga 5-årig høyere utdanning som høyeste utdanning.

Prosedyre

Studiet benytter et kryss seksjonelt design og det ble benyttet et bekvemmelighetsutvalg for å rekruttere deltakere. Datainnsamlingen foregikk i en periode på 14 dager i overgangen januar-februar 2021. Her fikk 30 bachelorstudenter utdelt et ferdigstilt spørreskjema og beskjed om å skaffe minimum 20 respondenter hver. Det ble her presisert

ovenfor studentene at respondentene måtte være i jobb i Norge, samt jobbe innenfor enten faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting eller helse- og sosialtjenester. Studentene ble også oppfordret til å forsøke å oppnå en noenlunde jevn fordeling når det kommer til kjønn, alder og andre bakgrunnsvariabler. Spørreskjemaet ble videre distribuert av studentene gjennom e-post. Sammen med spørreskjemaene ble det også vedlagt et informasjonsskriv som informerte om at svarene behandles konfidensielt og blir anonymisert, at deltakelse er frivillig, og at studiet følger retningslinjene til NSD. Videre inneholdt informasjonsskrivet også informasjon om formålet med undersøkelsen, beregnet tidsbruk på gjennomførelse av undersøkelsen, samt kontakt informasjon til veiledere dersom respondentene skulle ha noen spørsmål.

Instrumenter

Spørreskjemaet inneholdt instrumenter som målte demografiske- og deskriptive data, jobbressurser, jobbkrav, arbeidsutfall og spesifikke forhold knyttet opp mot covid-19 pandemien. For dette studiet vil det kun være instrumentene som måler jobbengasjement, autonomi, støtte fra leder og støtte fra kollegaer som vil være relevant.

Jobbengasjement ble undersøkt ved hjelp av en skala utviklet av Schaufeli (2015) som tar utgangspunkt i Utrecht Work Engagement Scale (UWES), og er ansett som et valid og reliabelt mål på jobbengasjement (Schaufeli et. al., 2006; Schaufeli, 2015). Instrumentet består av tre påstander som besvares ved en fempunkts likert skala. De tre påstandene som brukes måler hver sin dimensjon av jobbengasjement og et eksempel på en av disse er «På jobb føler jeg meg sterk og energisk (vitalitet). Likert skalaen som ble brukt for å besvare disse påstandene består av (1) aldri (2) sjelden (3) noen ganger (4) ofte, og (5) alltid. Her vil en høy skår på påstandene indikere høyt jobbengasjement. Instrumentet viste til en akseptabel intern reliabilitet med en Cronbachs alpha på .78 (Field, 2018)

Støtte fra leder ble målt gjennom en skala utviklet av Schaufeli (2015). Skalaen består av tre spørsmål som ble besvart gjennom en fempunkts likert skala. Ett eksempel på spørsmålene som ble brukt var «Kan du regne med nærmeste leder for hjelp og støtte når det trengs?». Likert skalaen som ble benyttet besto av (1) aldri (2) sjelden (3) noen ganger (4) ofte, og (5) alltid. Her viser en høy skår på spørsmålene til en høy opplevelse av støtte fra leder. Instrumentet viste til en akseptabel intern reliabilitet med en Cronbachs alpha på .87 (Field, 2018).

Støtte fra kollegaer ble målt gjennom tilsvarende skala som støtte fra leder. Eneste forskjellen her er at «leder» blir byttet ut med «kollegaer» i spørsmålene. Cronbachs alpha var her på .73 og dermed også akseptabel (Field, 2018).

Autonomi ble undersøkt gjennom en skala utviklet av Näswall et. al. (2010) som består av fire påstander som respondenten svarer på ved hjelp av en fempunkts likert skala. Et eksempel på påstandene som ble brukt er som følger «Jeg har tilstrekkelig innflytelse i mitt arbeid». Likert skalaen gikk fra (1) helt uenig til (5) helt enig. Her vil en høy skår på vurderingen av påstandene indikere høy grad av autonomi i jobben. Det var her akseptabel grad av intern reliabilitet (Cronbachs alpha = .86) (Field, 2018).

Statistiske analyser

De statistiske analysene i studiet er utført gjennom SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versjon 27. Innledningsvis ble gjennomført deskriptive analyser, samt en Pearsons korrelasjonsanalyse på studiets variabler. Det ble også opprettet indeksvariabler for «lederstøtte», «kollegastøtte», «engasjement» og «autonomi». Dette ble gjort ved å regne ut gjennomsnittet av skårene på spørsmålene som tilhørte de respektive variablene. For variablene kjønn og næring ble det gjennomført dummykoding hvor kvinner og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting ble brukt som referanser. Videre ble det utført tre hierarkiske regresjonsanalyser for å undersøke studiets hypoteser. Denne analysemetoden ble valgt ettersom studiet ønsket å se på sammenhengen mellom de uavhengige variablene, autonomi, støtte fra leder og støtte fra kollegaer, og den avhengige variabelen, jobbengasjement. Det ble utført totalt tre regresjonsanalyser (en regresjonsanalyse per delutvalgt) som alle inneholdt de samme variablene og de samme modellene. Variablene kjønn, alder og næring ble inkludert i modell 1 av regresjonsanalysen. Dette ble gjort for å kontrollere for eventuell påvirkning fra disse variablene. Videre i modell 2 ble sosial støtte fra leder introdusert i modellen. Dette ble gjort for å undersøke om sosial støtte fra leder hadde en signifikant effekt når autonomi og sosial støtte fra kollegaer ikke var med i modellen. Til slutt ble autonomi og sosial støtte fra kollegaer introdusert i modell 3.

