

Jobbengasjement i fremtidens hybride arbeidshverdag

*En studie om betydningen av arbeidspress, rolleklarhet og
emosjonell stabilitet blant norske arbeidstakere*

Camilla Semstrøm Nundal og Silje Bakkelid Berge



MAPSYK345

Masterprogram i psykologi

Studieretning: Arbeids- og organisasjonspsykologi

ved

UNIVERSITETET I BERGEN

DET PSYKOLOGISKE FAKULTET

VÅR 2023

Veileder: Kari Wik Ågotnes, Institutt for samfunnspsykologi

Abstract

Work engagement has gained increasing attention in both the research field and the workplace due to its positive impact on employee health and well-being, as well as organizational competitiveness. To our knowledge few empirical studies have yet investigated work engagement among Norwegian employees with hybrid office solutions. Drawing on the job demands-resource theory, the aim of this study was to examine the direct effects of work pressure and role ambiguity on work engagement for these employees, as well as the moderating role of emotional stability. A cross-sectional design was utilized, and data were collected through an electronic questionnaire and administered to employees in two large public companies (n = 1030). The data was analyzed using the PROCESS macro for SPSS. The study's hypotheses regarding direct effects were supported, but not those regarding interaction effects. As hypothesized, analyses showed a significant positive relationship between work pressure and work engagement. Emotional stability was not found to have a strengthening effect on this relationship. Additionally, a significant negative relationship between role ambiguity and work engagement was revealed, with emotional stability showing a significant interaction effect. In contrast to our predictions, the negative relationship between role ambiguity and work engagement was stronger for emotionally stable employees. Therefore, the personal resource was not found to have a buffering effect. Moreover, emotionally stable employees appear to be more engaged than their less emotionally stable colleagues. These findings have important theoretical and practical implications, and will contribute to a better understanding of key aspects related to work engagement in future working life.

Keywords: hybrid office, work pressure, role ambiguity, work engagement, emotional stability

Antall ord: 15731

Sammendrag

Jobbengasjement har fått økt fokus innenfor både forskningsfeltet og arbeidslivet, hvilket blant annet kan tilskrives faktorens positive effekter på arbeidstakeres helse og velvære, samt for organisasjoners konkurransedyktighet. Etter vår kjennskap finnes det få empiriske studier som undersøker jobbengasjement blant norske arbeidstakere med hybride kontorløsninger. Studiens formål var derfor, med utgangspunkt i jobbkrav-ressurs teorien, å undersøke den direkte effekten av arbeidspress og rolleklarhet på jobbengasjement for disse arbeidstakerne, samt den modererende rollen til emosjonell stabilitet. Krysseksjonelt design ble benyttet, og studiens data ble samlet inn ved hjelp av elektronisk spørreskjema i to større offentlige bedrifter (n = 1030). Dataene ble videre analysert i PROCESS macro i SPSS. Det ble funnet støtte for studiens hypoteser om direkte effekter, men ikke for interaksjonseffektene. Resultatene viser en signifikant positiv sammenheng mellom arbeidspress og jobbengasjement, hvorpå emosjonell stabilitet ikke ble funnet å moderere sammenhengene. Dessuten ble en signifikant negativ sammenheng mellom rolleklarhet og jobbengasjement avdekket, hvor emosjonell stabilitet viser en signifikant interaksjonseffekt. Derimot er den negative sammenheng mellom rolleklarhet og jobbengasjement sterkere for emosjonelt stabile arbeidstakere, og den personlige ressursen ble derfor ikke funnet å ha en beskyttende effekt. Emosjonelt stabile arbeidstakere ser dessuten ut til å være mer engasjert enn sine mindre emosjonelt stabile kolleger. Studiens funn har viktige teoretiske og praktiske implikasjoner, og bidrar til å belyse sentrale aspekter knyttet til jobbengasjement i fremtidens arbeidsliv.

Nøkkelord: hybridkontor, arbeidspress, rolleklarhet, jobbengasjement, emosjonell stabilitet

Forord

Vi er stolte over å kunne presentere vår masteroppgave som inngår i forskningsprosjektet “fremtidens arbeidsplass – den hybride arbeidshverdagen”, og representerer slutten på en femårig mastergrad i Arbeids- og organisasjonspsykologi. Temaet for studien kommer av en nysgjerrighet og interesse for hvilke faktorer som kan påvirke arbeidstakeres helse og velvære på fremtidens hybride arbeidsplass. Formålet med studien er derfor å undersøke hvilke faktorer som kan bidra til å styrke jobbengasjement i denne konteksten.

Vi ønsker å takke vår veileder Kari Wik Ågotnes for et godt samarbeid. Takk for at du gjennom hele prosessen har vært en uvurderlig faglig støtte. Din tilgjengelighet, samt grundige og tankevekkende tilbakemeldinger har blitt satt stor pris på. Vi er også takknemlige overfor Iselin Reknes for gode innspill, og som sammen med vår veileder har bistått i utformingen av en oppgave i tråd med våre ønsker og interesser. Stor takk rettes også til Iselin Reknes og Morten Birkeland Nielsen for tilgang til datamaterialet – det er på grunnlag av dette at vi har kunnet gjennomføre vår studie. Avslutningsvis vil vi takke hverandre for et hyggelig og givende samarbeid preget av arbeidslyst, gode faglige diskusjoner og entusiasme.

