

Vibeke Zink

I disse koronatider: Hjemmekontor til glede eller besvær?

En kvantitativ studie av forholdet mellom arbeid-hjem konflikt, lederstøtte og utbrenthet blant norske arbeidstakere under Covid-19 pandemien

Masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi

Veileder: Siw Tone Innstrand

Mai 2021

Vibeke Zink

I disse koronatider: Hjemmekontor til glede eller besvær?

En kvantitativ studie av forholdet mellom arbeid-hjem konflikt, lederstøtte og utbrenthet blant norske arbeidstakere under Covid-19 pandemien

Masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi
Veileder: Siw Tone Innstrand
Mai 2021

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for psykologi



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Det spekuleres i om en av de langvarige effektene av Covid-19 pandemien er en mer utstrakt bruk av hjemmekontor, og at det å arbeide hjemmefra er noe som kommer til å prege fremtidens arbeidsliv. Det er derfor behov for kunnskap om hvordan hjemmekontor påvirker oss. Hensikten med denne studien var å bedre forståelsen for hvordan arbeid-hjem konflikt som krav og lederstøtte som ressurs er relatert til utbrenthet, i lys av arbeidskonteksten som norske arbeidstakere har befunnet seg i under Covid-19 pandemien. Dataene i denne studien ble innhentet i samarbeid med forskningsgruppen «Healthy Workplaces» ved Institutt for psykologi på NTNU og utvalget kommer fra en arbeidsplass i forsikringsbransjen. Analysene i denne studien ble gjennomført på to ulike grupper med henholdsvis hjemmekontor ($N=353$) og fysisk tilstedeværelse på kontoret ($N=76$). Resultatene viste at det ikke ble funnet noen signifikante forskjeller i utbrenthet mellom de med hjemmekontor og de som var fysisk tilstede på kontoret. Statistisk signifikante positive sammenhenger ble funnet mellom arbeid-hjem konflikt og utbrenthet blant begge gruppene. Lederstøtte viste seg å være signifikant negativt forbundet med arbeid-hjem konflikt og utbrenthet blant de med hjemmekontor, men ingen signifikante sammenhenger mellom lederstøtte, arbeid-hjem konflikt og utbrenthet ble funnet for de med fysisk tilstedeværelse på kontoret. Interaksjonsanalysen viste at lederstøtte signifikant modererer forholdet mellom arbeid-hjem konflikt og utbrenthet for de med hjemmekontor, men ingen signifikant moderasjonseffekt ble funnet blant de med fysisk tilstedeværelse på kontoret. Funnene fra denne studien bidrar til økt forståelse av hvordan fysisk arbeidssted under Covid-19 pandemien har påvirket norske arbeidstakere. Den bidrar også til den økende kunnskapen om hvordan fysisk arbeidssted kan påvirke arbeid-hjem konflikt og utbrenthet, og fremhever viktigheten av lederstøtte i visse arbeidskontekster. Studien gir nyttige implikasjoner for hva som kan være viktig for arbeidsgivere å rette fokus mot dersom hjemmekontor blir den nye måten å arbeide på i fremtiden.

Nøkkelord: Hjemmekontor, utbrenthet, støttende ledelse, arbeid-hjem konflikt, Covid-19 pandemi

Abstract

It has been speculated that the lasting effects of the Covid-19 pandemic is the increased and more permanent use of home office, thus working from home will increasingly become the future way of working. Therefore, there is a need for more knowledge about how working from home impacts us. The aim of this study was to improve the understanding of how work-home conflict as a demand and leadership support as a resource are related to burnout, in light of the unique work context in which Norwegian workers found themselves during the Covid-19 pandemic. The data used in this study were obtained in collaboration with the research group “Healthy workplaces” at the Department of Psychology at NTNU, and the sample comes from a Norwegian company in the insurance industry. The analyses conducted in this study were performed on two different groups, where people in one group were working from home ($N=353$) and the other group were working physically from the office ($N=76$). The results showed that there were no significant differences in burnout between those working from home and those physically present at the office. Statistically significant positive correlations were found between work-home conflict and burnout among both groups. A significant negative association was found between leadership support, burnout and work-home conflict among those who were working from home, but there was no significant relationship for those physically present at the office. Interaction analyses showed that leadership support significantly moderates the relationship between work-home conflict and burnout for those working from home, but no significant moderation effect was found among those working physically from the office. The findings in this study contribute to an increased understanding of how the physical workplace has affected Norwegian employees during the Covid-19 pandemic. It also adds to the growing body of knowledge on how different work environments may impact work-home conflict and burnout, as well as highlighting the importance of leadership support in certain environments. Additionally, it provides useful implications for what may be important for employers to focus on if they consider making working from home the new way of working in the future.

Keywords: Working from home, burnout, leadership support, work-home conflict, Covid-19 pandemic

Forord

Interessen for hjemmekontor og mulige konsekvenser for arbeidstakere på sikt, springer ut fra mine egne opplevelser knyttet til hjemmekontor. Etter godt over et år foran skjermen på stuebordet med både skolearbeid og jobb har jeg kjent på både fordeler og ulemper med å arbeide hjemmefra. Problemstillingen har jeg utviklet selv, og analysene er gjennomført av meg. Datamaterialet som er brukt er hentet fra prosjektet «Helsefremmende arbeidsplasser i lys av Covid-19» som ble utarbeidet og gjennomført av forskningsgruppen «Healthy workplaces» ved Institutt for psykologi ved NTNU. Jeg har vært en del av prosjektet, og har bidratt med å samle inn data og utvikle spørreskjemaet som ble benyttet.

Arbeidet med masteroppgaven har vært en lærerik, spennende og utfordrende prosess. Først og fremst ønsker jeg å rette en stor takk til min veileder, Siw Tone Innstrand. Takk for god veiledning og faglig støtte under prosessen. Jeg setter spesielt stor pris på din tilgjengelighet, ærlige tilbakemeldinger og beundringsverdige erfaring og kunnskap på fagfeltet. En stor takk rettes også til Philip Lautin Jackson for oppklarende og nyttige samtaler knyttet til metode.

Videre må jeg takke min kjære søster, Silje Zink, for konstruktive innspill og faglige diskusjoner. Kjenner meg ekstremt heldig som har en så kompetent og dyktig søster og sparringspartner – både faglig og i livet generelt. Jeg ønsker også å takke Mina Helene Soli for gode innspill og gjennomlesning av oppgaven. Anniken Meuche Henriksen, dine inspirerende ord og daglige meldinger har motivert meg til å jobbe hardt gjennom hele prosessen. Videre vil jeg rette en takk til min mamma og pappa, fordi dere alltid heier på meg og mine drømmer. Sist, men ikke minst, rettes en stor takk til min fantastiske, omsorgsfulle samboer Ørjan Åsmul. Takk for at du har satt deg inn i akademiske termer og teori, bidratt med nyttige refleksjoner, dratt meg ned på jorda når jeg blir revet med og for at du har holdt det gående på hjemmebane slik at jeg den siste tiden har kunnet rette alt fokus mot å fullføre mastergraden min.

Vibeke Zink

Trondheim, april 2021

Innhold

Introduksjon	1
Sentrale begreper og definisjoner	2
Hjemmekontor.....	2
Utbrenthet.....	3
Arbeid-hjem konflikt.....	4
Lederstøtte.....	5
Teoretisk rammeverk	6
Hjemmekontor, arbeid-hjemgrenseteori og utbrenthet	6
Rolleteori, arbeid-hjemkonflikt, ressurstapeteori og utbrenthet	7
Støttende ledelse som moderator.....	9
Metode	10
Utvalg og prosedyre	10
Måleinstrumenter	11
Kontrollvariabler	12
Statistisk analyse	12
Resultater	13
Diskusjon	16
Styrker og begrensninger ved studien	21
Videre forskning.....	24
Praktiske implikasjoner.....	25
Konklusjon.....	26
Referanser	28
Appendiks 1	40

ARBEID-HJEM KONFLIKT, LEDERSTØTTE OG UTBRENTHET UNDER COVID-19
PANDEMIEN

Introduksjon

Viruset SARS-CoV-2 som forårsaker Covid-19 sykdommen, begynte å spre seg i desember 2019, og ble i mars 2020 erklært som en verdensomspennende pandemi av WHO (Worlds Health Organization, 2020). Som en respons på de norske myndigheters nedstenging av samfunnet på en rekke områder over lang tid, blant annet ble hjemmekontor arbeidspraksis for de aller fleste virksomheter med mulighet for dette (Helsedirektoratet, 2020). Siden da har en stor andel av den norske arbeidsstokken vært nødt til å arbeide helt eller delvis på hjemmekontor. Flere eksperter anslår at hjemmekontor er noe som norske arbeidstakere i større grad enn tidligere kommer til å fortsette med, også etter pandemiens slutt (Elle, 2021). Den offentlige debatten har vært preget av utsagn som at «Fremtidens arbeidshverdag er fleksibel» (Heusch, 2020), «Korona vil forandre måten vi jobber på for alltid» (Larsen, 2020) og at «Norske arbeidstakere må belage seg på mer hjemmekontor i fremtiden» (Bjørrgan, 2020). Økt bruk av hjemmekontor har avdekket at forskningen på området er mangelfull, og at det er behov for mer kunnskap om hva hjemmekontor faktisk gjør med oss i lengden (Sollien, 2020).

Tidligere forskning har sett på hjemmekontor som et virkemiddel for å hindre utbrenthet blant ansatte som opplever arbeid-hjem konflikt (Krasulja et al., 2015), men lite forskning har foreløpig rukket å se på sammenhenger mellom arbeid-hjem konflikt og utbrenthet – når hjemmekontor ikke lenger er frivillig, men pålagt (Hayes et al., 2020). Det har blitt hevdet at familieliv og arbeid utgjør to av de viktigste arenaene for de fleste voksne mennesker, og at mange av faktorene som påvirker menneskers totale helse og livskvalitet vil befinne seg i samspill mellom nettopp disse to arenaene (Innstrand, 2010). Når skillet mellom disse to arenaene hvikes ut som en følge av hyppigere bruk av hjemmekontor, er det nærliggende å anta at balansen mellom disse to arenaene for mange blir utfordrende å mestre og kan ende i økt konfliktnivå (Fisher et al., 2020; Schieman et al., 2021). Studier har vist at dess høyere arbeid-hjem konflikt, dess større sjanse for å bli utbrent (Rupert et al., 2012), og at forekomst av arbeid-hjem konflikt kan predikere utbrenthet blant ansatte (Smith et al., 2018). Leders rolle har blitt funnet å være svært viktig for å hjelpe ansatte til å regulere balansen mellom arbeid og hjem (Allen, 2001; LaPierre & Allen, 2006; Vaziri et al., 2020). Spesielt har støttende ledelse har blitt trukket frem som en mulig buffer mellom arbeid-hjem konflikt og helse relaterte utfall (Shockley & Allen, 2013).

Denne studien håper å kunne bidra til forskningsfeltet arbeids- og organisasjonspsykologi gjennom å forsøke å forstå noen av konsekvensene Covid-19 pandemien har hatt, og fortsatt har, på norske arbeidstakere når det kommer til forholdene mellom hjemmekontor, arbeid-hjem konflikt, lederstøtte og utbrenthet. Det vites foreløpig lite om hvordan ulike krav og ressurser påvirker utbrenthet ulikt blant de med hjemmekontor og de som har fysisk tilstedeværelse på kontoret. I denne studien ønskes det derfor å undersøke hvordan arbeid-hjem konflikt som et *krav* og lederstøtte som en *ressurs* kan relateres til utbrenthet for de som har vært på henholdsvis hjemmekontor og for de som har hatt fysisk tilstedeværelse på kontoret under Covid-19 pandemien. I det følgende vil jeg presentere relevante begreper, belyse tidligere forskning og relevant teoretisk rammeverk samt mine hypoteser. Deretter følger en presentasjon av metode, resultater og en diskusjon av disse.

Sentrale begreper og definisjoner

Hjemmekontor

Begrepet hjemmekontor inngår som en del av paraplybegrepet «fjernarbeid» som først ble utviklet i 1970-årene, og som siden den gang har blitt stadig mer vanlig i arbeidslivet (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020; McAlpine, 2018). Fremveksten av ny teknologi som tillater virtuelle møter, dokumentdeling og digital samhandling med kollegaer har gjort det mulig for svært mange bedrifter å tilby sine ansatte muligheten til å gjennomføre arbeidet sitt hjemmefra (Hayes et al., 2020). Til tross for at de aller fleste jobber i dag har fått fordeler av den økende fleksibiliteten som teknologi har muliggjort, er det mange jobber som fortsatt krever en høy grad av fysisk tilstedeværelse (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). Den globale Covid-19 pandemien tvang mange organisasjoner og selskaper som tidligere hadde liten erfaring med fjernarbeid til å raskt utvikle og tilrettelegge for at ansatte skulle jobbe hjemmefra (Hayes et al., 2020; Kramer & Kramer, 2020).