Når man skal utføre en regresjonsanalyse er det visse forutsetninger som må bli møtt for at man skal kunne generalisere modellen til populasjonen. Disse forutsetningene innebærer normalfordeling av feil, homoskedastitet, multikollinearitet og uavhengighet (Field, 2018). Forutsetning om normalfordeling av feil ble vurdert gjennom visuell inspeksjon av histogram og P-P-plot, samt inspeksjon av skewness og kurtosis. Forutsetning om normalfordeling av feil ble her møtt. Videre ble også forutsetningene om multikollinearitet og uavhengige feil ble også møtt ettersom VIF ligger sentrert rundt 1.00-1.70, og Durbin-Watson ligger mellom 1.98 og 2.19 (Field, 2018). Når det kom til forutsetningen om homoskedastitet ble denne forutsetningen møtt kun for de med hybridløsning. Dette ble sjekket gjennom visuell inspeksjon av scatter-plot, samt en ikke-signifikant modifisert Breusch-Pagan test. For

de på hjemmekontor og de på arbeidsplassen viste scatter-plot til at det var heteroskedastitet, dette ble også bekreftet ved en signifikant modifisert-Breusch-Pagan test. Det ble derfor utført en bias-corrected and accelerated (BCa) wild bootstrap med 1000 iterasjoner for å estimere signifikansnivå og konfidensintervaller for de på hjemmekontor og de på arbeidsplassen.

For å undersøke om arbeidssituasjon modererte forholdet mellom autonomi, sosial støtte fra leder, sosial støtte fra kollegaer og jobbengasjement ble det utført totalt seks to-steps product-term regresjonsanalyser, hvor interaksjonstermen ble introdusert i modell 2. Interaksjonstermene ble opprettet gjennom at variabelen «hvilken situasjon beskriver best din arbeidssituasjon den siste måneden?» ble dummykodet til tre nye variabler. De nye variablene ble «Jeg har hatt hjemmekontor», «Jeg har hatt hjemmekontor og vært på arbeidsplassen» og «jeg har vært på arbeidsplassen» hvorav 0=Nei og 1=Ja. Videre ble det opprettet sentrerte skårer for autonomi, sosial støtte fra kollegaer og sosial støtte fra leder for å forhindre multikollinearitet. Dummykodene ble videre multiplisert med hver av de sentrerte skåren på autonomi, sosial støtte fra leder og sosial støtte fra kollegaer. Et eksempel på en slik interaksjonsterm er $HK_AUT = \text{hjemmekontor} * \text{autonomi_sentrert}$. Etersom disse analysene tok for seg det samlede utvalget, ble det på nytt sjekket om forutsetningene for regresjon ble møtt. Her ble forutsetningene om normalfordeling av residualer, uavhengige feil og multikollinearitet møtt. Forutsetningen om homoskedastitet ble ikke møtt og det ble derfor utført en BCa wild bootstrap med 1000 iterasjoner for å estimere signifikansnivå.

Resultater

Tabell 1 viser størrelse på gruppene hjemmekontor, hybrid, og fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen, samt gjennomsnittet, korrelasjon og standardavvikene til studiets variabler. Gjennomsnittene til de ulike gruppene på de ulike variablene var relativt like, men med noen forskjeller når det kom til autonomi og sosial støtte fra leder. De med hybridløsning hadde den høyeste gjennomsnittsskåren for jobbengasjement, $M = 3.95$, $SD = 0.55$, etterfulgt av de som var fysisk til stede på arbeidsplassen, $M = 3.94$, $SD = 0.57$. De som var fysisk til stede på arbeidsplassen hadde den høyeste gjennomsnittsskåren for sosial støtte fra kollegaer, $M = 4.01$, $SD = 0.59$, etterfulgt av de på hjemmekontor, $M = 3.92$, $SD = 0.62$. Når det kom til lederstøtte var gjennomsnittsskåren til de på hjemmekontor høyest, $M = 3.96$, $SD = 0.75$, mens de som var fysisk til stede på arbeidsplassen hadde den laveste skåren og det største standardavviket, $M = 3.73$, $SD = 0.90$. Videre hadde de på hjemmekontor den høyeste gjennomsnittsskåren for autonomi, $M = 4.11$, $SD = 0.63$, mens de som var fysisk til stede på arbeidsplassen hadde den laveste, $M = 3.52$, $SD = 0.74$. Tabell 1 viser også til at det er en

statistisk signifikant korrelasjon mellom samtlige variabler i alle gruppene, men at styrken på korrelasjonene varierer ut ifra gruppe. Den sterkeste korrelasjonen blant de på hjemmekontor var mellom støtte fra leder og støtte fra kollegaer, $r = .59, p < .001$. Blant de med hybridløsning var den sterkeste korrelasjonen også mellom støtte fra leder og støtte fra kollegaer, $r = .59, p < .001$. Blant de som var fysisk til stede på arbeidsplassen var derimot den sterkeste korrelasjonen mellom engasjement og autonomi, $r = .48, p < .001$.

Tabell 1

Deskriptiv statistikk og Pearsons korrelasjonsanalyse av studiets variabler (N=567)

	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4
Hjemmekontor	194						
1.Engasjement		3.90	0.54	-	.41***	.34***	.44***
2.Støtte fra kollegaer		3.92	0.62		-	.59***	.45***
3.Støtte fra leder		3.96	0.75			-	.44***
4.Autonomi		4.11	0.63				-
Hybrid	126						
1.Engasjement		3.95	0.55	-	.28**	.33***	.39***
2.Støtte fra kollega		3.81	0.69		-	.59***	.24**
3.Støtte fra leder		3.69	0.87			-	.38***
4.Autonomi		3.95	0.66				-
Fysisk tilstedeværelse	247						
1.Engasjement		3.94	0.57	-	.40***	.31***	.48***
2.Kollegastøtte		4.01	0.59		-	.44***	.28***
3.Lederstøtte		3.73	0.90			-	.38***
4.Autonomi		3.52	0.74				-

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

For å teste hypotese 1, 3 og 5 ble det gjennomført en hierarkisk regresjonsanalyse for hvert av delutvalgene. Regresjonsanalysen besto av variablene alder, kjønn, næring, sosial støtte fra leder, sosial støtte fra kollegaer og autonomi som prediktorer, og jobbengasjement som utfallsvariabel. Resultatene fra regresjonsanalysen for de som var på hjemmekontor er presentert i tabell 2. Når regresjonsmodellen kun inneholdt variablene alder, kjønn og næring (modell 1) forklarte modellen 1% av variansen i jobbengasjement, men modellen var ikke signifikant, $R^2_{adj} = .01, p = .194$. Når variabelen sosial støtte fra kollegaer blir introdusert (modell 2) forklarer derimot modellen 13% av variansen, $R^2_{adj} = .13, p < .001, \Delta R^2 = .12$. Når vi videre introduserer variablene sosial støtte fra kollegaer og autonomi stiger

forklaringsprosenten til 25%, $R^2_{adj}=.25$, $p<.001$, $\Delta R^2=.13$. Den sterkeste prediktoren for jobbengasjement i denne modellen var autonomi, $\beta= 0.28$, $p<.001$, etterfulgt av sosial støtte fra kollegaer, $\beta=0.25$, $p<.001$, og alder, $\beta=0.13$, $p=.031$. Næring, kjønn og sosial støtte fra leder var ikke signifikante prediktorer i denne modellen.