Bergen, 24.mars 2023

Silje Bakkeliid Berge og Camilla Semstrøm Nundal

Innholdsfortegnelse

Abstract.....	2
Sammendrag	3
Forord.....	4
Introduksjon	7
Teoretisk rammeverk	9
Jobbengasjement	9
Jobbkra-ressurs teorien.....	11
Utfordrende og hindrende jobbkra	13
<i>Sammenhengen mellom arbeidspress og jobbengasjement</i>	14
<i>Sammenhengen mellom rolleklarhet og jobbengasjement</i>	17
Personlige ressurser.....	19
<i>Emosjonell stabilitet som personlig ressurs</i>	19
<i>Den modererende rollen til emosjonell stabilitet</i>	23
Metode	29
Forskningsdesign og prosedyrer.....	29
Utvalg	29
Etikk og databehandling	30
Måleinstrumenter	31
Statistiske analyser	33
Resultat	34
Preliminære analyser	34
Deskriptiv statistikk.....	35
Moderatoranalyser.....	36
Diskusjon	40
Effekten av arbeidspress og rolleklarhet på jobbengasjement	41
Sammenhengen mellom emosjonell stabilitet og jobbengasjement.....	44

Betydningen av emosjonell stabilitet på sammenhengen mellom arbeidspress og jobbengasjement.....	45
Betydningen av emosjonell stabilitet på sammenhengen mellom rolleklarhet og jobbengasjement.....	49
Metodiske betraktninger.....	53
Teoretiske implikasjoner.....	56
Praktiske implikasjoner.....	57
Fremtidig forskning.....	59
Konklusjon.....	61
Referanser.....	64
Appendiks.....	94

Introduksjon

Dagens arbeidsliv kjennetegnes av økende digitalisering, høyt omstillingstempo og krav om kontinuerlig innovasjon (Claus, 2019; Sainger, 2018). For organisasjoners overlevelse og konkurransedyktighet kreves det derfor arbeidstakere som er initiativtakende, proaktive og opptatt av å prestere etter høy standard (Bakker & Leiter, 2010; Purcell, 2014). Arbeidstakere forventes dermed å utvise entusiasme, energi og lidenskap for arbeidet og arbeidsplassen (Schaufeli, 2013), hvilket utgjør viktige komponenter av jobbengasjement (Schaufeli et al., 2002). Engasjerte arbeidstakere er en viktig ressurs for organisasjoner fordi de presterer bedre (Neuber et al., 2022), utviser mer ekstrarolleatferd (Borst et al., 2020) og kreativitet (Bakker & Xanthopoulou, 2013), samt investerer mer innsats i arbeidet (Bakker, 2022). I tillegg ser jobbengasjement ut til å ha positiv effekt på arbeidstakeres organisasjonstilørighet (Kim et al., 2017). Motsatt vil manglende jobbengasjement kunne resultere i høyere turnoverintensjoner og redusert produktivitet, og dermed utgjøre en betydelig kostnad for organisasjoner (Allen et al., 2010; Bialowolski et al., 2020; Caesens et al., 2016; Demerouti & Cropanzano, 2010).

Kunnskap om arbeidstakeres jobbengasjement er derfor essensielt, og vil antakelig være særlig viktig ved betydelige endringer i arbeidssituasjonen. I kjølvannet av Covid-19 pandemien har det globale arbeidsmarkedet gjennomgått store endringer som trolig har påvirket hvordan arbeidstakere opplever sin arbeidssituasjon. Som smittevernstiltak ble en stor andel arbeidstakere tvunget over på hjemmekontor, noe som var en stor omstilling for mange (Arbeidsforskningsinstituttet, 2022). Da smittevernhensyn i mindre grad var et faktum, hadde det for mange oppstått et ønske om å beholde muligheten til å arbeide hjemmefra (Williamson & Colley, 2022), trolig grunnet fleksibiliteten hybride kontorløsninger innebærer. I forlengelsen har hybridkontor oppnådd økt popularitet, hvor en får utnyttet de positive aspektene ved både fysisk oppmøte på kontoret, og hjemmekontor

(Vyas, 2022). Hybridkontor innebærer at organisasjonens arbeidstakere benytter en del av sin ukentlige arbeidstid borte fra den fysiske kontorlokasjonen, og tar i bruk informasjons- og kommunikasjonsteknologi for å utføre sine arbeidsoppgaver og kommunisere (Allen et al., 2015). Det eksisterer imidlertid lite forskning på jobbengasjement i kontekst av hybride kontorløsninger (Fløvik et al., 2021). Ettersom hybride kontorløsninger høyst trolig vil prege arbeidslivet også i fremtiden, først og fremst i kunnskapsintensive yrker (Shifrin & Michel, 2022; Vie & Murray, 2021), foreligger det et behov for økt kunnskap om faktorer som kan påvirke jobbengasjement i denne konteksten.