Det eksisterer en rekke definisjoner av begrepet «Working from home», og det har vært utfordrende å oppnå konsensus rundt én definisjon av begrepet (Sullivan, 2003). De aller fleste definisjonene hevder at bruken av ICT (For eksempel datamaskiner, internett og mobiltelefon) inngår i begrepet (Dockery & Bawa, 2020). Hjemmekontor har blant annet blitt definert som «alt betalt arbeid over 20 timer per uke, som gjennomføres hjemmefra» (Crosbie & Moore, 2004). Sett i lys av konteksten norsk arbeidsliv befinner seg i under Covid-19 pandemien, kan begrepet hjemmekontor forsøkes å forklares ved å vise til regjeringens

veiledere om hjemmekontor (Helsedirektoratet, 2020). Veilederen fra Helsedirektoratet (2020) påla i en viss periode at alle arbeidstakere i Norge som har mulighet til å gjennomføre arbeidet hjemmefra, skal gjøre nettopp det. Veilederen endret seg vekselvis gjennom 2020 og begynnelsen av 2021 mellom å være et påbud og en anbefaling, beroende på hvor i landet bedriften geografisk befant seg og hvor høy smitten var i det aktuelle området.

Tidligere studier har pekt på hjemmekontor som en bidragsyter til bedre arbeid-familiebalanse og redusert sjanse for utbrenthet (Krasulja et al., 2015). Dette er imidlertid studier gjort mens hjemmekontor enda var frivillig og baserer seg på jobber som i utgangspunktet lar seg gjennomføre hensiktsmessig hjemmefra (Dockery & Bawa, 2020). Litteraturen er foreløpig mangelfull når det kommer til effektene av hjemmekontor når hjemmekontor ikke lenger er frivillig (Hayes et al., 2020)

Utbrenthet

Utbrenthet assosieres med en rekke negative utfall på både individ, organisasjons og samfunnsnivå. På individnivå har utbrenthet blitt assosiert med dårlig psykisk og fysisk helse som for eksempel type 2 diabetes, kardiovaskulære sykdommer, depresjon og angst (Khamisa et al., 2015; Shirom et al., 2005). På organisasjonsnivå har utbrenthet vist seg å ha sammenheng med høyere kostnader i forbindelse med turnover og sykefravær (Swider & Zimmerman, 2010), lavere jobbprestasjon (Taris, 2006) og lavere produktivitet (Dewa et al., 2014). Utbrenthet har også store økonomiske konsekvenser for samfunnet, spesielt i velferdsstater hvor sykepengene og arbeidsuførhet dekkes av offentlig forvaltning (Hadzibajramović et al., 2020).

Da fenomenet utbrenthet først ble kjent, antok man at utbrenthet var noe som oppstod blant ansatte i menneske- og relasjonsorienterte yrker (Maslach & Jackson, 1981). Siden den gang har en funnet at utbrenthet ikke begrenser seg til én type arbeid, men heller er et globalt fenomen som kan oppstå på tvers av yrkesgrupper (Schaufeli et al., 2009). Definisjonen til Maslach og Jackson (1981) er svært mye brukt i litteraturen, og definerer utbrenthet som et syndrom bestående av tre komponenter: emosjonell utmattelse, kynisme og redusert selvpoplevd profesjonell ytelse. Basert på denne definisjonen ble måleinstrumentet Maslach Burnout Inventory utviklet, og det har vist seg at 88% av alle empiriske studier på utbrenthet benytter seg av Maslach Burnout Inventory (MBI) som måleinstrument (Boudreau et al., 2015). Måleinstrumentet MBI har imidlertid blitt kritisert for å ha en utilstrekkelig konseptualisering av utbrenthet (Schaufeli et al., 2020), ha tekniske og psykometriske problemer knyttet til dens pålitelighet (Wheeler et al., 2011) og for å være lite praktisk

anvendelig ved å ikke presentere en totalskåre for utbrenthet (Brenninkmeijer & Van Yperen, 2003).

Basert på kritikken rettet mot MBI, ble det gjennom induktiv og deduktiv tilnærming laget et nytt måleinstrument kalt Burnout Assessment Tool (Schaufeli et al., 2020). Burnout Assessment Tool eller BAT har med utgangspunkt i Schaufeli og Taris (2005) sin konseptualisering av utbrenthet som et resultat av skårer på ulike dimensjoner, oppdaget fire symptomklynger eller kjernekonstrukt som danner grunnlaget for utbrenthet: Utmattelse, mental distanse, emosjonell svekkelse og kognitiv svekkelse. Utbrenthet blir ifølge BAT definert som en arbeids-relatert tilstand av utmattelse som oppstår blant ansatte, karakterisert av ekstrem trøtthet, redusert evne til å regulere kognitive og emosjonelle prosesser og mental distansering (Schaufeli et al., 2020). På grunn av den utmattelsen som oppleves, mangler individet evne og energi til å adekvat regulere sine emosjonelle og kognitive prosesser. Dette oppleves subjektivt som tap av emosjonell og kognitiv kontroll. For å hindre ytterligere tap av kontroll forsøker individet å beskytte seg selv ved å mentalt distansere seg fra omverdenen (Schaufeli et al., 2020).

De fire kjernekonstruktene i BAT hevdes å korrelere så sterkt med hverandre at en kan samle de fire dimensjonene for å danne ett enkelt konstrukt (Hadzibajramović et al., 2020). Dette betyr at i tillegg til å kunne bruke skårene separat for hver dimensjon, kan man også benytte den totale BAT-skåren i målingen av utbrenthet. I tillegg har det blitt vist at BAT kan brukes for å måle utbrenthet på tvers av ulike land (De Beer et al., 2020), noe som tilsier at den også er egnet til å måle utbrenthet blant norske arbeidstakere.

Arbeid-hjem konflikt

Arbeid og familie utgjør for de fleste voksne mennesker de to viktigste arenaene i livet, og mange av de faktorene som påvirker livskvalitet og menneskers totale helse vil befinne seg i samspillet mellom nettopp disse to arenaene (Innstrand, 2010). Det har blitt hevdet at en ubalanse mellom disse to arenaene utgjør å være en av de største psykososiale risikofaktorene som arbeidstakere står ovenfor (Leineweber et al., 2013).

Arbeid-familie konflikt relateres til en rekke negative utfall for både individ og organisasjon, som for eksempel dårligere fysisk og psykisk helse (Greenhaus et al., 2006), sykefravær (Jansen et al., 2006), turnover (Boyar et al., 2003), dårligere helse hos partner (Bakker et al., 2008) og utbrenthet (Burke & Greenglass, 2001; Smith et al., 2018; Soelton et al., 2020). Endringer i den tradisjonelle familiedynamikken og arbeidslivet ellers har ført til at forskningen på forholdet mellom arbeid og familieliv har økt betraktelig de siste ti årene

(Bianchi & Milkie, 2010). Det er konsensus i forskningsmiljøet om at både individ, organisasjoner og samfunnet som helhet har mye å vinne på å skape balanse mellom arbeid og hjemmeliv (Amstad et al., 2011; Michel et al., 2011; Nohe et al., 2015; Soelton et al., 2020).

Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek og Rosenthal (1964) hevdes å ha lagt grunnlaget for forskningen på arbeid-familiekonflikt (Allen & Martin, 2017), og definerte fenomenet som en interrollekonflikt, hvor presset i den ene rollen oppleves som inkompatibel med presset i den andre rollen (Kahn et. al. 1964). Greenhaus og Beutell (1985) bygget videre på dette, og definerer arbeid-familiekonflikt som «en form for rollekonflikt der rollepress fra domeneene arbeid og familie er gjensidig uforenelige» (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 76). Det er denne definisjonen som benyttes hyppigst i litteraturen som omhandler arbeid-familiekonflikt i dag (Allen & Martin, 2017). I tillegg er definisjonen bidireksjonal og operasjonaliseres ut ifra retning: konflikten oppstår som et resultat av at familielivet påvirker arbeid eller at arbeidet påvirker familielivet (Judge et al., 2006). Videre skilles det mellom ulike typer konflikter, hvor de vanligste er tidsbasert konflikt, konflikt basert i press og atferdsbasert konflikt (Carlson et al., 2000; Greenhaus & Bautell, 1985). Konflikt basert i tidspress oppstår gjerne dersom tiden som benyttes på oppgaver knyttet til én rolle (arbeid/familie) går på bekostning av gjennomføringen av oppgaver i den andre rollen (familie/arbeid). Pressbasert konflikt forekommer dersom press i én rolle gjør det vanskelig å fullføre kravene i en annen rolle. Atferdsbasert konflikt oppstår når den nødvendige atferden i én rolle er inkompatibel med den nødvendige atferden i en annen rolle (Allen & Martin, 2017).

Tradisjonelt har konflikten mellom arenaene arbeid og hjem identifisert familien som primærdomenet på arenaen som ikke omhandler jobb, men i senere år har flere forskere oppmuntret til å gjøre begrepet bredere slik at det også inkluderer de som ikke har barn eller familie (Kelliher et al., 2019; Kossek & Lambert, 2004). I følge Kossek og Lee (2017) er konseptet arbeid-hjem konflikt en utvidelse av begrepet arbeid-familie konflikt som reflekterer realiteten av at arbeidsrollen kan forstyrre et individs andre personlige roller og interesser, utover barn/familie. Videre i studien vil begrepet refereres til som arbeid-hjem konflikt.

Lederstøtte

Støttende ledelse har blitt definert som i hvilken grad medarbeiderne opplever at deres nærmeste leder er opptatt av deres bidrag til organisasjonens ve og vel, at lederen bryr seg om deres velvære og at de har det bra på jobben (Eisenberger et al., 1986). Støttende ledere viser

emosjonell støtte til hver enkelt ansatt, og av ulike former for ledelse er det transformasjonsledelse som i størst grad kan hevdes å inkorporere elementene som legges til grunn i definisjonen av støttende ledelse (Rafferty & Griffin, 2010; Kossek et al., 2018). Uformell støtte fra leder har vist seg å stimulere til positive utfall for både individ og organisasjon (Greenhaus et al., 2012; Lapierre & Allen, 2006). Et eksempel på uformell støtte er «family-supportive supervision» eller familie-støttende ledelse. Denne typen ledelse henviser til ledere som viser interesse for og tilrettelegger for sine ansattes arbeid-hjem balanse, for eksempel ved å la ansatte gå tidligere for å hente i barnehagen og lignende (Lapierre & Allen, 2006).

Støttende ledelse har vist seg å ha en rekke positive utfall for ansatte, organisasjonen og samfunnet. Blant annet hevder litteraturen at støttende ledelse fører til mindre sykefravær (Schmid et al., 2017; Skarholt et al., 2016), bedre jobbtilfredshet (Babin & Boles, 1996; Rafferty & Griffin, 2010), høyere engasjement for organisasjonen (Newton & Maierhofer, 2005), lavere intensjon om å slutte i jobben (Nei et al., 2015), bedre jobbprestasjon og lavere grad av jobbrelatert stress (Khalid et al., 2012).

Teoretisk rammeverk

Hjemmekontor, arbeid-hjemgrenseteori og utbrenthet

I litteraturen benyttes gjerne jobbkrav-ressursmodellen (JD-R) for å forklare stress eller utbrenthet som et resultat av ubalanse mellom to faktorer (Bakker & Demerouti, 2007; Saksvik & Christensen, 2015). Den ene faktoren utgjør jobbkrav som kan være både fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved jobben. Disse jobbkravene krever opprettholdelse av fysisk eller psykologisk innsats eller evne og assosieres derfor med psykologiske eller fysiologiske kostnader for individet (Bakker & Demerouti, 2007). Den andre faktoren er jobbressurser som representerer fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved arbeidet som bidrar til måloppnåelse i jobben, reduserte jobbkrav og bidrar til å redusere de negative fysiologiske og psykologiske konsekvensene av kravene (Bakker & Demerouti, 2007). Teorien antar at det er negativ sammenheng mellom jobbkrav og jobbressurser, og at jobbkravene bidrar til belastninger for individet mens jobbressursene bidrar positivt i form av motivasjon (Schaufeli & Taris, 2014). I tillegg fungerer jobbressursene som en buffer mot belastninger som følge av høye jobbkrav. Belastningen av høye jobbkrav i møte med lite ressurser vil bidra til ugunstige utfall som stress og utbrenthet (Saksvik & Christensen, 2015). For eksempel har studier funnet at fravær

av jobbressurser som feedback på arbeid og sosial støtte fra både overordnede og kollegaer er viktige prediktorer for utbrenthet (Alarcon, 2011; Halbesleben, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004).