Tabell 2

Oppsummering av hierarkisk regresjonsanalyse for studiets årsaksvariabler på jobbengasjement blant de på hjemmekontor (n=194)

Jobbengasjement	<i>b</i>	95% CI	β	R^2_{adj}	ΔR^2
Modell 1				.01	.02
Alder	0.03	[.01, .05]	.13		
Kjønn ^a	-0.01	[-.14, .13]	-.01		
Næring ^b	-0.14	[-.38, .12]	-.07		
Modell 2				.13***	.12***
Alder	0.03	[.01, .06]	.15*		
Kjønn ^a	-0.02	[-.15, .12]	-.02		
Næring ^b	-0.16	[-.40, .10]	-.08		
Støtte fra leder	0.25	[.14, .36]	.35***		
Modell 3				.25***	.13***
Alder	.03	[.00, .05]	.13*		
Kjønn ^a	-0.03	[-.16, .12]	-.02		
Næring ^b	-0.14	[-.38, .11]	-.07		
Støtte fra leder	0.06	[-.08, .19]	.08		
Støtte fra kollega	0.21	[.05, .38]	.25**		
Autonomi	0.24	[.12, .38]	.28***		

Notat. * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$. CI= konfidensintervaller fra bootstrap, p = signifikansnivå fra bootstrapping.

^aKvinner brukt som referansegruppe

^bFaglig, vitenskapelig, teknisk tjenesteyting brukt som referansegruppe

Videre er resultatene fra regresjonsanalysen blant de med hybridløsning er presentert i tabell 3. Når regresjonsmodellen inneholdt variablene alder, kjønn og næring (modell 1) forklarte modellen ingenting av variansen i jobbengasjement, $R^2_{adj}= -.01$, $p=.676$. Når sosial støtte fra leder legges til i modellen (modell 2) forklarer modellen 9% av variansen $R^2_{adj}=.09$, $p=.003$, $\Delta R^2=.11$. Når sosial støtte fra kollegaer og autonomi legges til i modellen (modell 3) øker forklaringsprosenten til 17%, $R^2_{adj}=.17$, $p<.001$ $\Delta R^2=.08$. I denne modellen var autonomi den eneste signifikante prediktoren, $\beta=0.29$, $p=.001$. Alder, kjønn, næring, sosial støtte fra leder og sosial støtte fra kollegaer var ikke signifikante prediktorer i denne modellen.

Tabell 3

Oppsummering av hierarkisk regresjonsanalyse for studiets årsaksvariabler på jobbengasjement blant de med hybridløsning (n=126)

Jobbengasjement	<i>b</i>	SE <i>b</i>	β	<i>R</i> ² <i>adj</i>	ΔR^2
Modell 1				-.01	.01
Alder	-0.00	0.02	-.04		
Kjønn ^a	0.11	0.11	.10		
Næring ^b	-0.02	0.11	-.02		
Modell 2				.09**	.11***
Alder	-0.00	0.02	-.02		
Kjønn ^a	0.06	0.11	.06		
Næring ^b	-0.09	0.10	-.08		
Støtte fra leder	0.21	0.05	.34***		
Modell 3				.17***	.08**
Alder	-0.00	0.02	-.00		
Kjønn ^a	0.05	0.10	.04		
Næring ^b	-0.07	0.10	-.06		
Støtte fra leder	0.09	0.07	.15		
Støtte fra kollegaer	0.13	0.08	.13		
Autonomi	0.24	0.07	.29**		

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

^aKvinner brukt som referansegruppe

^bFaglig, vitenskapelig, teknisk tjenesteyting brukt som referansegruppe

Resultatene fra regresjonsanalysen blant de som var fysisk til stede på arbeidsplassen presentert i tabell 4. Når regresjonsmodellen inneholdt variablene alder, kjønn og næring (modell 1) forklarte modellen 5% av variansen i jobbengasjement, $R^2_{adj} = .05$, $p = .001$. Dette økte til 11% når sosial støtte fra leder ble lagt til i modellen (modell 2), $R^2_{adj} = .11$, $p < .001$, $\Delta R^2 = .06$. Når modellen også inkluderer autonomi og sosial støtte fra kollegaer (modell 3) økte dette forklaringsprosenten ytterligere til 26%, $R^2_{adj} = .26$, $p < .001$, $\Delta R^2 = .16$, $p < .001$. Den sterkeste prediktoren i denne modellen var autonomi, $\beta = 0.34$, $p < .001$, etterfulgt av sosial støtte fra kollegaer, $\beta = 0.23$, $p < .001$, alder $\beta = 0.17$, $p = .001$, og kjønn $\beta = -0.11$, $p = .040$. Næring og sosial støtte fra leder var ikke signifikante prediktorer i denne modellen.

Tabell 4

Oppsummering av hierarkisk regresjonsanalyse for studiets årsaksvariabler på jobbengasjement blant de som er fysisk til stede på arbeidsplassen (n=247)

Jobbengasjement	<i>b</i>	95% CI	β	<i>R</i> ² <i>adj</i>	ΔR^2
Modell 1				.05**	.06**
Alder	0.05	[.03, .07]	.23**		
Kjønn ^a	-0.14	[-.27, .03]	-.10		
Næring ^b	0.06	[-.14, .26]	.04		
Modell 2				.11***	.06***
Alder	0.05	[.02, .07]	.21**		
Kjønn ^a	-0.14	[-.27, .01]	-.10*		
Næring ^b	0.10	[-.10, .30]	.06		
Støtte fra leder	0.17	[.10, .25]	.25**		
Modell 3				.26***	.16***
Alder	0.04	[.01, .06]	.17**		
Kjønn ^a	-0.15	[-.30, .02]	-.11*		
Næring ^b	0.13	[-.07, .32]	.08		
Støtte fra leder	0.02	[-.07, .09]	.02		
Støtte fra kollegaer	0.24	[.08, .39]	.23***		
Autonomi	0.28	[.19, .37]	.34***		