Jobbkraft-ressurs (JD-R) teorien fremsetter hvordan jobbkraft og jobbkraftressurser kan påvirke arbeidstakeres helse og velvære, inkludert jobbengasjement (Bakker et al., 2023; Demerouti et al., 2001). Jobbkraft refererer til aspekter i arbeidssituasjonen som krever vedvarende innsats, og således er forbundet med en viss risiko for utbrenthet (Bakker & de Vries, 2021). På den andre siden kan jobbkraft også kobles til økt jobbengasjement (Crawford et al., 2010). Arbeidsgiver er pålagt å tilrettelegge for en arbeidssituasjon som til enhver tid er i overensstemmelse med kravene fastsatt i Arbeidsmiljøloven (2005), og eksponering for jobbkraft kan representere en trussel mot en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon (§ 1-1(a)). Statens arbeidsmiljøinstitutt (2020) viser i sin årsrapport at rundt 1,6 millioner arbeidstakere opplever høye jobbkraft, hvilket utgjør i overkant av 60% av den norske arbeidsstokken. Hybridkontor stiller nye krav til organisasjonens arbeidstakere (Bölsch-Peterka et al., 2022), og en betydelig andel sysselsatte i det norske arbeidsliv oppgir at økt arbeidspress, kombinert med mindre og dårligere kommunikasjon, med stor sannsynlighet vil utgjøre en risiko i fremtidens arbeidsliv (Avonova, 2021). Overgangen til hybridkontor har for mange blant annet medført høyere krav om tilgjengelighet (Arbeidsforskningsinstituttet, 2022). Videre kan den hybride arbeidsformen redusere grad av tilbakemelding og ytre kontroll, og dermed medføre at ansvarsområder og tilhørende arbeidsoppgaver oppleves som

mindre tydelige. Ved tilstedeværelse av høye jobbkrav vektlegger JD-R teorien at personlige ressurser vil være særlig viktig (Bakker & Demerouti, 2017), og individuelle kjennetegn vil derfor kunne ha betydning for opplevelsen og håndteringen av jobbkrav (Bakker et al., 2023). Hybridkontor ser dermed ut til å påvirke opplevelsen av arbeidspress og rolleklarhet, og det vil være viktig å undersøke under hvilke betingelser kravene vil fremme eller hemme en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon.

Formålet med foreliggende studie er å undersøke opplevelsen av jobbengasjement for arbeidstakere med hybride kontorløsninger, med utgangspunkt i JD-R teorien (Demerouti et al. 2001). Mer spesifikt er studiens hensikt å øke kunnskap vedrørende faktorer som kan påvirke opplevelsen av jobbengasjement blant arbeidstakere med hybridkontor, ved å undersøke hvorvidt arbeidspress er relatert til høyere nivåer, mens rolleklarhet er relatert til lavere nivåer av opplevd jobbengasjement. Videre undersøker studien hvorvidt arbeidstakere som skårer høyt på den personlige ressursen emosjonell stabilitet, vil oppleve sterkere positiv sammenheng mellom arbeidspress og jobbengasjement og svakere negativ sammenheng mellom rolleklarhet og jobbengasjement. Foreliggende studie vil derfor kunne bidra med viktig innsikt som kan benyttes ved tilrettelegging for jobbengasjement for arbeidstakere med hybride kontorløsninger.

Teoretisk rammeverk

Jobbengasjement

Innenfor organisasjonspsykologien ble begrepet jobbengasjement først introdusert på 1990-tallet (Kahn, 1990). Dermed kan en si at begrepet er relativt nytt innenfor psykologifeltet, hvorpå den akademiske interessen for jobbengasjement trolig henger tett sammen med fremveksten av positiv psykologi (Schaufeli & Bakker, 2010). Jobbengasjement kan defineres som en «positiv, tilfredsstillende, arbeidsrelatert mental tilstand som kjennetegnes av vitalitet, fordypelse og dedikasjon» (Schaufeli et al., 2002, s. 74). Den

ledende definisjonen av jobbengasjement postulerer således at vitalitet, fordypelse og dedikasjon utgjør kjernen av den arbeidsrelaterte tilstanden. Vitalitet er en atferdsenergisk komponent, og karakteriseres av høyt energinivå, mental motstandsdyktighet og hardførhet. Dette vil vises i at arbeidstakeren er villig til å investere innsats, selv når arbeidsoppgavene byr på utfordringer. Fordypelse er den kognitive komponenten av jobbengasjement, hvilket kjennetegnes av dyp og fullstendig konsentrasjon. Denne tilstanden blir ofte omtalt som flytsonen («flow»), hvor en blir så oppslukt i arbeidet at en glemmer tid og sted (Schaufeli et al., 2006). Dedikasjon er en emosjonskomponent som går ut på at arbeidstakeren identifiserer seg sterkt med arbeidet. Dette innebærer at arbeidstakeren er stolt, involvert og entusiastisk i utførelsen av sitt arbeid. Denne komponenten er sentral ved prioritering av aspekter ved arbeidet som bør vektlegges for å prestere. Jobbengasjement retter seg mot arbeidstakerens opplevelse av jobbsituasjonen i sin helhet, og ikke nødvendigvis mot spesifikke aspekter av arbeidet (Schaufeli et al., 2006).