Med svært lite tid til forberedelser havnet store deler av verdens, inkludert Norges, befolkning på hjemmekontor – mange for første gang (Kramer & Kramer, 2020). Konsistent med arbeid-familiegrenseteori (Clark, 2000) kan dette tenkes å ha næret konflikter som tidligere ikke har vært et problem. Clarks (2000) grenseteori handler om hvordan mennesker håndterer og forhandler grensene mellom arbeid og familie. Teorien hevder at for noen vil kulturen i de to domenene arbeid/hjem oppleves relativt like og at det derfor vil kreve liten tilpasning fra individet når grensen mellom domenene krysses. For andre hvor kulturen i de to domenene oppleves som mindre forenelige og mer ulike vil det kreve mer innsats og tilpasning å krysse grensen fra ett domene til ett annet. Videre hevdes det at når arbeidsdomenet og hjem-domenet ligner hverandre i kultur og har større overlapp, vil svake grenser kunne føre til mer arbeid-hjem balanse og mindre arbeid-hjem konflikt. I motsatt tilfelle vil det når domenene er ulike være tydelige grenser som fører til en balanse mellom arbeid og hjem (Clark, 2000). Når grensene mellom domenene arbeid og hjem under Covid-19 pandemien ble mindre tydelige (Fisher et al., 2020), er en rimelig antakelse at konfliktnivået mellom domenene økte for arbeidstakere hvor kulturene på arbeidsarenaen og hjemarenaen var motstridende.

Covid-19 pandemien har påvirket både kravene og ressursene til forskjellige typer jobber, og det finnes bevis på at arbeidsforholdene og arbeidskravene for mange ansatte har forverret seg (Hayes et al., 2020). Eksempler på utfordrende arbeidsforhold som mange ansatte har møtt på under pandemien inkluderer mangelfull fysisk plass til å gjennomføre arbeidet, teknostress, mindre sosial samhandling med kollegaer og leder og forstyrrelser fra andre som bor under samme tak (Kniffin et. al, 2021; Schieman et. al, 2021). Høyere krav i møte med færre tilgjengelige jobbressurser på hjemmekontoret kan føre til at ansatte har større risiko for å bli utbrente (Kniffin et. al, 2021). Dermed foreslås følgende:

Hypotese 1: Det vil være forskjell i opplevelsen av utbrenthet for de med hjemmekontor og de med fysisk tilstedeværelse.

Rolleteori, arbeid-hjemkonflikt, ressurstapteori og utbrenthet

Covid-19 pandemien har ført til at mange opplever at grensene mellom arbeid og hjem har blitt mindre tydelige (Fisher et al., 2020). Tidligere ble hjemmekontor gjerne betraktet som et

verktøy for å bedre arbeid-hjem balansen for ansatte (Grzywacz et al., 2008; Hill et. al., 2008; Hill et al., 2003; Wheatley, 2017), men med pandemiens restriksjoner og påbud om hjemmekontor kan det tenkes at hjemmekontor har hatt helt andre konsekvenser på arbeid-hjem balansen (Hayes et al., 2020). Med enten helt eller delvis stengte skoler og barnehager har mange befunnet seg i en situasjon hvor hjemmekontoret for de voksne kombineres med hjemmeskole for barna.

Arbeid-hjem konflikt er en form for mellom-rollekonflikt (Greenhaus & Beutell, 1985), der rollekrav fra jobb og hjem fremstår som uforenelige. En rask omstilling til bruk av hjemmekontor kan tenkes å by på nye utfordringer knyttet til roller. Rolleteori beskriver begrepet «rolle» som de forventninger som er rettet mot en person i en viss sosial posisjon (Einarsen & Skogstad, 2012). Forventningene eller rollekravene kommer fra rolleinteressenter eller såkalte normsendere og kan for eksempel være nærmeste leder, ektefelle, kollegaer eller barn. Rollestress kan oppstå dersom det blir et misforhold mellom forventningene fra normsenderne og opplevde muligheter for å mestre disse (Einarsen & Skogstad, 2012; Greenhaus & Beutell, 1985). Arbeid-hjem konflikt kan for eksempel oppstå dersom tiden brukt i arbeidsrollen gir mindre tid til å møte kravene fra hjem-rollen (tidsbasert konflikt), for høye eller tvetydige krav i arbeidsrollen fører til en såpass stor belastning at den går utover evnen til å møte familiekrav (pressbasert konflikt), eller at atferd som hører til i den ene rollen vil være upassende i den andre rollen (atferdsbasert konflikt) (Greenhaus & Beutell, 1985). Stress gir ofte utslag i andre roller, og en dirigerer kanskje frustrasjonen over på partner eller andre personer (Einarsen & Skogstad, 2012), noe som kan føre til økt konfliktnivå mellom arbeid og hjem.

Endrede rollekrav både på jobb og hjemme som en følge av nødvendig hjemmekontor kan tenkes å føre til såkalte negative «tapsspiraler» (Hobfoll, 1989). Tapsspiraler er et begrep som har sitt utspring i Hobfolls (1989) teori om Conservation of resources (COR) som handler om å forstå stress. Enkelte hevder at COR-teori er en av de beste modellene for å forstå utbrenthet (Lee & Ashforth, 1996), og studier har også funnet at den kan benyttes i utforskningen av arbeid-hjem interaksjonen (Innstrand et al., 2008; Premeaux et al., 2007). Teorien tar utgangspunkt i at mennesker til enhver tid etterstreber å beholde, beskytte og øke ressurser som er viktige for dem. En person kan oppleve økt stress dersom det foreligger en overhengende trussel om tap av ressurser, faktiske tap av ressurser eller når det mangler en økning av ressurser etter en investering av ressurser (Hobfoll, 1989). Rolleteori hevder at både rollene man har på jobb og hjemme er et resultat av andres og egne forventninger til den

bestemte rollen (Greenhaus & Beutell, 1985; Kahn et al., 1964). Rollestresset som oppstår når krav og forventninger som stilles i de ulike rollene er uforenelige kan føre til ulike former for arbeid-hjem konflikt, og i møte med disse konfliktene er det sannsynlig at ressurser går tapt (Hobfoll, 1989; Innstrand, 2010). Vedvarende stressorer knyttet til enten arbeidsrollen eller hjemrollen trekker ressurser fra den totale mengden som er tilgjengelig og det blir mindre ressurser tilgjengelig for å møte kravene i den andre rollen. Utbrenthet kan som en følge av dette oppstå som et resultat av psykisk stress knyttet til individets tap av ressurser (Grøteide & Sunde, 2012).

Konsistent med antakelsen om at tap av ressurser vil føre med seg negative utfall, viser litteraturen at arbeid-hjem konflikt kan relateres til utbrenthet (Burke & Greenglass, 2001; Soelton et al., 2020). Studier har vist at dess høyere arbeid-hjem konflikt, dess større sjans for å bli utbrent (Rupert et al., 2012), og at forekomst av arbeid-hjem konflikt kan predikere utbrenthet blant ansatte (Smith et al., 2018). Basert på dette presenteres følgende: *Hypotese 2: Det vil være en positiv sammenheng mellom arbeid-hjem konflikt og utbrenthet*

Støttende ledelse som moderator

Leders rolle blir spesielt viktig for ansatte når en står ovenfor kriser, og spesielt støttende ledelse har blitt trukket frem som en effektiv lederstil (Kniffin et al, 2021). I tillegg har leders rolle blitt funnet å være svært viktig for å hjelpe ansatte til å regulere balansen mellom arbeid og hjem (Allen, 2001; LaPierre & Allen, 2006; Vaziri et al., 2020). Blant annet har det blitt funnet at ansatte som rapporterer at deres nærmeste leder er «informal family supportive» - uformelt støttende ovenfor ansattes fritid, rapporterer lavere forekomst av arbeid-hjem konflikt enn ansatte som opplever lederen sin som mindre støttende (LaPierre & Allen, 2006). Ledere som empatisk viser støtte overfor ansattes hjemmeliv har vist seg å hjelpe ansatte med å balansere rollene både på jobb og hjemmebane (Crain & Stevens, 2018), bidra til mindre arbeid-hjem konflikt og mer arbeid-hjem fasilitering (Hammer et al., 2009; Odle-Dusseau et al., 2012).

Videre har det vist seg at en leder som er støttende ovenfor de ansattes hjemmeliv potensielt kan fungere som en buffer mellom arbeid-hjem konflikt og helse relaterte utfall (Shockley & Allen, 2013). Det konseptuelle rammeverket til JD-R trekker frem lederstøtte som en jobbressurs som kan påvirke utbrenthet negativt (Bakker & Demerouti, 2007). Det antas at støttende ledere mulig vil kunne fungere som en buffer mellom arbeid-hjem konflikt som følge av hjemmekontor og utbrenthet. Dermed foreslås følgende:

Hypotese 3a: Det vil være en negativ sammenheng mellom lederstøtte og arbeid-hjem konflikt

Hypotese 3b: Det vil være en negativ sammenheng mellom lederstøtte og utbrenthet

Hypotese 4: Lederstøtte vil delvis moderere forholdet mellom arbeid-hjem konflikt og utbrenthet

Metode

Utvalg og prosedyre

Dataene i denne tverrsnittstudien ble innhentet gjennom et elektronisk spørreskjema spesielt utarbeidet for å måle effekten av Covid-19 pandemien på det psykososiale arbeidsmiljøet i prosjektet «Helsefremmende arbeidsplasser i lys av Covid-19». Prosjektet er utarbeidet og gjennomført av forskningsgruppa «Healthy Workplaces» ved Institutt for psykologi på NTNU (<https://www.ntnu.edu/psychology/healthy-workplaces#/view/about>). Det elektroniske spørreskjemaet ble sendt ut til samtlige ansatte i et nasjonalt forsikringsselskap. Mellomledere på alle avdelinger i selskapet hadde på forhånd fått beskjed om å informere og forberede sine ansatte på undersøkelsen, for å sikre høyest mulig svarprosent. I tillegg til en elektronisk lenke som førte til spørreskjemaet, ble respondentene i e-posten informert om at spørreundersøkelsen hadde til hensikt å undersøke ansattes opplevelser rundt Covid-19 pandemien, hjemmekontor/fjernarbeid og arbeidsmiljøet generelt. Informasjonen i e-posten forsikret også deltakerne om at alle svar ville behandles konfidensielt og at datamaterialet ville bli fullstendig anonymisert. Undersøkelsen ble sendt ut den 1. desember 2020, og lå tilgjengelig for respondentene i tre uker. Én purring ble sendt ut underveis. Respondentene har gitt samtykke til at dataene benyttes i forskningsøyemed. Opplysningene ble innhentet anonymt, og ingen bakgrunnsinformasjon ble hentet inn. Prosjektet følger dermed retningslinjene til Personvernombudet for forskning (Norsk senter for forskningsdata, 2020).

Utvalget bestod av 568 respondenter (svarprosent på 37,8%), hvor 51,2% var kvinner og 48,2% var menn. Én respondent identifiserte seg som ikke-binær og to respondenter ønsket ikke å oppgi kjønn. Undersøkelsen viste at 62,1% av utvalget ($N=353$) oppga at de arbeidet på hjemmekontor under pandemien på tidspunktet spørreundersøkelsen ble sendt ut, mot kun 3% som svarte at de arbeidet på hjemmekontor før Covid-19 pandemien. I undersøkelsen var det 13,4% ($N=76$) som oppga at de på daværende tidspunkt jobbet fysisk fra kontoret hver dag, mot 75,9% som svarte at de jobbet fra kontoret hver dag før pandemien. Andelen som kombinerte hjemmekontor og fysisk tilstedeværelse under Covid-19 pandemien var på 24,5% ($N=139$). Nesten halvparten av respondentene oppga at de deler

husstand med barn mellom 0 og 17 år (42,5%). Flesteparten av respondentene er faste ansatte (99,3%) som arbeider heltid (92,3%).

Måleinstrumenter

Måleinstrumentene som er brukt i oppgaven baserer seg på tre likert-skalaer, hvor hver av de utvalgte skalaene har fem svaralternativer. Skalaene består av et varierende antall påstander, Reliabiliteten til skalaene ble estimert på individuelt nivå ved Cronbachs alfa. Alfa for de tre variablene i studien passerte det anbefalte cut-off kriteriet på $\alpha \geq ,70$ (DeVellis, 2016). De tre skalaene med tilhørende påstander finnes i Appendiks 1.

Utbrenthet. Utbrenthet måles basert på den sist reviderte versjonen av Burnout Assessment Tool 12-item scale (Schaufeli et al., 2020). Skalaen består av 12 påstander som utgjør fire kjernekonstrukt og måler utbrenthet på de fire dimensjonene utmattelse, mental distanse, emosjonell svekkelse og kognitiv svekkelse. Påstandene lyder for eksempel «På jobb føler jeg meg mentalt utmattet» og «det er vanskelig å motivere meg for jobben», og respondentene svarer om påstanden stemmer basert på svaralternativene «aldri», «noen ganger», «regelmessig», «ofte» og «alltid». Dimensjonene korrelerer såpass sterkt med hverandre at resultatene slås sammen for å danne ett enkelt konstrukt for å måle den totale skåren for utbrenthet blant utvalget (Hadzibajramović et al., 2020; Schaufeli et al., 2020). Høy skåre indikerer utbrenthet og lav skåre indikerer lav grad av utbrenthet. Cronbachs alfa for skalaen måler .88, og anses som tilfredsstillende.