Notat. **p*<.05, ***p*<.01, ****p*<.001. CI= konfidensintervaller fra bootstrap, *p*= signifikansnivå fra bootstrapping

^aKvinner brukt som referansegruppe

^bFaglig, vitenskapelig, teknisk tjenesteyting brukt som referansegruppe

For å teste om arbeidssituasjon modererte forholdet mellom autonomi, sosial støtte fra leder, sosial støtte fra kollegaer og jobbengasjement ble det gjennomført seks to-steps regresjonsanalyser. Resultatene fra analysene er presentert i tabell 5 og viser til at verken hjemmekontor, hybridløsning eller arbeidsplassen signifikant modererte forholdet mellom autonomi, sosial støtte fra leder, sosial støtte fra kollegaer og jobbengasjement.

Tabell 5

Interaksjonsanalyse ved bruk av en to-steps tilnærming med hjemmekontor, hybrid og arbeidsplassen som moderatorer på jobbengasjement (N=567)

Hjemmekontor & hybridløsning ^a			Hybridløsning & arbeidsplassen ^b		
	Modell 1	Modell 2		Modell 1	Modell 2
Autonomi	.48**	.49**	Autonomi	.48**	.50**
Hjemmekontor	-.22**	-.23**	Arbeidsplassen	.23*	.24**
Hybrid	-.11*	-.11*	Hybrid	.08	.09
HkAut ^a	--	.01	ArbAut ^b	--	-.01
HybAut ^a	--	-.03	HybAut ^b	--	-.03
<i>R²adj</i>	.20***	.19***	<i>R²adj</i>	.20***	.19***
ΔR^2	.20	.00	ΔR^2	.20	.00
Støtte fra kollega	.37**	.44**	Støtte fra kollega	.37**	.40**
Hjemmekontor	-.01	-.01	Arbeidsplassen	.01	.01
Hybrid	.06	.05	Hybrid	.07	.06
HkKol ^a	--	-.02	ArbKol ^b	--	.02
HybKol ^a	--	-.10	HybKol ^b	--	-.08
<i>R²adj</i>	.14***	.14***	<i>R²adj</i>	.14***	.14***
ΔR^2	.14	.01	ΔR^2	.14	.01
Støtte fra leder	.32**	.30**	Støtte fra leder	.32**	.37**
Hjemmekontor	-.08	-.08	Arbeidsplassen	.08	.09
Hybrid	.01	.01	Hybrid	.08*	.09*
HkLed ^a	--	.04	ArbLed ^b	--	-.05
HybLed ^a	--	.01	HybLed ^b	--	-.03
<i>R²adj</i>	.10***	.10***	<i>R²adj</i>	.10***	.10***
ΔR^2	.10	.00	ΔR^2	.10	.00

Notat.. Koeffisientene representerer standardisert beta. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. $p =$ signifikantnivå fra bootstrap. Hovedeffekt er vist i modell 1. Interaksjonsterm er inkludert i modell 2

^aArbeidsplassen brukt som referansegruppe.

^bHjemmekontor brukt som referansegruppe.

Diskusjon

Formålet med studiet er å undersøke sammenhengen mellom autonomi, støtte fra kollegaer, støtte fra leder og jobbengasjement blant de som er på hjemmekontor, de som er fysisk til stede på arbeidsplassen, og de som har en hybridløsning, samt undersøke eventuelle forskjeller i betydningen til disse variablene på jobbengasjement blant de ulike gruppene.

Regresjonsanalysene viste til at det er en positiv sammenheng mellom autonomi, støtte fra kollegaer og jobbengasjement blant de som var fysisk til stede på arbeidsplassen, en positiv sammenheng mellom autonomi, støtte fra kollegaer og jobbengasjement blant de på hjemmekontor, og en positiv sammenheng mellom autonomi og jobbengasjement blant de med en hybridløsning. Disse funnene indikerer støtte for hypotese 1, delvis støtte for hypotese 2, og ingen støtte for hypotese 3. Videre ble det utført seks interaksjonsanalyser for å undersøke om det var et modererende forhold mellom arbeidssituasjon, autonomi, sosial støtte fra kollegaer, sosial støtte fra leder og jobbengasjement. Det ble ikke funnet noen signifikant modererende forhold mellom arbeidssituasjon, jobbressurser og jobbengasjement.

Autonomi og jobbengasjement

Resultatene fra regresjonsanalysen gir støtte til hypotese 1 som viser til at autonomi har betydning for jobbengasjement blant de på hjemmekontor (tabell 2), de som har en hybridløsning (tabell 3), og de som er fysisk til stede på arbeidsplassen (tabell 4). Dette viser til at de som opplever høy grad av autonomi på jobb også vil kunne oppleve en høyere grad av jobbengasjement på bakgrunn av dette.

Funnene støtter også opp tidligere forskning som viser til en positiv sammenheng mellom autonomi og jobbengasjement (De Spiegelaere et. al., 2014; Vera et. al., 2016; Deci et. al., 2001; Taipale, et. al., 2011). Videre står også funnene i tråd med JD-R modellen som viser til at autonomi er en jobbressurs som vil føre til en motiverende prosess som videre vil føre til økt jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2008). Videre kan man se disse funnene i lys av både JD-R modellen og selvbestemmelsesteori hvor man i JD-R modellen har antatt at jobbressurser enten fører til indre motivasjon gjennom å tilfredsstille psykologiske behov, eller ytre motivasjon gjennom at de er instrumentelle for å oppnå arbeidsrelaterte mål (Bakker & Demerouti, 2008). Selvbestemmelsesteori viser videre til at autonomi er et av de viktigste psykologiske behovene for indre motivasjon og internaliseringen av ytre motivasjon (Gagne & Deci, 2005). Dette kan indikere at forholdet mellom autonomi og jobbengasjement er mer komplisert enn først antatt, ved at indre motivasjon modererer forholdet mellom de to variablene. Dette støttes videre opp av studier av Dysvik & Kuvaas (2011) som viser til at ansatte responderer ulikt på økt autonomi på arbeidsplassen ut ifra om de har høye eller lave nivåer av indre motivasjon.