Forskning på jobbengasjement har med tiden resultert i en rekke funn som peker på positive konsekvenser for både arbeidstaker og organisasjon (Bakker et al., 2023; Borst et al., 2020). Funn tyder blant annet på at jobbengasjement virker positivt på arbeidstakeres prestasjon, så vel som helse og velvære (Shimazu et al., 2015; Tisu et al., 2020). Eksempelvis tyder forskning på at engasjerte arbeidstakere er mer kreative og innovative enn sine mindre engasjerte kolleger (Bakker & Xanthopoulou, 2013; Kwon & Kim, 2020), og slikt fokus vil være viktig for å oppnå betydningsfulle resultater for organisasjonen (Azeem et al., 2021). Dette er essensielt for organisasjoners effektivitet i dagens arbeidsliv, hvor endringer skjer hyppig og raskt (Anwar et al., 2020). Dessuten tyder funn på at arbeidstakeres jobbengasjement er positivt relatert til ekstrarolleatferd, både rettet mot organisasjon og kolleger (Giancaspro et al., 2022), hvilket er av betydning for prestasjon (Hermawan et al.,

2020). Innsikt om faktorer som kan påvirke arbeidstakeres opplevde jobbengasjement er derfor viktig for moderne organisasjoners konkurransedyktighet.

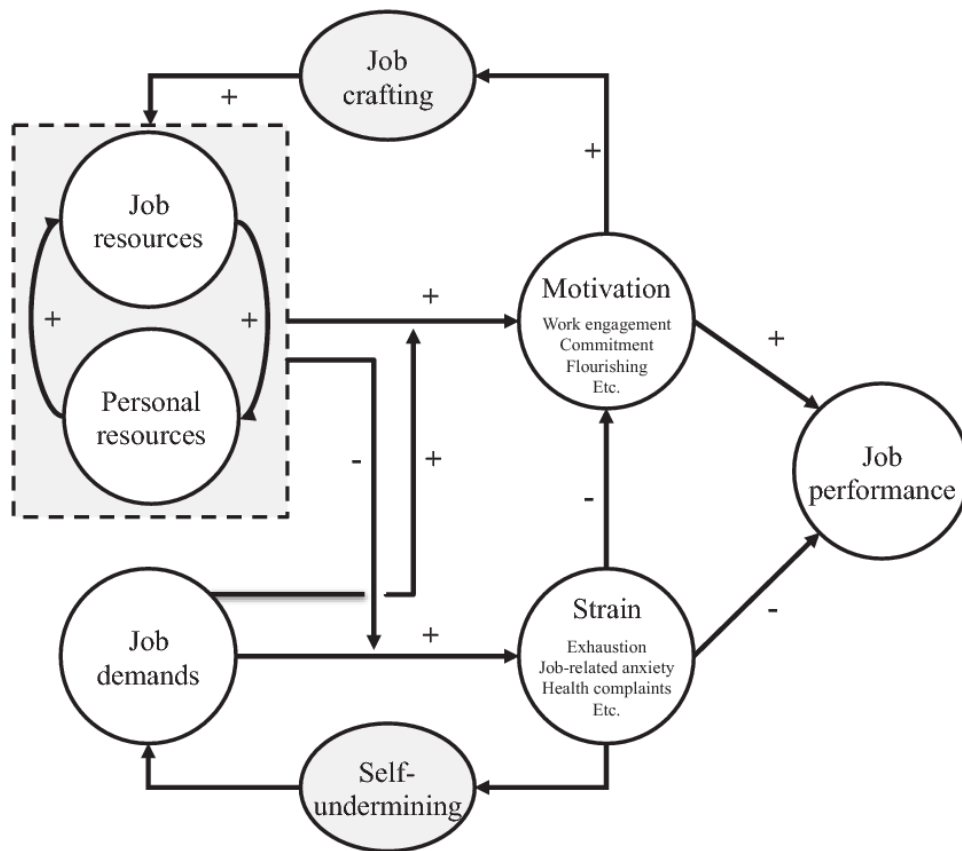
Jobbengasjement involverer entusiasme og begeistring knyttet til arbeidets innhold, og det er derfor åpenbart at situasjonelle faktorer kan spille en sentral rolle for arbeidstakeres opplevde engasjement (Bakker et al., 2023). I dag vet en dessuten at både arbeidsrelaterte- og individuelle faktorer er av betydning for arbeidstakeres opplevelse av jobbengasjement (Bakker et al., 2023; Xanthopoulou & Bakker, 2021), og i den sammenheng vil JD-R teorien bidra med verdifull innsikt (Demerouti et al., 2001).