Arbeid-hjem konflikt. Arbeid-hjem konflikt måles basert på en skala som først ble utviklet av Wayne med kolleger (2004), og som senere ble videreutviklet og tilpasset for bruk i Norge av Innstrand med kolleger (2009). Skalaen består av fire påstander som for eksempel «Stress på jobben gjør meg irritabel hjemme» og «Jobben min gjør at jeg har mindre overskudd til aktiviteter hjemme». Respondentene hadde i spørreskjemaet fem svaralternativer: *Helt uenig, uenig, hverken/eller, enig og helt enig*. Høy skåre indikerer at arbeidet påvirker hjemmelivet negativt. Cronbachs alfa for skalaen var tilfredsstillende med .86.

Lederstøtte. Lederstøtte måles med en skala som er utviklet av Schaufeli (2015), basert på et spørreskjema utviklet av Van Veldhoven med kollegaer (2002). Høy skåre indikerer at respondenten opplever lederen sin som støttende. Skalaen består av tre påstander, for eksempel «Kan du regne med din nærmeste leder for hjelp og støtte når det trengs» og «Opplever du at din nærmeste leder er åpen for å diskutere både private og arbeidsrelaterte

forhold?»). Respondentene svarer ved å velge ett av fem svaralternativer: *Aldri, sjelden, noen ganger, ofte, alltid*. Skalaen hadde tilfredsstillende Cronbachs alfa på .87.

Kontrollvariabler

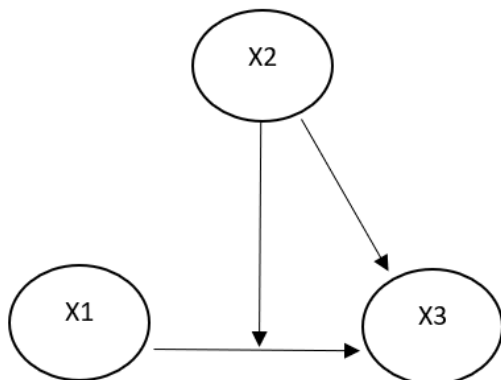
Forekomst av arbeid-hjem konflikt kan predikere utbrenthet blant ansatte (Smith et al., 2018). Kjønnsforskjeller ser ut til å være tydelig i opplevelsen av arbeid-hjem konflikt (Michel et al., 2011; Innstrand et al., 2009; Kossek & Ozeki, 1998), og kvinner med barn som bor hjemme er de som rapporterer å oppleve mest arbeid-hjem konflikt (Westrupp et al., 2016) Gjennomsnittsalderen for når man får sitt første barn i Norge er 29,9 år for kvinner og 32,1 år for menn (Statistisk sentralbyrå, 2021), og alder kan dermed spille en rolle i opplevelsen av utbrenthet som følge av arbeid-hjem konflikt. Med utgangspunkt i at arbeid-hjem konflikt påvirker utbrenthet, fremstår det plausibelt at kjønn og alder kan påvirke individets opplevde grad av utbrenthet, og dette inkluderes derfor som kontrollvariabler i studien.

Statistisk analyse

I denne oppgaven undersøker jeg forholdet mellom hjemmekontor, arbeid-hjem konflikt, lederstøtte og utbrenthet. Initialt ble det gjennomført en t-test for å undersøke om det var noen forskjell i utbrenthet blant de med hjemmekontor og de med fysisk tilstedeværelse på kontoret. For å se på sammenhenger mellom de som arbeider på hjemmekontor og de som har fysisk tilstedeværelse på kontoret ble «select cases» valgt i forkant av de videre analysene. De som svarte at de jobber både hjemmefra og fra kontoret ble utelatt fra disse analysene. For å undersøke bivariante sammenhenger mellom variablene i hypotese 2, 3a og 3b ble det benyttet korrelasjonsanalyse (Howell, 2012). I tillegg ble det benyttet regresjonsanalyse for å studere sammenhengene kontrollert for alder og kjønn i hypotese 2 og hypotese 3b.

Moderasjon. For å teste hypotese 4 og undersøke om lederstøtte har en modererende effekt på forholdet mellom arbeid-hjem konflikt og utbrenthet ble det gjennomført en hierarkisk regresjonsanalyse med et interaksjonsledd. Moderasjon (Figur 1) brukes for å undersøke om en tredje variabel påvirker styrken og retningen på forholdet mellom en

avhengig og en uavhengig variabel (Dawson, 2014).



Figur 1. Modererende effekt

I gjennomføringen av interaksjonsanalysen ble variablene sentrert på gjennomsnitt for å hindre multikollinearitet (Dawson, 2014). Interaksjonsleddet ble deretter inkludert i en hierarkisk regresjonsanalyse. Alle analysene ble gjennomført ved bruk av IBM SPSS v27.

Resultater

I hypotese 1 ble det presentert at det vil være en forskjell i opplevelsen av utbrenthet for de med hjemmekontor ($N = 353$) og de med fysisk tilstedeværelse ($N = 76$). En uavhengig t-test ble gjennomført for å sammenligne opplevelsen av utbrenthet blant de to gruppene. Det var ingen signifikant forskjell i skårer for de med hjemmekontor ($M = 1,58$, $SD = ,46$) og de med fysisk tilstedeværelse på kontoret ($M = 1,64$, $SD = ,51$; $t(427) = -1,07$, $p = ,29$, to-halet). Hypotese 1 avkreftes derfor.

For å undersøke de mulige sammenhengene arbeid-hjem konflikt og lederstøtte kan ha med utbrenthet, ble sammenhengen mellom alle variablene undersøkt i to separate korrelasjonsanalyser – én for de med hjemmekontor og én for dem med fysisk tilstedeværelse på kontoret. Deretter ble det samme gjort i en regresjonsanalyse.

ARBEID-HJEM KONFLIKT, LEDERSTØTTE OG UTBRENTHET UNDER COVID-19 PANDEMIEN

Tabell 1

Gjennomsnitt, standardavvik og bivariate korrelasjoner (Pearsons) for variablene i studien blant de med hjemmekontor

	Mean	SD	1	2	3	4	5
Utbrenthet	1.58	.46	-				
Arbeid-hjem konflikt	2.67	.90	.51**	-			
Lederstøtte	4.14	.80	-.32**	-.28**	-		
Kjønn	1.45	.57	.09	.76	-.07	-	
Alder	6.93	2.31	-.14**	-.10	-.00	-.04	-

**Korrelasjonen er signifikant på 0.01 nivå (To-halet)

Tabell 1 viser at arbeid-hjem konflikt korrelerer signifikant positivt med utbrenthet for dem som jobber på hjemmekontor under Covid-19 pandemien. Lederstøtte har en signifikant negativ sammenheng med utbrenthet og arbeid-hjem konflikt. Kontrollvariabelen alder er negativt signifikant forbundet med utbrenthet. Kjønn er ikke signifikant med noen av sammenhengene.

Tabell 2

Gjennomsnitt, standardavvik og bivariate korrelasjoner (Pearsons) for variablene i studien blant de med fysisk tilstedeværelse på kontoret hver dag

	Mean	SD	1	2	3	4	5
Utbrenthet	1.64	.52	-				
Arbeid-hjem konflikt	2.64	.92	.58**	-			
Lederstøtte	4.29	.77	-.20	-.20	-		
Kjønn	.39	.49	.18	.17	.12	-	
Alder	6.70	2.50	-.11	.08	.12	.19	-

**Korrelasjonen er signifikant på 0.01 nivå (To-halet)

Tabell 2 viser at det er en positiv signifikant korrelasjon mellom utbrenthet og arbeid-hjem konflikt for de med fysisk tilstedeværelse på kontoret hver dag. Hverken lederstøtte, alder eller kjønn har signifikante sammenhenger med resten av variablene i studien, for de med fysisk tilstedeværelse på kontoret.

Tabell 3

Regresjonsanalyse av studiens variabler på utbrenthet

Steg	Hjemmekontor			Fysisk tilstedeværelse		
	<i>b</i>	R ²	R ² change	<i>b</i>	R ²	R ² change
1. Kontrollvariabler		.03	.03**		.03	.05
Kjønn	.09			.21		
Alder	-.14**			-.15		
2. Krav og ressurser		.31	.28***		.35	.33***
Arbeid-hjem konflikt	.45***			.56***		
Lederstøtte	-.19***			-.08		
3. Interaksjonsledd		.32	.01*		.34	.00
Arbeid-hjem konflikt x Lederstøtte	-.11*			-.05		

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Tabell 3 viser sammenhengene av de ulike variablene i studien på utbrenthet for de med hjemmekontor og de med fysisk tilstedeværelse. Blant de med hjemmekontor forklarer kontrollvariablene 3% av variansen i utbrenthet. Alder er signifikant relatert til utbrenthet, kjønn har ingen signifikant sammenheng blant de med hjemmekontor. Kontrollvariablene hadde ingen signifikant effekt på utbrenthet blant de med fysisk tilstedeværelse på kontoret. I steg 2 ble arbeid-hjem konflikt og lederstøtte lagt til som variabler og ytterligere 28% ($R^2 = .28$; $p \leq .001$) av variansen i utbrenthet blant de med hjemmekontor kunne statistisk signifikant forklares av de to variablene. For de med fysisk tilstedeværelse på kontoret forklarte arbeid-hjem konflikt og lederstøtte 33% ($R^2 = .33$; $p \leq .001$) av den totale variansen i utbrenthet, kontrollert for kjønn og alder. Interaksjonsleddet ble funnet statistisk signifikant for gruppen med hjemmekontor ($b = -.11$ ($p \leq .05$)). For de med fysisk tilstedeværelse ble det ikke funnet noen signifikant interaksjonseffekt.

I hypotese 2 presenterte jeg at det vil være en positiv sammenheng mellom arbeid-hjem konflikt og utbrenthet, og dette bekreftes for begge utvalgene i studien. Arbeid-hjem konflikt hadde sterke (Cohen, 1998, s. 79-81) signifikante bivariate korrelasjoner på

henholdsvis $r = .51$ ($p \leq ,01$) for de med hjemmekontor og $r = .58$ ($p \leq ,01$) blant de med fysisk tilstedeværelse på kontoret. Den hierarkiske regresjonsanalysen viste at arbeid-hjem konflikt signifikant predikerte utbrenthet for de med hjemmekontor, $b = .45$ ($p \leq ,001$), kontrollert for kjønn og alder. For arbeidstakerne med fysisk tilstedeværelse predikerte arbeid-hjem konflikt utbrenthet i enda større grad enn for de med hjemmekontor, $b = .56$ ($p \leq ,001$). Dermed støttes hypotese 2.

I hypotese 3a ble det påstått at det vil være en negativ sammenheng mellom lederstøtte og arbeid-hjem konflikt. De bivariate korrelasjonene i tabell 1 og tabell 2 viser at lederstøtte har en statistisk signifikant negativ sammenheng $r = -.28$ ($p \leq ,001$) på arbeid-hjem konflikt blant de med hjemmekontor. For de med fysisk tilstedeværelse på kontoret har lederstøtte ingen signifikant sammenheng med arbeid-hjem konflikt. Hypotese 3a bekreftes dermed for de med hjemmekontor, men avkreftes for de med fysisk tilstedeværelse på kontoret.

I hypotese 3b ble det lagt frem at det vil være en negativ sammenheng mellom lederstøtte og utbrenthet. Resultatene fra korrelasjonsanalysene i tabell 1 og tabell 2 viste at lederstøtte korrelerer signifikant negativt $r = -.32$ ($p \leq ,01$) med utbrenthet for gruppen med hjemmekontor, mens det for gruppen med fysisk tilstedeværelse på kontoret ikke ble funnet noen signifikant korrelasjon mellom lederstøtte og utbrenthet. Basert på resultatene fra regresjonsanalysen i tabell 3 finner man at lederstøtte statistisk signifikant har en negativ sammenheng med utbrenthet blant dem på hjemmekontor, $b = -.19$ ($p \leq ,001$), og ingen statistisk signifikante sammenhenger for dem med fysisk tilstedeværelse på kontoret. Hypotese 3b bekreftes dermed for dem med hjemmekontor, men avkreftes for dem med fysisk tilstedeværelse på kontoret.