Støtte fra kollegaer og jobbengasjement

Hypotese 2 tok utgangspunkt i at det var en positiv sammenheng mellom sosial støtte fra kollegaer og jobbengasjement blant de på hjemmekontor, de som var fysisk til stede på arbeidsplassen, og blant de med en hybridløsning. Resultatene fra studiet viser til at det er en

positiv sammenheng mellom sosial støtte fra kollegaer og jobbengasjement for de på hjemmekontor, samt de som er fysisk til stede på arbeidsplassen. Det ble ikke funnet en signifikant sammenheng mellom støtte fra kollegaer og jobbengasjement blant de med hybridløsning, men resultatene viser til en positiv tendens mellom de to variablene blant de med hybridløsning. En mulig forklaring på hvorfor dette forholdet ikke ble signifikant kan knyttes opp mot skjevheter i utvalget da det er skjevheter når det blant annet kommer til kjønn, alder og næring. Videre er delutvalget for de med hybridløsning relativt lite, noe som kan føre til lav statistisk styrke, og en økt sannsynlighet for type-2 feil (Cohen, 1992).

Tidligere forskning har vist til at det er en positiv sammenheng mellom sosial støtte fra kollegaer og jobbengasjement (Vera et. al., 2016; Orgambídez-Ramos & Almeida, 2017; Nasurdin et. al., 2018). Disse studiene har dog hovedsakelig fokusert på portugisiske og malaysiske sykepleiere som ikke har muligheten til å jobbe på hjemmekontor eller med en hybridløsning. Resultatene fra det gjeldende studiet støtter opp om disse funnene, og indikerer at funnene også er gjeldende for de på hjemmekontor, blant de innenfor faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, og innenfor den norske arbeidskonteksten. Det er likevel nødvendig at disse funnene replikeres før man konkluderer med dette da studiets utvalg har relativt store svakheter. Ettersom resultatene for de med hybridløsning ikke var signifikante er det vanskelig å si noe om betydningen for denne gruppen, og det kan derfor være nødvendig med flere studier som undersøker effekten av sosial støtte fra kollegaer blant de med hybridløsninger.

Videre kan vi også se funnene gjort i dette studiet i lys av JD-R modellen og selvbestemmelsesteori. JD-R modellen viser til at jobbressurser enten fører til en indre motiverende prosess eller en ytre motiverende prosess avhengig av om jobbressursen bidrar til å dekke psykologiske behov eller bidrar til arbeidsrelatert måloppnåelse. Videre vil dette føre til økt jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2008). Selvbestemmelsesteorien viser her til at behov for tilhørighet er et psykologisk behov som er viktig for indre motivasjon (Gagne & Deci, 2005). Det kan her argumenteres for at sosial støtte fra kollegaer kan bidra til å tilfredsstille behov for tilhørighet og at indre motivasjon kan moderere forholdet mellom sosial støtte fra kollegaer og jobbengasjement. Det kan også argumentere for at sosial støtte fra kollegaer kan bidra til at de ansatte får hjelp av kollegaene sine til å oppnå arbeidsrelaterte mål og at dette vil føre til økt ytre motivasjon og økt jobbengasjement.

Støtte fra leder og jobbengasjement

Hypotese 3 tok utgangspunkt i at det var en positiv sammenheng mellom sosial støtte fra leder og jobbengasjement blant de på hjemmekontor, de på arbeidsplassen og blant de som

hadde en hybridløsning. Resultatene fra studiet viser til at sosial støtte fra leder ikke hadde en signifikant effekt på jobbengasjement blant disse gruppene. Studiet fant dermed ingen støtte for hypotese 3.

Tidligere forskning har vist til at det er en signifikant sammenheng mellom sosial støtte fra leder og jobbengasjement (Vera et. al., 2016; Nasurdin et. al., 2018; Hakanen et. al., 2006; Bakker et. al., 2007). I sammenheng med JD-R modellen har sosial støtte fra leder blitt ansett som er jobbressurs som bidrar til både indre- og ytre motiverende prosesser og jobbengasjement gjennom at det bidrar til tilfredsstillelse av behov for tilhørighet, samt arbeidsrelatert måloppnåelse (Bakker & Demerouti, 2008). I lys av sosial utvekslingsteori vil også sosial støtte fra leder kunne føre til at de ansatte vil gjengjelde støtten med mer engasjement i arbeidet (Nasurdin et. al., 2018). Disse resultatene fra tidligere studier, samt de teoretiske implikasjonene fra både JD-R modellen og sosial utvekslingsteori kan ikke støttes i dette studiet ettersom forholdet mellom sosial støtte fra leder og jobbengasjement ikke er signifikant. Vi kan likevel se tendenser til at et slikt forhold eksisterer mellom de to variablene.

Korrelasjonsanalysen i tabell 1 viser til at det er en positiv korrelasjon mellom sosial støtte fra leder og jobbengasjement blant de på hjemmekontor, de med hybridløsning, og de som på arbeidsplassen. Videre viser også modell 2 i regresjonsanalysene til at sosial støtte fra leder har en signifikant positiv sammenheng med jobbengasjement blant de på hjemmekontor, de med hybridløsning og blant de på arbeidsplassen, men signifikansnivået faller bort når variablene autonomi og sosial støtte fra kollegaer blir introdusert. Dette kan indikere at autonomi og sosial støtte forklarer mer av variansen i jobbengasjement enn sosial støtte fra leder. Dette kan blant annet skyldes at det er en moderat-sterk korrelasjon mellom sosial støtte fra leder og sosial støtte fra kollegaer. Som følger gir modell 2 i regresjonsanalysene støtte for hypotese 3, men ikke modell 3. Dette kan indikere at det er et positivt forhold mellom sosial støtte fra leder og jobbengasjement, men at andre faktorer ved datasettet påvirker det endelige resultat av analysen. En mulig forklaring på dette kan være knyttet opp til utvalget vårt. Først og fremst ble det benyttet et bekvemmelighetsutvalg med relativt store skjevheter når det blant annet kommer til kjønn, alder og næring, noe som kan ha påvirket resultatet. For det andre basert utvalget seg på den norske arbeidsstokken og inkluderte faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, mens tidligere studier har fokusert på helse- og sosialtjenester og utdanning i andre land (Vera et. al., 2016; Nasurdin et. al., 2018; Hakanen et. al., 2006; Bakker et. al., 2007). En tredje mulig forklaring kan også være knyttet opp mot operasjonaliseringen av sosial støtte fra leder, og instrumentet som er brukt for å måle

variabelen. I dette studiet har det blitt brukt et kortere instrument for å måle sosial støtte fra leder da vårt måleinstrument kun består av tre spørsmål, mens tidligere studier har brukt 4 eller 5 spørsmål for å måle sosial støtte fra leder. Det kan tenkes at dette også kan bidra til å forklare forskjellene mellom tidligere studier og dette studiet.