Jobbkraft-ressurs teorien

Jobbkraft-ressurs (JD-R) teorien (figur 1) kan anvendes for å identifisere forløpere og konsekvenser av jobbengasjement og utbrenthet (Demerouti et al., 2001). Teorien ble først introdusert tidlig på 2000-tallet, og har oppnådd stor popularitet innen både forsknings- og praksisfeltet (Bakker & Demerouti, 2017). JD-R teorien har utviklet seg fra å være en enkel modell med fokus på to distinkte prosesser for utvikling av utbrenthet, til en kompleks teori som i tillegg omfatter interaksjonseffekter mellom jobbkraft og jobbressurser og en rekke utfall (Bakker & Demerouti, 2017). Dagens teori vektlegger i større grad individets rolle, og fremsetter hvordan engasjerte arbeidstakere vil iverksette proaktiv atferd, gjennom å øke jobbressurser og optimalisere jobbkraft (Bakker et al., 2023). Teoriens popularitet kan trolig tilskrives dens fleksibilitet og gyldighet på tvers av en rekke bransjer og kulturer (Bakker et al., 2014). Foreliggende studie vil benytte JD-R teorien som teoretisk rammeverk for å forklare sammenhengene mellom studiens variabler.

Figur 1

Jobbkra-ressurs teorien (Bakker & Demerouti, 2017)



En sentral antagelse i JD-R teorien er at utbrenthet og jobbengasjement påvirkes av tilstedeværelse av en rekke kjennetegn ved arbeidssituasjonen (Demerouti et al., 2001). Disse kan deles inn i to brede kategorier, henholdsvis jobbkra-ressurser. Jobbressurser refererer til fysiske, psykiske, sosiale og organisatoriske aspekter ved arbeidet som er funksjonelle for å oppnå mål, redusere jobbkra-ressurser og de tilhørende fysiologiske og psykologiske kostnadene (Bakker & Demerouti, 2007). Eksempler på jobbressurser er autonomi, tilbakemelding og kollegastøtte. Jobbressurser antas å være sentrale forløpere for jobbengasjement, gjennom å stimulere personlig vekst og læring. Dette støttes av forskning som konsekvent finner at jobbressurser er relatert til høyere nivåer av jobbengasjement (Lesener et al., 2020; Mäkikangas et al., 2022; Schaufeli et al., 2009). Jobbressurser representerer således de gode aspektene ved arbeidet (Bakker & Demerouti, 2007).

Jobbkraft, på den andre siden, kan defineres som “fysiske, sosiale og organisatoriske aspekter ved arbeidet som krever vedvarende fysisk og mental innsats, og som derfor assosieres med visse fysiologiske og psykologiske kostnader” (Demerouti et al., 2001, s. 501). Arbeidspress, rolleklarhet og arbeid-hjem konflikt er eksempler på jobbkraft. Jobbkraft vil ifølge JD-R teorien iverksette en helsesvekkende prosess, hvor vedvarende eksponering for høye jobbkraft antas å konsumere energi og ressurser (Bakker & Demerouti, 2017). Dette kan resultere i negative utfall for arbeidstakeren, eksempelvis i form av stress, utmattelse og helseproblemer (Li et al., 2022). Meta-analyser finner støtte for at eksponering for ulike jobbkraft predikerer utbrenthet i en rekke forskjellige yrker og sektorer (Alarcon, 2011; Shoman et al., 2021). Vedvarende eksponering for høye jobbkraft ser også ut til å hindre avkobling fra jobben (“psychological detachment”), i tillegg til å bidra til økt forekomst av jobbrelatert angst (Chen et al., 2017). Dette antas videre å ha ugunstig effekt på arbeidstakeres prestasjoner (Bakker & Demerouti, 2017), hvilket støttes av empiriske studier (se for eksempel Bakker et al., 2004; Wu et al., 2019).

Utfordrende og hindrende jobbkraft

Jobbkraft ble lenge antatt å være en sentral prediktor for en rekke negative utfall for arbeidstakere, inkludert utbrenthet, men ikke for positive utfall som jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2017). Ifølge JD-R teorien har jobbkraft ikke en direkte effekt på jobbengasjement (Bakker et al., 2023). På tross av dette rapporterer en rekke empiriske studier om inkonsistente sammenhenger mellom jobbkraft og jobbengasjement. På den ene siden finner empiriske studier støtte for negative sammenhenger mellom jobbkraft og jobbengasjement (Crawford et al., 2010; Shin & Hur, 2020; Vinod Nair et al., 2020), mens andre empiriske studier finner positive effekter av jobbkraft på arbeidstakeres nivå av jobbengasjement (Kim & Beehr, 2018; Mazzola & Disselhorst, 2019; Tadić et al., 2015). Til tross for at jobbkraft over tid vil kunne oppleves som energitappende, ser det ut til at enkelte

jobbkraft også kan stimulere arbeidstakeres motivasjon og måloppnåelse, og følgelig resultere i positive utfall som jobbengasjement. Som en konsekvens av motstridende og tvetydige forskningsfunn, ble det foreslått å differensiere mellom hindrende og utfordrende jobbkraft (Crawford et al., 2010). Foreliggende studie har inkludert to jobbkraft, som trolig vil være sentrale for arbeidstakeres opplevelse av jobbengasjement i en hybrid kontekst, henholdsvis arbeidspress som et utfordrende og rolleklarhet som et hindrende jobbkraft.