I hypotese 4 ble det hevdet at lederstøtte delvis ville moderere forholdet mellom arbeid-hjem konflikt og utbrenthet. Resultatene fra regresjonsanalysen viste at interaksjonsleddet hadde en statistisk signifikant negativ sammenheng på forholdet mellom arbeid-hjem konflikt og utbrenthet ($b = -.11$ ($p \leq ,05$)) for de med hjemmekontor, men ingen signifikant interaksjonseffekt ble funnet blant de med fysisk tilstedeværelse. Hypotese 4 bekreftes dermed for de med hjemmekontor, men avkreftes for de med fysisk tilstedeværelse på kontoret.

Diskusjon

Formålet med denne studien var å undersøke hvordan krav og ressurser er relatert til utbrenthet for ansatte med ulike former for arbeidsorganisering under Covid-19 pandemien.

Mer spesifikt ønsket studien å undersøke hvordan arbeid-hjem konflikt som et *krav* og lederstøtte som en *ressurs* kunne relateres til utbrenthet for de som har vært på hjemmekontor under Covid-19 pandemien og for de som har hatt fysisk tilstedeværelse på kontoret. Videre ønsket studien å undersøke om lederstøtte fungerer som en moderator for de som opplever utbrenthet som en konsekvens av arbeid-hjem konflikt. Forskningsfunnene viste at det ikke ble funnet noen signifikante forskjeller i utbrenthet blant dem med hjemmekontor og de med fysisk tilstedeværelse på kontoret, noe som indikerer at pålagt hjemmekontor under Covid-19 pandemien ikke påvirker utbrenthet i større grad enn fysisk tilstedeværelse. Det ble funnet at arbeid-hjem konflikt hadde sterke sammenhenger med utbrenthet for begge utvalgene. Videre viste funnene i denne studien at lederstøtte hadde en negativ sammenheng med arbeid-hjem konflikt og utbrenthet for de med hjemmekontor, noe som understreker at lederstøtte er spesielt viktig for ansatte med hjemmekontor. En slik signifikant sammenheng mellom lederstøtte, arbeid-hjem konflikt og utbrenthet ble ikke funnet for de med fysisk tilstedeværelse på kontoret. Interaksjonsanalysen viste at lederstøtte signifikant modererer forholdet mellom arbeid-hjem konflikt og utbrenthet for de med hjemmekontor, men ingen signifikant moderasjonseffekt ble funnet blant de med fysisk tilstedeværelse på kontoret.

Hjemmekontor, fysisk tilstedeværelse og utbrenthet. Basert på JD-R teori (Bakker & Demerouti, 2007), tidligere forskning på fravær av jobbressurser (Alarcon, 2011; Bakker et al., 2004; Halbesleben, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004) og arbeid-hjemgrenseteori (Clark, 2000) ble det i hypotese 1 hevdet at det ville være en forskjell i opplevelsen av utbrenthet blant de som under Covid-19 pandemien har vært på hjemmekontor og de som har vært fysisk tilstedeværelse på kontoret. Det ble ikke funnet noen signifikante forskjeller, og denne hypotesen ble dermed avkreftet. Dette står i kontrast til tidligere forskning som har påvist høyere grad av utbrenthet for dem som arbeidet hjemmefra under pandemien (Hayes et al., 2020). Fra et grenseteoretisk perspektiv (Clark, 2000) kan det tenkes at studiens utvalg har en arbeidssituasjon hvor kulturene på arbeidsarenaen og hjemarenaen ikke er motstridende nok til å nære så mye arbeid-hjem konflikt at det resulterer i utbrenthet. Et annet resultat ville man kanskje fått dersom en hadde sett på andre yrkesgrupper, hvor arbeidets natur er mindre forenelig med livet på hjem-arenaen. Utover dette kan det i tråd med JD-R teori (Bakker & Demerouti, 2007) ha seg slik at arbeidsgiver i dette tilfellet har sørget for at alle ansatte har tilgjengelige ressurser på hjemmekontoret, som for eksempel tilstrekkelig med teknologisk utstyr til at arbeidet kan gjennomføres på en hensiktsmessig måte, støydempende øretelefoner, ergonomisk kontorstol og lignende. Som et resultat av at Helsedirektoratet *påla*

norske arbeidsplasser med mulighet for hjemmekontor til å innføre hjemmekontor (Helsedirektoratet, 2020), kan det spekuleres i om bedrifter generelt arbeidet raskt for å formelt optimalisere hjemmekontoret for de ansatte. Dette vites ikke for denne spesifikke studien, men kan mulig bidra i forklaringen av hvorfor forskjellene i utbrenthet ikke er større mellom de som har hjemmekontor og de som har fysisk tilstedeværelse på kontoret i denne studien.

Resultatene fra denne studien kan også mulig forklares av at utbrenthet er noe som gradvis utvikles over tid (Schaufeli et al., 2020), og på det tidspunktet datainnsamlingen foregikk kan det tenkes at pandemien og påtvunget hjemmekontor ikke hadde vart lenge nok til å kunne påvirke utbrenthet. I tillegg ble undersøkelsen gjennomført på et tidspunkt hvor det over en lengre periode hadde vært flere lettelsers i restriksjonene knyttet til hjemmekontor. Det er naturlig å anta at dette oppholdet i strenge restriksjoner kan ha påvirket resultatet fra studien, og visket ut skillene mellom de to gruppernes opplevelse av utbrenthet på det aktuelle tidspunktet for gjennomføring av spørreundersøkelsen.

Arbeid-hjem konflikt og utbrenthet. I tråd med hypotese 2 indikerer forskningsfunnene at arbeid-hjem konflikt har en tydelig sammenheng med utbrenthet, både for de med hjemmekontor og de med fysisk tilstedeværelse. Dette er konsistent med tidligere forskning som viser at arbeid-hjem konflikt er relatert til utbrenthet (Burke & Greenglass, 2001; Smith et al., 2018; Soelton et al., 2020) – også i Norge (Innstrand et al., 2008). I tillegg ble det funnet at kontrollert for kjønn og alder kan arbeid-hjem konflikt predikere utbrenthet blant begge gruppene. I tråd med teorien om ressurstap (Hobfoll, 1989) kan økt arbeid-hjem konflikt ha ført til negative tapsspiraler, hvor individet som et resultat av ressurstap og mangel på ressurser for å mestre de økte kravene - opplever en økning i utbrenthet for å forsøke å unngå ytterligere ressurstap. Det kan tenkes at det under pandemien har vært svært krevende – både for de med hjemmekontor og for de med fysisk tilstedeværelse på kontoret å erverve eller opprettholde ressurser knyttet til arbeid-hjem balanse. For eksempel kan det fra et rolleteoretisk perspektiv (Greenhaus & Beutell, 1985) med grenseteori som rammeverk (Clark, 2000) tenkes at de med hjemmekontor under pandemien har opplevd atferdsbasert konflikt som en følge av motstridende kulturer mellom domene arbeid og hjem. For de med fysisk tilstedeværelse på kontoret kan det tenkes at tidsbaserte konflikter (Greenhaus & Beutell, 1985) kan være forløperen til opplevelsen av arbeid-hjem konflikt som et resultat av økte krav på hjemmebane knyttet til hjemmeskole og lignende. Tapsspiraler kan ha blitt

dannet som et resultat av manglende ressurser til å unngå ytterligere ressurstap (Hobfoll, 1989), med utbrenthet som en konsekvens.

Et annet poeng som er verdt å nevne i relasjon til arbeid-hjem konflikt er at resultatene fra denne studien kan reflektere det som i litteraturen kalles «The restricted life spheres hypothesis» (Schieman et al., 2021). Hypotesen om begrensede livssfærer (fritt oversatt) baserer seg på ideen om at som et resultat av de strenge restriksjonene som har foreligget under pandemien knyttet til sosial distansering, begrensede nærkontakter og lignende, ble «hjem-siden» av arbeid-hjem begrepet tydelig begrenset. Dette har blitt hevdet å ha redusert nivået av arbeid-hjem konflikt i den generelle populasjonen (Schieman et al., 2021). Dersom hypotesen om begrensede livssfærer stemmer, vil det være nyttig å gjennomføre undersøkelsene i denne studien på nytt når samfunnet igjen åpner opp, for å se om sammenhengen mellom arbeid-hjem konflikt og utbrenthet arter seg annerledes enn resultatene fra denne studien. Til tross for at det tidligere har blitt forsket mye på sammenhengen mellom arbeid-hjem konflikt og utbrenthet, er det imidlertid forsket lite på hjemmekontor i relasjon til dette (Hayes et al., 2020; Schieman et al., 2021). Funnene bidrar således med å utvikle forståelsen mellom arbeidsorganisering, arbeid-hjem konflikt og utbrenthet.

Lederstøtte, arbeid-hjem konflikt og utbrenthet. Resultatene fra hypotese 3a viste at lederstøtte hadde en negativ sammenheng med arbeid-hjem konflikt for de med hjemmekontor, men ingen signifikante sammenhenger ble funnet for de med fysisk tilstedeværelse på kontoret. For de med hjemmekontor støtter resultatene tidligere forskning som har funnet at støttende ledelse kan bidra med å redusere arbeid-hjem konflikt blant ansatte (Crain & Stevens, 2018; Hammer et al., 2009; LaPierre & Allen, 2006; Odle-Dusseau et al., 2012; Vaziri et al., 2020). For gruppen med fysisk tilstedeværelse på kontoret viste resultatene at det ikke finnes noen signifikante sammenhenger mellom lederstøtte og arbeid-hjem konflikt, og disse funnene står dermed i sterk kontrast til tidligere forskning. Foreløpig er litteraturen som omhandler lederstøtte og arbeid-hjem konflikt under Covid-19 pandemien mangelfull, men basert på resultatene som fremgår av denne studien kan det tenkes at lederstøtte spiller en annen rolle for de med fysisk tilstedeværelse enn det gjør for de med hjemmekontor. Blant annet har tidligere studier hevdet at behovet for støtte fra ledelse er lavere for arbeidstakere som er mer autonome og selvgående (Brezicha et al., 2015). Det kan spekuleres i om det er noe særskilt for de som har valgt eller vært pålagt å være fysisk på kontoret under pandemien, som gjør at lederstøtte i mindre grad har noen relevant

sammenheng med arbeid-hjem konflikt. Blant annet kan det tenkes at ansatte som befant seg på kontoret under pandemien har arbeidsoppgaver som ikke lar seg gjennomføre hjemmefra, for eksempel at disse besitter ulike lederverv og/eller har mer autonome arbeidsoppgaver. Utvalget i denne studien har sitt virke i forsikringsbransjen, og det kan tenkes at arbeidsoppgavene preges av høy grad av autonomi, sammenlignet med andre bransjer hvor oppgavene er mer standardiserte.

Slik tidligere nevnt kan det fra et rolleteoretisk perspektiv (Greenhaus & Beutell, 1985) tenkes at ansatte som var fysisk tilstede på kontoret under pandemien opplever tidsbaserte rollekonflikter som et resultat av at kravene på hjemmebane økte i takt med at samfunnet ble stengt ned. Når den ansatte i tillegg måtte fysisk på arbeid for å få gjennomført sine arbeidsoppgaver, kan det tenkes at rollekonflikten eskalerte og at kravene fra arbeid-hjem konflikten ble for høye til at lederstøtte fungerer som en betydningsfull motvekt. Utover dette kan det fremstå plausibelt at individuelle forskjeller og behov for mindre støtte fra leder forklarer hvorfor lederstøtte ikke har noen signifikant sammenheng med arbeid-hjem konflikt for de med fysisk tilstedeværelse på kontoret (Brezicha et al., 2015).

Videre viste resultatene fra hypotese 3b at lederstøtte hadde en signifikant negativ sammenheng med utbrenthet blant de med hjemmekontor, også når det ble kontrollert for kjønn og alder. Dette er konsistent med tidligere forskning som har vist at støttende ledelse har negativ sammenheng med jobbrelatert stress (Khalid et al., 2012). For de med fysisk tilstedeværelse ble det ikke funnet noen signifikante sammenhenger mellom lederstøtte og utbrenthet. Fra et JD-R teoretisk perspektiv (Bakker & Demerouti, 2007) kan det spekuleres i om at de som er fysisk tilstede på kontoret i større grad enn de på hjemmekontor har tilgang på flere jobbressurser. For eksempel kan det tenkes at de med fysisk tilstedeværelse på kontoret har mer tilgang på kollegastøtte, bedre fysiske arbeidsforhold og får hyppigere tilbakemeldinger på sitt arbeid på grunn av mer sosial omgang med ledere og kollegaer. For de med hjemmekontor kan det tenkes at flere av disse ressursene oppleves å være mindre tilgjengelige, som et naturlig resultat av mindre sosial omgang med arbeidskolleger og mindre interaksjon med det fysiske arbeidsmiljøet. Lederstøtte kan dermed oppleves som ekstra viktig for dem med hjemmekontor – nettopp fordi at dette blir en synlig ressurs som erstatter andre ressurser.