Jobbressurser, arbeidssituasjon og jobbengasjement

For å undersøke om arbeidssituasjon modererte forholdet mellom autonomi, sosial støtte fra kollegaer, sosial støtte fra leder, og jobbengasjement ble det utført seks interaksjonsanalyser (se tabell 5). Resultatene fra analysene viste til at verken hjemmekontor, hybridløsning eller arbeidsplass signifikant modererte forholdet mellom autonomi, sosial støtte fra leder, sosial støtte fra kollegaer og jobbengasjement. Resultatene fra regresjonsanalysene i tabell 2 og tabell 4 viser også til at det ikke er noen særlig forskjell i betydningen til autonomi og sosial støtte fra kollegaer for jobbengasjement blant de på hjemmekontor og de på arbeidsplassen. Vi kan likevel se tendenser til små forskjeller i betydningen til autonomi for jobbengasjement blant de på hjemmekontor og de på arbeidsplassen, men disse er som sagt små, og kan trolig forklares av skjevhetene mellom de to utvalgene.

Videre viser regresjonsanalysene i tabell 2, tabell 3 og tabell 4 til at det er en positiv signifikant sammenheng mellom sosial støtte fra kollegaer og jobbengasjement blant de på hjemmekontor og de på arbeidsplassen, men ikke blant de med hybridløsning. Vi kan likevel se tendenser til en positiv sammenheng mellom variablene for de med hybridløsning i regresjonsanalysen, noe som videre støttes opp av at det også er en signifikant korrelasjon mellom variablene. En mulig årsak til at sammenhengen ikke ble signifikant kan skyldes egenskaper ved delutvalget. Blant annet er størrelsen på delutvalget for de med hybridløsning mindre enn de andre delutvalgene. Dette kan føre til en lavere statistisk styrke blant de med hybridløsning og en økt risiko for type-2 feil (Cohen, 1992). Videre kan vi likevel se tendenser til en svak negativ interaksjon mellom hybridløsning, sosial støtte fra kollegaer og jobbengasjement (Se tabell 5). Dette kan indikere at sosial støtte fra kollegaer har en mindre betydning for de med hybridløsning og at det er andre jobbressurser som er viktigere for jobbengasjement blant de med hybridløsning. Ettersom denne interaksjonen ikke er signifikant kreves det mer forskning som undersøker dette.

Alder, kjønn og næring

I tillegg til å se på sammenhengen mellom autonomi, sosial støtte fra leder, sosial støtte fra kollegaer og jobbengasjement ble det også kontrollert for alder, kjønn og næring. Resultatene fra studiet viser en positiv sammenheng mellom alder og jobbengasjement blant

de på hjemmekontor og blant de som var fysisk til stede på arbeidsplassen. Dette står i tråd med tidligere forskning som viser til at eldre arbeidstakere ofte er mer engasjerte enn yngre arbeidstakere (Kim & Kang, 2014). Videre viser resultatene til at kjønn var en signifikant prediktor for jobbengasjement blant de som var fysisk til stede på arbeidsplassen. Dette står også i tråd med tidligere forskning som har vist til en sammenheng mellom kjønn og jobbengasjement (Liu et. al., 2017; Banihani et. al., 2013). Videre var ingen signifikant sammenheng mellom næring og jobbengasjement hos noen av gruppene.

Styrker og begrensninger

Dette studiet har både styrker og begrensninger som burde nevnes. For det første har dette studiet benyttet et bekvemmelighetsutvalg noe som gjør at utvalget ikke nødvendigvis er representativt og svekker dermed hvor vidt funnene i studiet kan generaliseres.

Utvalgsmetoder som dette er likevel nødvendig ettersom det i dette tilfellet har sikret et stort utvalg med aktive arbeidstakere innenfor flere sektorer og med ulike arbeidssituasjoner. Bekvemmelighetsutvalget ble utført gjennom at studenter har vervet bekjente, venner og familie gjennom mail, sosiale medier og lignende. Dette gjenspeiles i utvalget gjennom at de to største aldersgruppene er 51-55 år og 21-25 år som trolig representerer aldergruppene til studentenes foreldre og studentenes venner. Det er også en overvekt av kvinnelige deltakere i studiet noe som kan skyldes at det er et stort flertall av kvinnelige studenter som har vært med på rekrutteringen. Når det kommer til delutvalgene er det også klare skjevheter som kan ha påvirket resultatet og som svekker hvorvidt funnene i studiet kan generaliseres. Blant annet er det en klar overvekt av deltakere som jobber innenfor teknisk, faglig og vitenskapelig tjenesteyting blant de som er på hjemmekontor, mens det er en klar overvekt av kvinnelige deltakere som jobber innenfor helse- og sosialtjenester blant de på arbeidsplassen.