Sammenhengen mellom arbeidspress og jobbengasjement

Utfordrende jobbkraft refererer til krav som oppleves overkommelige og håndterbare, og som har potensiale til å fremme måloppnåelse (Cavanaugh et al., 2000). Denne typen jobbkraft vil kunne stimulere arbeidstakeres motivasjon og fremme personlig og faglig vekst (Podsakoff et al., 2023; Van den Broeck et al., 2010). Arbeidstakere har en tendens til å oppleve denne typen krav som stressende, men samtidig som en mulighet for å lære og oppnå verdsette utfall (Lepine et al., 2005). Utfordrende jobbkraft skaper dessuten muligheter for å utvise atferd som ofte blir belønnet i organisasjonen (Crawford et al., 2010). Arbeidstakere vil i møte med utfordrende jobbkraft oppleve at investering av innsats og tid kan resultere i effektiv håndtering. Eksponering for utfordrende jobbkraft vil med bakgrunn i dette ofte oppleves som stimulerende, og fremme positive emosjoner knyttet til ens arbeidssituasjon, og derfor styrke jobbengasjement (Burić & Macuka, 2018; Podsakoff et al., 2007). Følgelig kan utfordrende jobbkraft resultere i en rekke positive utfall for arbeidstakere (se for eksempel Vinod Nair et al., 2020; Wang et al., 2021).

Arbeidspress kan klassifiseres som et utfordrende jobbkraft (Lepine et al., 2005), og har blitt identifisert som en prediktor for arbeidstakeres opplevde jobbengasjement (Crawford et al., 2010; Kim & Beehr, 2018). I foreliggende studie defineres arbeidspress som “de elementene i arbeidsmiljøet som angår mengden og tempoet på arbeidet som skal utføres, og krever fysisk og/eller psykisk anstrengelse” (Van Veldhoven, 2014). Det utfordrende kravet

medfører dermed at en må arbeide raskt eller ekstra hardt for å ferdigstille arbeidsoppgaver (Van Veldhoven, 2014). Således stimulerer og oppfordrer arbeidspress til handling, eksempelvis i form av en tidsfrist, og arbeidstakeren må investere energi og innsats for å imøtekomme kravet. Arbeidstakere vil trolig oppleve arbeidspress når de samlede jobbkravene overskrider det en anser som normale nivåer, og kan innebære at individet opplever et visst tap av kontroll (Karasek, 1979; Van Veldhoven, 2014). I tillegg til de forventede negative effektene av vedvarende arbeidspress (Li et al. 2022), åpner den relativt nøytrale definisjonen imidlertid også opp for positive effekter av arbeidspress.

Foreliggende studie forventer derfor at arbeidstakere som opplever høyt arbeidspress vil oppnå økt jobbengasjement som en direkte konsekvens av eksponeringen (Bakker et al., 2023). Det utfordrende jobbkravet kan se ut til å initiere en motivasjonsprosess, hvilket vil medføre økt jobbengasjement (Crawford et al., 2010). Arbeidspress kan dermed sies å ha konseptuelt klare likheter med jobbressurser i JD-R teorien, og kan følgelig antas å operere på tilsvarende måter (Bakker et al., 2023). På samme måte som jobbressurser har utfordrende jobbkrav potensiale til å tilfredsstille arbeidstakeres iboende basale psykologiske behov, og dermed oppleves som indre motiverende (Selvbestemmelsesteorien; Ryan & Deci, 2000). Blant annet finner empiriske studier støtte for at arbeidspress stimulerer tilfredsstillelse av de basale psykologiske behovene for kompetanse og autonomi (Olafsen & Frølund, 2018; Olafsen & Halvari, 2017), hvilket ser ut til å være relatert til arbeidstakeres jobbengasjement (Fernet et al., 2013; van Tuin et al., 2021). Indre motivasjon kan argumenteres for å være spesielt viktig for opplevelsen av jobbengasjement i en hybrid kontorsetting. Dette fordi hybridkontor sannsynligvis innebærer mindre fast struktur og tilsyn, og det er nærliggende å anta at indre motiverte arbeidstakere på eget initiativ vil igangsette handling for å få arbeidsoppgavene gjennomført. Samtidig kan jobbressurser stimulere ytre motivasjon, ved at ressurser kan bidra med informasjon som vil gjøre arbeidstakere i stand til å arbeide proaktivt

mot sine mål (Bakker & Demerouti, 2008). Arbeidstakere som eksponeres for arbeidspress vil naturlig arbeide mot tidsfrister, hvilket fungerer som en ytre motiverende faktor og kan bidra til målrettet arbeid. Dette forventes å fremme dedikasjon og flyt i arbeidssituasjonen, hvilket er sentrale komponenter av jobbengasjement (Schaufeli et al., 2002).