Resultatene fra hypotese 4 indikerer at lederstøtte har en signifikant negativ effekt på forholdet mellom arbeid-hjem konflikt og utbrenthet for de med hjemmekontor, men ingen moderasjonseffekt ble funnet for de med fysisk tilstedeværelse. For de med hjemmekontor

ser det ut som at lederstøtte i tråd med argumentasjonen presentert i tidligere hypoteser, kan fungere som en buffer mellom arbeid-hjem konflikt og utbrenthet. Med utgangspunkt i rammeverket til JD-R-modellen (Bakker & Demerouti, 2007) fremgår lederstøtte som en spesielt viktig ressurs i møte med nye krav og utfordringer knyttet til hjemmekontor under pandemien. Det kan spekuleres i om en mulig forklaring på dette kan være at ansatte som opplever sin leder som støttende (Lapierre & Allen, 2006) og i tråd med arbeid-hjemgrenseteori (Clark, 2000), tenkes å fokusere mer på å sette tydelige grenser mellom de to arenaene arbeid og hjem.

Resultatene fra korrelasjon og regresjonsanalysene for de med fysisk tilstedeværelse på kontoret gir noen interessante indikasjoner på hvordan lederstøtte – i motsetning til det som har blitt hevdet i litteraturen (Crain & Stevens, 2018; Hammer et al., 2009; Khalid et al., 2012; LaPierre & Allen, 2006; Odle-Dusseau et al., 2012; Vaziri et al., 2020) ikke har noen effekt på hverken arbeid-hjem konflikt, utbrenthet eller samspillet mellom de to variablene. Dette kan tenkes å henge sammen med helt andre faktorer enn de som måles i denne studien. Utbrenthet er et sammensatt fenomen, og tidligere forskning viser at faktorer som rollestress (Kirk-Brown & Wallace, 2011), emosjonelle krav, arbeidsmengde, opplevd autonomi og sosial støtte fra kollegaer (Bakker et al., 2004) er viktige prediktorer for utbrenthet. Det kan derfor forekomme at forholdene som er blitt avdekket eller avkrefte i denne studien relatert til utbrenthet kan tilskrives andre faktorer enn det som fremgår.

Styrker og begrensninger ved studien

Det finnes klare styrker ved denne studien. Hjemmekontor og konsekvensene det potensielt kan ha på ansattes velvære og helse er et dagsaktuelt tema som både media (Bjørgan 2020; Heusch, 2020; Larsen 2020; Sollien 2020), forskning (Hayes et al., 2020; Kniffin et al., 2021; Schieman et al., 2021) og denne studien påpeker. Denne studien er en av få studier som er gjennomført under en pandemi, og bidrar med signifikante resultater som potensielt kan ha nyttige implikasjoner for utviklingen av norsk arbeidsliv. Funnene fra denne studien bidrar til økt forståelse om fenomenet utbrenthet i lys av arbeidskonteksten norske arbeidstakere befant seg i da studien ble gjennomført. I tillegg understreker studien leders sentrale rolle i preventive tiltak rettet mot arbeid-hjem konflikt og utbrenthet blant ansatte med hjemmekontor. Studien bidrar også med funn som strider med tidligere forskning når det kommer til lederstøttes relasjon til arbeid-hjem konflikt og utbrenthet for arbeidstakere med fysisk tilstedeværelse på kontoret. Utvalget har en jevn kjønnsfordeling, noe som bidrar til å styrke studiens ytre validitet. Til tross for at denne studien gir indikasjoner på sammenhenger

mellom utbrenthet, fysisk arbeidssted, arbeid-hjem konflikt og lederstøtte, knyttes det flere metodiske begrensninger til studien. Studiens begrensninger diskuteres videre med bakgrunn i tre typer validitet: Begrepsvaliditet, indre validitet og ytre validitet (Shadish et al., 2002).

Begrepsvaliditet handler om i hvilken grad leddene som er ment til å måle et begrep representerer det fenomenet de er ment til å måle på en tilstrekkelig tilfredsstillende måte (Shadish et al., 2002). Det er verdt å undersøke begrepsvaliditeten på spørreundersøkelsen som ble benyttet i denne studien. For eksempel kan det tenkes at indikatoren «Kan du regne med din nærmeste leder for hjelp og støtte når det trengs» som er ment til å måle lederstøtte (Schaufeli, 2015) er for generelt utformet, med liten forankring til faktisk atferd. En mulig konsekvens er at resultatene fra spørreskjemaet ikke gjenspeiler fenomenene som det var meningen å måle, og at resultatene kunne blitt annerledes dersom det var blitt valgt andre formuleringer. En annen utfordring knyttet til bruken av subjektiv rapportering som spørreskjemaer, er at resultatene man får baserer seg på respondentens tolkning av ulike spørsmål, og dette er noe som kan variere betydelig blant respondentene (Shadish et al., 2002).

Måleverktøyet BAT (Schaufeli et al., 2020) ble i denne studien benyttet for å måle forekomst av utbrenthet blant utvalget. Basert på forskning som hevder at de fire dimensjonene i BAT korrelerer sterkt med hverandre (Hadzibajramović et al., 2020; Schaufeli et al., 2020) ble det besluttet å danne ett enkelt konstrukt for å måle den totale skåren for utvalget. Prosessteoretisk perspektiv hevder at utbrenthet er noe som foregår over tid (Peterson et. al., 2008), fra utmattelse (Maslach, 1993) til kynisme, emosjonell og kognitiv svekkelse (Bakker et al., 2008; Schaufeli et al., 2020) og til slutt redusert selvfølelse (Leiter, 2008). Dersom studien hadde valgt å benytte seg av de ulike dimensjonene i BAT (Schaufeli et al., 2020) ville en kanskje sett forskjeller i gruppenes opplevelse av utbrenthet, for eksempel forskjeller i utmattelse som betraktes som første steg i utbrenthet (Schaufeli et al., 2020; Maslach, 1993). Som allerede nevnt er utbrenthet et fenomen som utvikles over tid, og det er mulig at pandemien på måletidspunktet ikke hadde pågått lenge nok til å fange opp en reell endring i utbrenthet. Det hadde derimot kanskje vært mulig å fange opp endring i ett eller flere av konstruktene, som for eksempel utmattelse. En ville da fått et mer nyansert og detaljert bilde i utforskningen av hvordan hjemmekontor eller fysisk tilstedeværelse på kontoret er relatert til utbrenthet.

Det bør også nevnes at måleinstrumentet som er benyttet i denne studien for å måle arbeid-hjem konflikt (Innstrand et al., 2009) utelukkende måler hvordan arbeidet påvirker

hjem, ikke hvordan hjem påvirker arbeidet. Studien gir derfor ikke et tydelig bilde av kompleksiteten i det resiproksale forholdet mellom arbeid og hjem, og hvordan dette er relatert til utbrenthet og arbeidslokasjon. Det er naturlig å tenke at faktorer knyttet til hjem-arenaen under hjemmekontor gjør seg spesielt gjeldende for problemstillingene presentert i denne studien, og at hjemmets negative påvirkning på arbeid er ekstra sterk ved hjemmekontor. Dette fremkommer ikke av denne studien, og er noe som kan undersøkes i videre forskning.

Med nevnte begrensinger knyttet til begrepsvaliditet er det også verdt å understreke at måleverktøyene i studien baserer seg på tidligere validerte skalaer fra forskning på arbeidsmiljø i Europa (Innstrand et al., 2009; Schaufeli, 2015; Schaufeli et al., 2020), som kan gi støtte til resultatenes troverdighet i denne studien.

Studiens indre validitet bør også nevnes som en begrensning. Indre validitet refererer til hvorvidt man kan trekke konklusjoner om kausalsammenhenger mellom variablene (Shadish et al., 2002). I denne konkrete studien er det vanskelig å si noe om årsak og effekt blant variablene. Eksempelvis viser studien at arbeid-hjem konflikt statistisk er positivt assosiert med utbrenthet, ikke at arbeid-hjem konflikt er årsaken til utbrenthet. Dataene ble samlet inn på ett bestemt tidspunkt noe som gjør det vanskelig å slå fast årsaksforhold mellom variablene. Utover dette ble datainnsamlingen gjennomført gjennom selvrapporing i et spørreskjema, fra en felles kilde. Kvaliteten på dataene som foreligger kan derfor være påvirket av forhold knyttet til selve spørreundersøkelsen heller enn til de faktiske variablene som undersøkes (Podsakoff et al., 2003). I tillegg bør det nevnes at størrelsen på utvalget i de to gruppene hjemmekontor ($N=353$) og de med fysisk tilstedeværelse ($N=76$) er forskjellig, noe som kan ha påvirket funnene i studien, spesielt resultatene for de med fysisk tilstedeværelse. Små utvalg er mer sårbare for at enkelttilfeller påvirker resultatet (Podsakoff et al., 2003). En vesentlig andel av respondentene benytter seg av en hybrid mellom hjemmekontor og fysisk tilstedeværelse, og denne gruppen er utelatt fra analysene gjort i denne studien.

Studien er en tverrsnittstudie, og dataene er samlet inn fra ansatte på samme arbeidsplass, som svarte på undersøkelsen på samme tidspunkt og med en lik kontekst. Dette kan by på metodiske svakheter gjennom for eksempel common method bias (Podsakoff et al., 2003). Common method bias, også kalt common method variance refererer til varians som kan tilskrives til et aspekt ved selve målingen av et konstrukt, heller enn konstruktet i seg selv. Sosial ønskeverdighet blir trukket frem som et eksempel på slik varians (Podsakoff et al.,

2003). I dette tilfellet ble respondentene informert om at deres svar på spørreundersøkelsen ville benyttes av arbeidsgiver så vel som i forskning på NTNU, noe som kan være en begrensende faktor ved studien.

Det ble kontrollert for kjønn og alder i denne studien. En nylig gjennomført studie viste at personer uten barn under Covid-19 pandemien opplevde lavere grad av arbeid-hjem konflikt enn før pandemien, men den samme reduksjonen kunne ikke finnes blant mennesker hvor det yngste barnet i husstanden var 12 år eller yngre (Schieman et al., 2021). Det er derfor tenkelig at flere tredjevariabler kan ha påvirket sammenhengene i denne studien.

Ytre validitet refererer til om resultatene er gyldige for andre utvalg og under andre betingelser (Ferguson, 2004), og det bør utvises forsiktighet i generaliseringen av funnene i denne studien. Utvalget i studien er hentet fra én type bransje i Norge, hvor de daglige arbeidsoppgavene har latt seg gjennomføre fra hjemmekontor. Resultatene fra studien kan synes å bli helt annerledes for mennesker som arbeider i bransjer eller jobber der hjemmekontor ikke lar seg gjennomføre på en hensiktsmessig måte eller ikke er et alternativ. Som tidligere nevnt er det også verdt å merke seg at spørreundersøkelsen ble sendt ut på et tidspunkt under pandemien hvor de generelle restriksjonene i samfunnet knyttet til Covid-19 pandemien hadde vært mindre strenge over en lengre periode. Dette kan tenkes å ha påvirket de ansattes opplevelse av utbrenthet, arbeid-hjem konflikt og lederstøtte. I tillegg er studien gjennomført på arbeidstakere i en norsk arbeidslivskontekst med en relativt kontrollerbar smittesituasjon sammenlignet med andre land (Verdens Gang, 2021). Dette er noe som kan begrense hvorvidt funnene kan generaliseres til andre land med ulik arbeidskontekst, kultur og ulik smittesituasjon med de restriksjoner som knyttes til dette.

Til tross for at det bør utvises aktsomhet med å generalisere funnene i studien, bør det understrekes at studien bidrar med relevante funn knyttet til arbeidsmiljøfaktorer, krav og ressurser i møte med en annerledes arbeidshverdag for mange under Covid-19 pandemien. Forskingen på arbeidsrelaterte forhold og psykisk helse for norske arbeidstakere under Covid-19 pandemien er foreløpig mangelfull, og denne studien bidrar på det feltet.

Videre forskning

Fremtidig forskning bør ta overnevnte begrensninger ved denne studien i betraktning. Videre forskning kan med fordel dra nytte av å undersøke variablene brukt i denne studien både subjektivt og objektivt i en longitudinell studie. Dette kan øke forståelsen for hvordan utbrenthet, arbeid-hjem konflikt og lederstøtte henger sammen med arbeidssted under Covid-19 pandemien, og man kan da også teste kausalsammenhenger. Inkluderingen av flere

tredjevariabler som for eksempel antall husstandsmedlemmer, alder på barn (Schieman et al., 2021) og lignende kan med fordel inkluderes. I tillegg kan det være nyttig å undersøke i hvilken grad hjem-arenaen påvirker arbeids-arenaen i målingen av arbeid-hjem konflikt, og hvordan dette er relatert til utbrenthet og fysisk arbeidssted. Videre kan det være nyttig å gjennomføre undersøkelsen etter at Covid-19 pandemien betraktes som over, for å se om funnene fra denne studien er noe som kan være nyttig i utviklingen av fremtidig arbeidsliv.