En annen begrensning ved studiet som er viktig å påpeke er det kryss-seksjonelle designet som gjør at man ikke kan trekke kausale slutninger på bakgrunn av resultatene fra studiet. Videre har studiet tatt utgangspunkt i spørreskjema og selvrapporing som datainnsamlingsmetode, noe som både har sine fordeler og ulemper. Blant annet kan spørreskjemaer være krevende for respondenten ettersom det avhenger av at respondenten forstår spørsmålene (Hovden & Moe, 2018). Videre vil man også gå glipp av de objektive målingene av arbeidsmiljøet når man bruker selvrapporerende spørreskjema. Dette kan føre til skjevheter for eksempel gjennom at ansatte som objektivt opplever den samme sosiale støtte fra leder kan avgi ulike svar på deres subjektive vurdering av sosial støtte fra leder. Spørreskjemaer kan også påvirkes av manglende kognitive ressurser som utilstrekkelig gjenkallelse, dårlig hukommelse, dårlig tid og lignende hos respondenten (Schwartz et. al.,

1998). Noen av fordelene ved bruk av spørreskjema er blant annet at det er en praktisk, kvantifiserbar og ressurseffektiv datainnsamlingsmetode (Schwartz et. al., 1998). Videre skiller ikke studiet mellom de som har frivillig valgt å jobbe hjemmefra og de som har blitt tvunget til å jobbe hjemmefra på grunnlag av smittevern hensyn eller pålegg fra arbeidsgiver eller myndighetene. Det kan tenkes at det er forskjeller mellom disse to gruppene både når det kommer til hvilke ressurser som er viktig for jobbengasjement, men også når det kommer til jobbengasjement. Det er også knyttet begrensninger opp mot operasjonaliseringen av jobbengasjement og forskningsdesignet. Jobbengasjement er en fluktuerende tilstand som kan endre seg fra dag til dag, og periode til periode (Sonnetag et. al., 2010). Etersom det er brukt et kryss-seksjonelt design som kun måler engasjement på en bestemt tid kan dette føre til at man ikke får det helhetlige bildet av jobbengasjementet til de på hjemmekontor (Sonnetag et. al., 2010).

Videre har også studiet flere styrker. Blant annet brukes det tidligere brukte og validerte instrumenter som har god intern reliabilitet (Schaufeli, 2015; Näswall, et al., 2015). Studiet tar også utgangspunkt i tidligere validerte og anerkjente teorier som JD-R modellen og selvbestemmelses teori (Bakker & Demerouti, 2018; Bakker & Demerouti, 2017; Bakker & Demerouti, 2008; Korunka et. al., 2009; Deci et. al., 2001; Gagne & Deci, 2005). Bruken av disse teoriene kan sees på som en stryke ettersom de allerede er to godt etablerte teorier som bidrar til en dypere forståelse og forklaring av funnene.

Implikasjon for praksis og videre forskning

Resultatene fra studiet står delvis i tråd med tidligere forskning da det ikke ble funnet noe støtte for en positiv sammenheng mellom sosial støtte fra leder og jobbengasjement slik som tidligere studier har vist til (Vera et. al. 2016; Nasurdin et. al., 2018; Hakanen et. al., 2006; Bakker et. al., 2007). Det virker likevel som om det er svært få studier som har undersøkt sammenhengen mellom disse variablene blant de på hjemmekontor og de med hybridløsning, da tidligere forskning har fokusert mer på de som er fysisk til stede på arbeidsplassen. Mye av tidligere forskning har også fokusert på næringer som helse- og sosialtjenester, og utdanning, mens det gjeldende studiet også har tatt for seg faglig, teknisk og vitenskapelig tjenesteyting (for eksempler se: Vera et. al., 2016; Nasurdin et. al., 2018; Bakker et. al., 2006; Hakanen et. al., 2006; Orgambídez-Ramos & Almeida, 2017). På bakgrunn av dette kan resultatene fra dette studiet sees på som en indikasjon på at sosial støtte fra kollegaer og autonomi også har betydning blant de på hjemmekontor og blant de innenfor faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, men disse funnene må replikeres for at man skal kunne generalisere funnene og trekke konklusjoner.

Resultatene fra studiet viser til at autonomi, sosial støtte fra leder og sosial støtte fra kollegaer forklarer 17% av variansen i jobbengasjement blant de med hybridløsning, 25% av variansen i jobbengasjement blant de på hjemmekontor, og 26% av variansen blant de som er fysisk til stede på arbeidsplassen. Dette viser først og fremst til at det trolig er flere viktige faktorer som forklarer jobbengasjement hos alle gruppene. Resultatene viser også til tendenser til en forskjell i forklaringsprosenten til modellen for hybridløsning og modellen for de på arbeidsplassen og de på hjemmekontor. Dette kan videre vise til at det er forskjeller i hvilke faktorer som er viktige for de ulike arbeidssituasjonene. Gitt at studier viser til at hybridløsninger og hjemmekontor kan bli vanligere etter covid-19 pandemien vil det derfor bli desto viktigere å forske mer på disse arbeidssituasjonene og undersøke eventuelle forskjeller i betydningene til de ulike jobbressursene på tvers av arbeidssituasjonene (Barrero et. al., 2020). På bakgrunn av dette argumenteres det derfor for at fremtidig forskning spesielt burde rette mer fokus på hvilke jobbressurser som har betydning for jobbengasjement blant de på hjemmekontor og de med hybridløsning. Videre burde fremtidig forskning også forsøke å rette opp noen av svakhetene ved dette studiet. Bruk av et longitudinell design vil blant annet øke forståelsen for sammenhengen mellom de nevnte variablene ved at man kan etablere kausalitet. Et longitudinell design vil også måle jobbengasjement over tid og derfor kunne bidra til å gi et bedre helhetlig bilde av hvordan jobbressursene påvirker engasjementet over tid. Videre vil et randomisert utvalg være ønskelig ettersom dette vil øke generaliserbarheten til funnene. Til slutt vil det også oppfordres til bruk av flere kilder til datainnsamling da selvrappport gjennom spørreskjema kun fanger opp de subjektive opplevelsene og ikke de objektive. Her kan man blant annet supplere med data fra kollegaer og leder for å få frem enda flere nyanser.

Videre har også studiet praktiske implikasjoner for organisasjoner. Blant annet viser resultatene til at både autonomi og sosial støtte er viktig for jobbengasjementet til de ansatte. Dette indikerer at det kan være gunstig for å bedrifter å legge til rette for mer autonomi på arbeidsplassen gjennom at de ansatte får en større frihet, uavhengighet og diskresjon til å planlegge eget arbeid, ta avgjørelser og velge metodene en bruker for å utføre oppgaver. Resultatene indikerer også at det vil være gunstig for organisasjonene å legge til rette for gode sosiale relasjoner mellom de ansatte for å fremme sosial støtte fra kollegaer.