Empiriske studier finner støtte for en positiv sammenheng mellom arbeidspress og jobbengasjement (Inoue et al., 2014; Schmitt et al., 2015). Denne effekten identifiseres også i en longitudinell studie (Kim & Beehr, 2018). Eksponering for arbeidspress ser blant annet ut til å styrke arbeidstakeres yrkesmessige selvopplevde mestringstro (Rai et al., 2022), hvilket innebærer at en opplever å besitte nødvendig kompetanse for å mestre sine arbeidsoppgaver (Rigotti et al., 2008). Arbeidstakere som eksponeres for arbeidspress vil trolig utføre arbeidsoppgaver mer effektivt, fordi det foreligger et behov for hensiktsmessig tidsstyring og prioritering. Dette kan resultere i hyppigere måloppnåelse og autentiske mestringserfaringer (Bandura, 1997). Forskning viser en sammenheng mellom yrkesmessig selvopplevd mestringstro og jobbengasjement, også for arbeidstakere med hybrid kontorløsning (Mäkikangas et al., 2022; Ventura et al., 2015). Det er også nærliggende å anta at arbeidstakere som eksponeres for høyt arbeidspress vil oppleve høy grad av ansvar og eierskap overfor arbeidet, hvilket kan reflekteres i økt dedikasjon (Montani et al., 2020). Dette er en sentral komponent av jobbengasjement, som innebærer at arbeidstakeren er involvert og identifiserer seg sterkt med arbeidet (Schaufeli et al., 2002). Med utgangspunkt i presentert teori og empiri, forventer foreliggende studie å finne en positiv sammenheng mellom arbeidspress og jobbengasjement, også for arbeidstakere med hybridkontor. Følgelig presenteres studiens første hypotese:

Hypotese 1: Arbeidspress har en positiv sammenheng med opplevelsen av jobbengasjement for arbeidstakere med hybrid kontorløsning.

Sammenhengen mellom rolleklarhet og jobbengasjement

I motsetning til utfordrende krav, refererer hindrende jobbkrav til krav i arbeidsmiljøet som har potensiale til å blokkere eller redusere personlig vekst, prestasjon og måloppnåelse (Cavanaugh et al., 2000). Dette er barrierer i arbeidsmiljøet som hindrer arbeidstakere i å prestere optimalt, og som unødvendig hemmer fremgang mot ulike mål og belønninger (Crawford et al., 2010). Dette forklares med at arbeidstakere som eksponeres for denne typen krav sannsynligvis vil være lite motivert til å imøtekomme kravet, fordi investering av tid og andre ressurser ikke vil oppleves som hensiktsmessig for å oppnå ønskelige utfall (Crawford et al., 2010). Når arbeidstakere konfronteres med denne typen jobbkrav, vil de trolig oppleve tap av kontroll (Van den Broeck et al., 2008), og påfølgende utbrenthet og redusert engasjement (Goering et al., 2017; Vinod Nair et al., 2020).

Rollestress er en av de mest studerte risikofaktorene for arbeidstakeres helse og velvære, og har gjentatte ganger blitt funnet å predikere utbrenthet (Alarcon, 2011; Karatepe & Uludag, 2008; Tang & Li, 2021). Tvetydighet knyttet til rolleforventninger er et sentralt aspekt ved rollestress, og Kahn og kolleger (1964) beskriver rolleklarhet som mangel på tydelig informasjon knyttet til nødvendige handlinger i en spesifikk rolle eller posisjon. Rolleklarhet innebærer dermed at det foreligger usikkerhet knyttet til (1) andres forventninger til ens rolle, (2) den beste måten å tilfredsstille kjente rolleforventninger og/eller (3) konsekvenser av rolleutøvelse (Behrman & Perreault, 1984). Følgelig innebærer rolleklarhet en usikkerhet knyttet til hva som kreves og forventes for å sikre adekvat utførelse av arbeidsoppgaver, og oppstår når arbeidstakerens rolle ikke er tydelig definert (Zhao & Rashid, 2010). Rolleklarhet representerer dermed et hindrende jobbkrav, som er forventet å redusere arbeidstakeres grad av opplevd jobbengasjement (Crawford et al., 2010).