For å øke studiens ytre validitet vil det være hensiktsmessig å benytte variablene fra denne studien i en krysskulturell studie ved å bruke respondenter fra andre land og kulturer (Ferguson, 2004). Smittesituasjon, restriksjoner, smittehåndtering og inngripen i arbeidslivet har blitt håndtert svært ulikt mellom land, og har med all sannsynlighet også påvirket menneskers opplevelse av arbeid-hjem konflikt og utbrenthet ulikt.

Praktiske implikasjoner

Ledere og bedrifter har etter all sannsynlighet mye å vinne på å fasilitere for en god arbeid-hjem balanse, dersom resultatet slik det fremgår av denne studien kan være lavere grad av utbrenthet blant ansatte. Dersom hjemmekontor av arbeidsgiver vurderes innført som en permanent løsning i fremtiden, vil det i tråd med arbeid-hjemgrenseteori (Clark, 2000) være nyttig å utvikle verktøy som gjør det enklere for ansatte å sette grenser mellom arbeid og hjem. Gevinsten av friskere arbeidstakere kan på organisasjonsnivå resultere i lavere direkte og indirekte kostnader knyttet til sykefravær, og friske arbeidstakere kan også tenkes å prestere bedre på jobb i tillegg til å være mer effektive (Swider & Zimmerman, 2010). Fra et samfunnsøkonomisk perspektiv kan det innebære lavere kostnader knyttet til dårlig helse og arbeidsuførhet, samt økt gevinst i form av at arbeidstakere i arbeid skaper merverdi for samfunnet som helhet (Hadzibajramović et al., 2020).

I litteraturen har det blitt trukket frem at implementeringen av organisatoriske tiltak for å få ned arbeid-hjem konflikt blant ansatte kan deles i tre ulike tiltaksnivå (Kelloway et al., 2008). Primære tiltak referer til tiltak hvor målet er å endre eller fjerne stressoren som skaper konflikt. Eksempler på denne type tiltak i kontekst av denne studien kan for eksempel være å samarbeide med ansatte for å utarbeide et mer passende jobbdesign (Bakker & van Wingerden, 2021), utarbeide organisasjonskulturen til å være mer aksepterende overfor arbeid-hjem balanserende tiltak, tilby fleksibel arbeidstid, komprimerte arbeidsuker eller lignende. Sekundære tiltak handler om å respondere på konflikten samtidig som den forekommer. Eksempler på slike tiltak i denne konteksten kan for eksempel være å tilby ansatte stressmestringskurs eller å tilby ansatte kurs i ulike former for avspenningsteknikker.

Den tredje typen tiltak Kelloway og kolleger (2008) fokuserer på er tertiærtiltak, som refererer til å hjelpe ansatte som allerede har blitt traumatisert, for eksempel gjennom rehabilitering. Litteraturen beskriver også potensialet for tiltak som fokuserer på å øke den positive opplevelsen av arbeidet i stedet for å redusere den negative, blant annet blir støttende ledelse trukket frem som et eksempel (Arnold et. al., 2007).

I gjennomføringen av tiltak rettet mot å redusere konfliktnivået mellom arbeid og hjem som helhet er det verdt å nevne at det er viktig at bedriften er bevisst på hvilke effekter som ønskes oppnådd; samme tiltak kan for eksempel ha positiv innflytelse på arbeid til familie konflikt, men kan i sin tur forverre konflikten fra familie til arbeid (Saksvik & Christensen, 2015). Det er derfor viktig å ha en klar plan for implementeringen og gjennomføringen av slike tiltak.

Resultatene i denne studien illustrerer også at lederstøtte er relatert negativt til arbeid-hjem konflikt og utbrenthet blant personer som arbeider fra hjemmekontor, i tillegg til å ha en modererende negativ effekt på det positive forholdet mellom arbeid-hjem konflikt og utbrenthet. Dette indikerer at støttende ledelse kan spille en sentral rolle i forebyggingen av utbrenthet som et resultat av arbeid-hjem konflikt for norske arbeidstakere på hjemmekontor. Organisasjoner bør derfor oppmuntre sine ledere til å utøve støttende atferd overfor sine ansatte, spesielt for de som jobber mye hjemmefra. I tillegg kan det være nyttig å utdanne ledere i hva støttende ledelse innebærer, og hvordan dette best implementeres i en travel arbeidshverdag hvor potensielt store deler av kommunikasjonen foregår gjennom skjerm eller telefon (Bell et al., 2017). Dette er viktige implikasjoner for organisasjoner å ta med seg i det videre utviklingsarbeidet av hvordan arbeidet skal organiseres i fremtiden. Dersom bedrifter i fremtiden kommer til å åpne opp mer for at arbeidet kan gjennomføres hjemmefra, er det nyttig å ha kunnskap om at lederstøtte fungerer som en spesielt viktig ressurs.

Konklusjon

Frasen «I disse koronatider» er mye brukt blant norske arbeidstakere for å blant annet beskrive de ekstraordinære forholdene mange har arbeidet under mens Covid-19 pandemien har pågått. Når eksperter hevder at hjemmekontor er noe som kommer til å prege norsk arbeidsliv i fremtiden (Bjørnan, 2020; Elle, 2021; Heusch 2020), er det viktig at det finnes nok kunnskap om hvordan hjemmekontor påvirker oss i lengden (Sollien, 2020; Hayes et al., 2020). Hensikten med denne studien var å undersøke hvordan arbeid-hjem konflikt som et *krav* og lederstøtte som en *ressurs* kan relateres til utbrenthet for de som har vært på henholdsvis hjemmekontor og for de som har hatt fysisk tilstedeværelse på kontoret under

Covid-19 pandemien. Resultatene viste at det ikke ble funnet noen forskjell i utbrenthet mellom de to gruppene, noe som indikerer at pålagt hjemmekontor under Covid-19 pandemien foreløpig ikke har påvirket utbrenthet blant arbeidstakerne som ble undersøkt i denne studien. I tråd med tidligere forskning (Burke & Greenglass, 2001; Innstrand et al., 2008; Smith et al., 2018; Soelton et al., 2020) ble det funnet positive sammenhenger mellom arbeid-hjem konflikt og utbrenthet blant begge gruppene.

Videre gir studien belegg for å hevde at lederstøtte er en viktig ressurs for ansatte som under Covid-19 pandemien har befunnet seg på hjemmekontor, både med tanke på arbeid-hjem konflikt og utbrenthet. Signifikante sammenhenger mellom lederstøtte, arbeid-hjem konflikt og utbrenthet ble ikke funnet blant ansatte med fysisk tilstedeværelse på kontoret, noe som står i kontrast til tidligere forskning (Crain & Stevens, 2018; Khalid et al., 2012; Odle-Dusseau et al., 2012; Vaziri et al., 2020). Mer forskning kreves for å undersøke hvilke andre krav og ressurser som kan ha påvirket ansattes totale opplevelse av utbrenthet under Covid-19 pandemien. Denne studien bidrar med nyttige implikasjoner for arbeidsgivere, blant annet illustreres viktigheten av støttende ledelse dersom hjemmekontor blir en mer permanent løsning.

Referanser

- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549 - 562. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Allen, T. D. & Martin, A. (2017). The work-family interface: A retrospective look at 20 years of research in JOHP. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 259–272. <https://doi.org/10.1037/ocp0000065>
- Allen, T. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behaviour*, 58(3) 414-435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193–203. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193>
- Babin, B. J. & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of retailing*, 72(1), 57-75. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(96\)90005-6](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(96)90005-6)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Dollard, M. F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901–911. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.901>

- 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/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A. B., Van Emmerik, H., & Van Riet, P. (2008). How job demands, resources, and burnout predict objective performance: a constructive replication. *Anxiety, stress, and coping*, 21(3), 309–324. <https://doi.org/10.1080/10615800801958637>
- Bakker, A. B. & van Wingerden, J. (2021). Rumination about Covid-19 and employee well-being: The role of playful work design. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 62(1), 73–79. <https://doi.org/10.1037/cap0000262>
- Bell, B. S., McAlpine, K. L. & Hill, N. S. (2017). *Leading from a distance: Advancements in virtual leadership research*. The Cambridge handbook of technology and employee behavior. Cambridge, UK: Cambridge University Press. <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/75804>
- Belzunegui-Eraso, A. & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Bianchi, S. M. & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705–725. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x>
- Bjørrgan, E. H. (2020, 2. desember). Statsbygg: -Mer hjemmekontor i fremtiden. *Universitetsavisa*. <https://www.universitetsavisa.no/campus/mer-hjemmekontor-i-fremtiden/100963>
- Boudreau, R. A., Boudreau, W. F. & Mauthe-Kaddoura, A. J. From 57 for 57: A bibliography of burnout citations 17th Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP). *Oslo, Norway2015*
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Pearson, A. W. & Keough, S. (2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of managerial Issues*, 15(2), 175-190. https://www.jstor.org/stable/40604424?seq=1#metadata_info_tab_contents
- Brenninkmeijer, V. & VanYperen, N. (2003). How to conduct research on burnout: advantages and disadvantages of a unidimensional approach in burnout research. *Occupational and environmental medicine*, 60(suppl 1) https://doi.org/10.1136/oem.60.suppl_1.i16

- Brezicha, K., Bergmark, U. & Mitra, D. L. (2015). One size does not fit all: Differentiating leadership to support teachers in school reform. *Educational administration quarterly*, 51(1), 96-132. <https://doi.org/10.1177/0013161X14521632>
- Burke, R. J. & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology & health*, 16(5), 583–594. <https://doi.org/10.1080/08870440108405528>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Crain, T. L. & Stevens, S. C. (2018). Family-supportive supervisor behaviors: A review and recommendations for research and practice. *Journal of Organizational behavior*, 39(7), 869-888. <https://doi.org/10.1002/job.2320>
- Crosbie, T. & Moore, J. (2004). Work-life balance and working from home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223. <https://doi.org/10.1017/S1474746404001733>
- Dawson, J. F. (2014). Moderation in management research: What, why, when, and how. *Journal of business and psychology*, 29(1), 1-19. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9308-7>
- Dewa, C. S., Loong, D., Bonato, S., Thanh, N. X. & Jacobs, P. (2014). How does burnout affect physician productivity? A systematic literature review. *BMC health services research*, 14(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-14-325>
- De Beer, L. T., Schaufeli, W. B., De Witte, H., Hakanen, J. J., Shimazu, A., Glaser, J., Seubert, C., Bosak, J., Sinval, J. & Rudnev, M. (2020). Measurement invariance of the Burnout Assessment Tool (BAT) across seven cross-national representative samples. *International journal of environmental research and public health*, 17(15), 5604. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155604>
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications* (26. utg.). London: Sage publications.

- Dockery, M. & Bawa, S. (2020). Working from home in the Covid-19 lockdown. *Bentley: Bankwest Curtin Economics Centre*. https://bcec.edu.au/assets/2020/05/BCEC-COVID19-Brief-4_Working-from-home.pdf
- Einarsen, S. & Skogstad A. (2012). *Den dyktige medarbeider*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Elle, I. (2021, 12. mars). Ti trender for fremtiden. *Kapital*. <https://kapital.no/karriere/jobb/2021/03/12/7636175/ti-trender-for-fremtiden>
- Ferguson, L. (2004). External validity, generalizability, and knowledge utilization. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 16-22. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2004.04006.x>
- Fisher, J., Languilaire, J. C., Lawthom, R., Nieuwenhuis, R., Petts, R. J., Runswick-Cole, K. & Yerkes, M. A. (2020) Community, work and family in times of Covid-19. *Community Work & Family*, 23, 247-252. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1756568>
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D. & Spector, P. E. (2006). Health consequences of work–family conflict: The dark side of the work–family interface. In *Employee health, coping and methodologies*. Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(05\)05002-X](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(05)05002-X)
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C. & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work–family balance. *Journal of vocational behavior*, 80(2), 266-275. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.008>
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. & Shulkin, S. (2008). Schedule flexibility and stress: Linking formal flexible arrangements and perceived flexibility to employee health. *Community, Work and Family*, 11(2), 199-214. <https://doi.org/10.1080/13668800802024652>
- Grøteide, H & Sunde, S. K. (2012). *En surveystudie av sammenhengen mellom jobbkrav, jobbressurser, mestrings og utbrenthet (N=5022)*. [Masteroppgave]. Universitetet i Bergen. <https://bora.uib.no/bora-xmlui/handle/1956/6454?show=full>

- Hadzibajramović, E., Schaufeli, W. & De Witte, H. (2020). A Rasch analysis of the Burnout Assessment Tool (BAT). *Plos One*, *15*(11). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242241>
- Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, *91*(5), 1134–1145. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1134>
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E. & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of management*, *35*(4), 837-856. <https://doi.org/10.1177/0149206308328510>
- Hayes, S., Priestley, J. L., Ishmakhametov, N. & Ray, H. E. (2020). “I’m not Working from Home, I’m Living at Work”: Perceived Stress and work-related burnout before and during Covid-19. <https://doi.org/10.31234/osf.io/vnkwa>
- Helsedirektoratet (2020) Veileder for hjemmekontor og arbeidsplasser. *Helsedirektoratet*. <https://www.helsedirektoratet.no/nyheter/veileder-for-hjemmekontor-og-arbeidsplasser>
- Heuch, C. B. (2020, 28. oktober). Innlegg fra Telenor-direktør: Fremtidens arbeidshverdag er fleksibel. *Dagens Næringsliv*. <https://www.dn.no/innlegg/hjemmekontor/arbeidsliv/koronatiltak/innlegg-fra-telenor-direktor-fremtidens-arbeidshverdag-er-fleksibel/2-1-902207>
- Hill, E. J., Ferris, M., & Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(2), 220-241. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)
- Hill, E. J., Jacob, J. I., Shannon, L. L., Brennan, R. T., Blanchard, V. L. & Martinengo, G. (2008). Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family-to-work conflict, and stress and burnout. *Community, Work and Family*, *11*(2), 165-181. <https://doi.org/10.1080/13668800802027564>
- 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>
- Howell, D. C. (2012). *Statistical methods for psychology* (8. utg.). Belmont, Sutton: Wadsworth Cengage Learning.