Konklusjon

Dette studiet har undersøkt sammenhengen mellom autonomi, sosial støtte fra leder, sosial støtte fra kollegaer og jobbengasjement blant de på hjemmekontor, de som var fysisk til stede på arbeidsplassen, og de med hybridløsning. Resultatene fra studiet viser til at det er et

positivt forhold mellom autonomi og jobbengasjement blant de med hjemmekontor, de som var fysisk til stede på arbeidsplassen og de som hadde hybridløsning. Videre viser resultatene til et positivt forhold mellom sosial støtte fra kollegaer og jobbengasjement blant de på hjemmekontor og de som var fysisk til stede på arbeidsplassen. Det ble ikke funnet et signifikant forhold mellom sosial støtte fra leder og jobbengasjement når autonomi og sosial støtte fra kollegaer var inkludert i modellen. Dette kan indikere at det er et positivt forhold mellom sosial støtte fra leder og jobbengasjement, men at autonomi og sosial støtte fra kollegaer forklarer mer av variansen i jobbengasjement. Videre ble det ikke funnet noe støtte for at arbeidssituasjonen moderer forholdet mellom autonomi, sosial støtte fra kollegaer, sosial støtte fra leder og jobbengasjement, men vi kan likevel se svake tendenser til en interaksjon mellom sosial støtte fra kollegaer og jobbengasjement blant de med hybridløsning. På bakgrunn av dette, samt studier som viser til at hjemmekontor og hybridløsninger vil bli mer vanlig i tiden fremover oppfordres det til mer forskning på temaet. Videre har studiet også praktiske implikasjoner for organisasjonene. Resultatene viser blant annet til at autonomi og sosial støtte er viktig for jobbengasjementet til de ansatte. Det vil derfor være gunstig å tilrettelegge for mer autonomi i arbeidet, samt skape et godt sosialt miljø som fremmer sosial støtte blant kollegaer.

Litteraturliste

- American Psychological Association (2021, Mars). *Style and Grammar Guidelines*.
<https://apastyle.apa.org/>
- Bakker Arnold, B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: implications for employee well-being and performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Noba Scholar.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A.B., Gierveld, J.H. and Van Rijswijk, K. (2006), *Succesfactoren bij vrouwelijke schoolleiders in het primair onderwijs: Een onderzoek naar burnout, bevlogenheid en prestaties* (Success factors among female school principals in primary teaching: A Study on Burnout, Work Engagement, and Performance), Right Management Consultants, Diemen.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). Is work engagement gendered? *Gender in Management: An International Journal*, 28(7), 400-423.
<https://doi.org/10.1108/GM-01-2013-0005>
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2020). Why Working From Home Will Stick. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3741644>

- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment *. *The Quarterly Journal of Economics*, *130*(1), 165-218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Burton, J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices. *World Health Organization*.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, *112*(1), 155-159. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Dagher, G., Chapa, O., & Junaid, N. (2015). The historical evolution of employee engagement and self-efficacy constructs. *Journal of Management History*, *21*(2), 232–256. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/JMH-05-2014-0116>
- 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>
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the Relation of Job Insecurity, Job Autonomy, Innovative Work Behaviour and the Mediating Effect of Work Engagement. *Creativity and Innovation Management*, *23*(3), 318-330. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/caim.12079>
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2011). Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *20*(3), 367-387. <https://doi.org/10.1080/13594321003590630>
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE Publications
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(4), 331-362. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.322>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, *43*(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hovden, J. F., & Moe, H. (2018). Automatiserte versus selvrappporterte publikumspraksiser? *Norsk medietidsskrift*, *25*(01), 01-30. <https://doi.org/10.18261/issn.0805-9535-2018-01-03>

- Kim, N., & Kang, S.-W. (2017). Older and More Engaged: The Mediating Role of Age-Linked Resources on Work Engagement. *Human Resource Management, 56*(5), 731-746. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.21802>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Keskibir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., . . . Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist, 76*(1), 63-77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Korunka, C., Kubicek, B., Schaufeli, W. B., & Hoonakker, P. (2009). Work engagement and burnout: testing the robustness of the Job Demands-Resources model. *The Journal of Positive Psychology, 4*(3), 243-255. <https://doi.org/10.1080/17439760902879976>
- Liu, J., Cho, S., & Putra, E. D. (2017). The moderating effect of self-efficacy and gender on work engagement for restaurant employees in the United States. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 29*(1), 624-642. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2015-0539>
- Mérida-López, S., Extremera, N., Quintana-Orts, C., & Rey, L. (2019). In pursuit of job satisfaction and happiness: Testing the interactive contribution of emotion-regulation ability and workplace social support. *Scandinavian Journal of Psychology, 60*(1), 59-66. <https://doi.org/10.1111/sjop.12483>
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1321-1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Nasurdin, A., Ling, T. & Khan, S. (2018). Linking Social Support, Work Engagement and Job Performance in Nursing. *International Journal of Buisness and Society, 19*(2), 363-386.
- Näswall, K., Låstad, L., Vetting, T. S., Larsson, R., Richter, A. & Sverke, M. (2010). Job Insecurity from a Gender Perspective: Data Collection and Psychometric Properties. Department of Psychology, Stockholm University
- Orgambidez-Ramos, A., & de Almeida, H. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Applied Nursing Research, 36*, 37-41. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.05.012>

- Schaufeli, W. B. (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International*, 20(5), 446-463. <https://doi.org/10.1108/cdi-02-2015-0025>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schwarz, N., Groves, R. & Schuman, H. (1998). Survey methods. Gilbert, D.T., Fiske, S.T. & Lindzey, G. (red.), *The Handbook of Social Psychology* (4th ed.,1, pp. 143-179). The McGraw-Hill Companies
- Sonnentag, S., Dormann, C., & Demerouti, E. (2010). Not all days are created equal: The concept of state work engagement. I A. B. Bakker & M. P. Leiter (Red.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 25–38). New York: Psychology Press.
- Taipale, S., Selander, K., Anttila, T., & Nätti, J. (2011). Work engagement in eight European countries. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 31(7/8), 486–504. <https://doi.org/10.1108/01443331111149905>
- van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 60-79. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12153>
- Vera, M., Martínez, I. M., Lorente, L., & Chambel, M. J. (2016). The Role of Co-worker and Supervisor Support in the Relationship Between Job Autonomy and Work Engagement Among Portuguese Nurses: A Multilevel Study. *Social Indicators Research*, 126(3), 1143-1156. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0931-8>