- Innstrand, S.T. (2010). Betydningen av en god balanse mellom arbeid og familieliv. *Søkelys på Arbeidslivet*, 27(01-02), 31-39. <https://www.idunn.no/spa/2010/0102/art10>
- Innstrand, S. T, Langballe, E. M., Espnes, G. A., Falkum, E. & Aasland, O. G. (2008). Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*, 22(1), 1-15. <https://doi.org/10.1080/02678370801975842>
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Falkum, E., Espnes, G. A. & Aasland, O. G. (2009). Gender-specific perception of four dimensions of the work/family interaction. *Journal of Career Assessment*, 17(4), 402–416. <https://doi.org/10.1177/1069072709334238>
- Jansen, N. W., Kant, I., van Amelsvoort, L. G., Kristensen, T. S., Swaen, G. M. & Nijhuis, F. J. (2006). Work–family conflict as a risk factor for sickness absence. *Occupational and environmental medicine*, 63(7), 488-494. <https://doi.org/10.1136/oem.2005.024943>
- Judge, T. A., Ilies, R. & Scott, B. A. (2006). Work–family conflict and emotions: Effects at work and at home. *Personnel psychology*, 59(4), 779-814. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00054.x>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress*. New York, NY: Wiley.
- Kelliher, C., Richardson, J. & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97-112. <https://doi.org/10.1080/13668800802024652>
- Kelloway, E. K., Hurrell, J. J. & Day, A. (2008). Workplace interventions for occupational stress. *Cambridge University Press*. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511490064.020>
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K. & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International journal of environmental research and public health*, 12(1), 652-666. <https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., . . . Vugt, M. (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>

- Kossek, E. E. & Lambert, S. J. (Red.). (2004). *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives*. Psychology Press.
- Kossek, E. E. & Lee, K. H. (2017). Work-family conflict and work-life conflict. *Oxford research encyclopedia of business and management*.
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Kossek, E. E., Petty, R. J., Bodner, T. E., Perrigino, M. B., Hammer, L. B., Yragui, N. L. & Michel, J. S. (2018). Lasting impression: Transformational leadership and family supportive supervision as resources for well-being and performance. *Occupational Health Science*, 2(1), 1-24. <https://doi.org/10.1007/s41542-018-0012-x>
- Kramer, A. & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational behaviour* 119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>
- Krasulja, N., Vasiljević-Blagojević, M. & Radojević, I. (2015). Working from home as alternative for achieving work-life balance. *Ekonomika*, 61(2), 131-143.
<https://doi.org/10.5937/ekonomika1502131K>
- Lapierre, L. M. & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.2.169>
- Larsen, T. (2020, 12. november). Korona vil forandre måten vi jobber på for alltid. *Nettavisen*. <https://www.nettavisen.no/okonomi/korona-vil-forandre-maten-vi-jobber-pa-for-alltid/s/12-95-3424045784>
- 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>
- Leineweber, C., Baltzer, M., Magnusson Hanson, L. L. & Westerlund, H. (2013). Work–family conflict and health in Swedish working women and men: a 2-year prospective analysis (the SLOSH study). *The European Journal of Public Health*, 23(4), 710-716.
<https://doi.org/10.1093/eurpub/cks064>

- Leiter M. P. (2008). A two process model of burnout and work engagement: distinct implications of demands and values. *Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia*, 30(1 Suppl A), A52–A58.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. I W.B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Red), *Professional burnout: recent developments in theory and research* (side 19– 32). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- McAlpine, K. (2018, October). *Don't abandon the water cooler yet: Flexible work arrangements and the unique effect of face-to-face informal communication on idea generation and innovation*. [Doktorgradsavhandling]. Cornell University. <https://doi.org/10.7298/X4CJ8BMF>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Nei, D., Snyder, L. A. & Litwiller, B. J. (2015). Promoting retention of nurses. A metaanalytic examination of causes of nurse turnover. *Health Care Management Review*, 40(3), 237-253. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000025>
- Newton, C. J. & Maierhofer, N. I. (2005). Supportive leadership and well-being: the role of team-based value congruence. *Australian Psychological Society*. <https://eprints.qut.edu.au/5291/>
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K. & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work–family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 522-536. <https://doi.org/10.1037/a0038012>
- Norsk senter for forskningsdata. (2021, 28. april). *Oppslagsverk for personvern i forskning*. <https://www.nsd.no/personverntjenester/oppslagsverk-for-personvern-i-forskning/>
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W. & Greene-Shortridge, T. M. (2012). Organizational work–family resources as predictors of job performance and attitudes: The process of work–family conflict and enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 28–40. <https://doi.org/10.1037/a0026428>
- Peterson, U., Demerouti, E., Bergström, G., Samuelsson, M., Asberg, M. & Nygren, A. (2008). Burnout and physical and mental health among Swedish healthcare

- workers. *Journal of advanced nursing*, 62(1), 84–95. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04580.x>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method bias in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Premeaux, S.F., Adkins, C.L. & Mossholder, K.W. (2007). Balancing work and family: A field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*. 28, 705–727. <https://doi.org/10.1002/job.439>
- Rafferty, A. E. & Griffin, M. A. (2010). Refining individualized consideration: Distinguishing developmental leadership and supportive leadership. *Journal of occupational and organizational psychology*. 79(1), 37-61. <https://doi.org/10.1348/096317905X36731>
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., Hartman, E. R. T., Bryant, F. B. & Miller, A. (2012). Predicting work–family conflict and life satisfaction among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(4), 341–348. <https://doi.org/10.1037/a0026675>
- Saksvik, P. Ø. & Christensen, M. (2015). *Arbeidshelsepsykologi på norsk*. Bergen: Fagbokforlaget
- 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. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Desart, S. & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career development international*. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>

- Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19(3), 256-262.
<https://doi.org/10.1080/02678370500385913>
- Schaufeli W.B. & Taris T.W. (2014) *Bridging occupational, organizational and public health. A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health*. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schieman, S., Badawy, P. J., A. Milkie, M. & Bierman, A. (2021). Work-life conflict during the Covid-19 pandemic. *Socius*, 7. <https://doi.org/10.1177/2378023120982856>
- Schmid, J. A., Jarczok, M. N., Sonntag, D., Herr, R. M., Fischer, J. E. & Schmidt, B. (2017). Associations between supportive leadership behavior and the costs of absenteeism and presenteeism. *American College of Occupational and Environmental Medicine*, 59(2), 141-147. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000919>
- Shadish, W. R., Cook, T. D. & Campbell, D. T. (2002). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*. Boston, Mass: Houghton Mifflin.
- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S. & Shapira, I. (2005). Burnout and health review: Current knowledge and future research directions. *International review of industrial and organizational psychology*, 20(1), 269-308.
<https://doi.org/10.1002/0470029307.ch7>
- Shockley, K. M. & Allen, T. D. (2013). Episodic work–family conflict, cardiovascular indicators, and social support: An experience sampling approach. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 262–275. <https://doi.org/10.1037/a0033137>
- Skarholt, K., Blix, E. H., Sandsund, M. & Andersen, T. K. (2016). Health promoting leadership practices in four Norwegian industries. *Health promotion international*, 31(4), 936-945. <https://doi.org/10.1093/heapro/dav077>
- Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M. & Dyal, M. A. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety science*, 103, 287-292. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.005>
- Soelton, M., Amaelia, P. & Prasetyo, H. (2020, February). Dealing with job insecurity, work stress, and family conflict of employees. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 120, 167-174. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.031>
- Sollien, K. (2020, 8. september). Hjemmekontor post korona. *Akademikerne*.
<https://akademikerne.no/2020/hjemmekontor-post-korona>

- Sullivan, Cath. (2003). What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work, and Employment*, 18(3), 158–165.
<https://doi.org/10.1111/1468-005X.00118>
- Statistisk sentralbyrå. (11. Mars, 2021). Fødte. Hentet fra
<https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/fodte>
- Swider, B. W. & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational behavior*, 76(3), 487-506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>
- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20(4), 316-334.
<https://doi.org/10.1080/02678370601065893>
- Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H. & Matthews, R. A. (2020). Changes to the work–family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1073–1087. <https://doi.org/10.1037/apl0000819>
- Veldhoven, M. V., Jonge, J. D., Broersen, S., Kompier, M. & Meijman, T. (2002). Specific relationships between psychosocial job conditions and job-related stress: A three-level analytic approach. *Work & Stress*, 16(3), 207-228.
<https://doi.org/10.1080/02678370210166399>
- Verdens Gang. (2021). Coronaviruset. Hentet 26. april fra:
<https://www.vg.no/spesial/corona/verden/>
- Wayne, J. H., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108–130.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)
- Westrupp, E. M., Strazdins, L., Martin, A., Cooklin, A., Zubrick, S. R., & Nicholson, J. M. (2016). Maternal work-family conflict and psychological distress: Reciprocal relationships over 8 years. *Journal of Marriage and Family*, 78(1), 107–126.
<https://doi.org/10.1111/jomf.12262>
- Wheatley, D. (2017). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, employment and society*, 31(4), 567-585. <https://doi.org/10.1177/0950017016631447>
- Wheeler, D. L., Vassar, M., Worley, J. A. & Barnes, L. L. (2011). A reliability generalization meta-analysis of coefficient alpha for the Maslach Burnout Inventory. *Educational*

and Psychological Measurement, 71(1), 231-244.

<https://doi.org/10.1177/0013164410391579>

Worlds Health Organization. (2020, 11. mars). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on Covid-19 – 11 March 2020*. Hentet fra:

<https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

Appendiks 1

Skala	Spørsmål
Utbrenthet – BAT 12 item scale	<p>På jobb føler jeg meg mentalt utmattet</p> <p>Etter en dag med jobb er det vanskelig å få igjen energi</p> <p>Jeg føler meg fysisk utmattet på jobb</p> <p>Det er vanskelig å motivere meg for jobben</p> <p>Jeg føler en sterk motstand mot jobben min</p> <p>Jeg tenker kynisk om hva arbeidet mitt betyr for andre</p> <p>På jobb har jeg vanskelig for å holde meg fokusert</p> <p>Når jeg jobber har jeg vanskelig for å konsentrere meg</p> <p>Jeg gjør feil på jobben fordi jeg tenker på andre ting</p> <p>På jobb føles det umulig å kontrollere følelsene mine</p> <p>Jeg kjenner meg ikke igjen i måten jeg reagerer følelsesmessig på jobben</p> <p>På jobb kan jeg overreagere uten å mene det</p>
Arbeid-hjem konflikt	<p>Jobben min gjør at jeg har mindre overskudd til aktiviteter hjemme</p> <p>Stress på jobben gjør meg irritabel hjemme</p> <p>Jobben gjør meg for trøtt til å gjøre ting som trenger min oppmerksomhet hjemme</p> <p>Bekymringer eller problemer på jobben distraherer meg hjemme</p>

ARBEID-HJEM KONFLIKT, LEDERSTØTTE OG UTBRENTHET UNDER COVID-19
PANDEMIEN

Lederstøtte

Kan du regne med din nærmeste leder for
hjelp og støtte når det trengs?

Føler du at arbeidet ditt blir anerkjent og
verdsatt av din nærmeste leder?

Opplever du at din nærmeste leder er åpen
for å diskutere både private og
arbeidsrelaterte forhold?

Hjemmekontor

Hvilket alternativ beskriver best din
arbeidssituasjon nå?