JD-R teorien postulerer at rolleklarhet er et jobbkrav som krever vedvarende innsats og som vil konsumere energi og ressurser (Demerouti et al., 2001). Dette vil kunne tappe

arbeidstakeren for ressurser, og antas derfor å være assosiert med fysiologiske og psykologiske kostnader, som stress og utmattelse (Bakker et al., 2023; Li et al., 2022). Rolleklarhet forventes derfor å virke negativt inn på motivasjonsprosessen i JD-R teorien, og følgelig resultere i redusert jobbengasjement for eksponerte arbeidstakere (Bakker & Demerouti, 2017). I tråd med dette finner forskning støtte for at rolleklarhet er et hindrende krav som er negativt relatert til arbeidstakeres jobbengasjement (Chiara et al., 2019; Vinod Nair et al., 2020). Opplevelsen av uklare rolleforventninger ser ut til å være assosiert med økte nivåer av negativ affekt, eksempelvis i form av frustrasjon, sinne og angst (Spector & Goh, 2001; Yang & Diefendorff, 2009; Zhang et al., 2019). Negative emosjoner ser ut til å ha en negativ sammenheng med jobbengasjement (Burić & Macuka, 2018). Det er nærliggende å anta at arbeidstakere på hybridkontor vil oppleve høyere grad av slike negative emosjoner, fordi det kan foreligge færre kontaktpunkt og muligheter for korrigerende tilbakemeldinger på prestasjon.

Hindrende jobbkraav, som rolleklarhet, ser videre ut til å være assosiert med passive mestringsstrategier og distansering fra arbeidet, hvilket er relatert til en redusert opplevelse av jobbengasjement (Crawford et al., 2010). Ifølge rolleteori vil eksponering for rolleklarhet etter hvert vise seg i at arbeidstakeren tar avstand fra arbeidet, grunnet anspretheten kravet skaper (Kahn et al., 1964). Distansering fra arbeidet er ikke forenelig med dedikasjonskomponenten av jobbengasjement (Schaufeli et al., 2002), og forskning finner i den sammenheng at rolleklarhet har negativ effekt på denne komponenten (Merida-Lopez et al., 2017). Dessuten kan arbeidstakere som opplever utydelighet rundt krav og forventninger knyttet til rolleutøvelse, oppleve arbeidet som lite meningsfullt (Clausen & Borg, 2011). Følgelig vil rolleklarhet kunne fremme usikkerhet knyttet til hvordan ens rolle er relatert til organisasjonens overordnede mål, hvilket forventes å ha negativ effekt på jobbengasjement. Basert på presenterte teoretiske antagelser og empiriske argumenter forventes det at

rolleklarhet vil ha en negativ sammenheng med opplevd jobbengasjement for arbeidstakere med hybride kontorløsninger. Derav fremsettes studiens andre hypotese:

Hypotese 2: Rolleklarhet har en negativ sammenheng med opplevelsen av jobbengasjement for arbeidstakere med hybrid kontorløsning.

Personlige ressurser

Teori og empiri viser at ulike former for jobbkraV og jobbressurser er sentrale for arbeidstakeres opplevelse av jobbengasjement (for en oversikt, se Bakker et al., 2023). Imidlertid kan det se ut til at det foreligger vesentlige forskjeller mellom arbeidstakeres yrkesmessige velvære, til tross for at de deler arbeidsplass og arbeider under like arbeidsforhold (Mäkikangas et al., 2013). Jobbengasjement påvirkes således både av situasjonelle og individuelle faktorer (Hobfoll, 1989). I denne sammenheng trekker JD-R teorien frem personlige ressurser som sentrale for opplevelsen av jobbengasjement (Bakker et al., 2023). Personlige ressurser refererer til aspekter ved selvet som henger sammen med motstandskraft, og individets opplevelse og følelse av egen evne til å påvirke og kontrollere omgivelsene på en vellykket måte (Hobfoll et al., 2003). Personlige ressurser er funksjonelle for måloppnåelse, beskytter individet mot stressorer og påfølgende fysiologiske og psykologiske kostnader, samt stimulerer personlig vekst og utvikling (Xanthopoulou et al., 2009). Eksempler på personlige ressurser er optimisme, mestringstro og personlighetstrekk som emosjonell stabilitet. Personlige ressurser refererer således til individets opplevelse av kontroll over ens omgivelser (Bakker & Demerouti, 2017).

Emosjonell stabilitet som personlig ressurs

Mennesker har individuelle sammensetninger av preferanser og egenskaper, og av den grunn er det naturlig å forvente at den samme arbeidssituasjonen vil påvirke arbeidstakeres opplevde jobbengasjement på ulike måter. Forskning tyder i den sammenheng på at individuelle variasjoner i motivasjon, personlige mål og personlighet er av stor betydning, og

dermed kan bidra til å forklare forskjellene i opplevd yrkesmessig velvære (Mäkikangas et al., 2013). I JD-R teorien trekkes blant annet personlighetstrekk frem som sentrale personlige ressurser (Schaufeli & Taris, 2014). Følgelig har personlighetstrekk blitt klassifisert som nøkkelressurser, og refererer til relativt stabile ressurser som gjør en i stand til å utnytte andre ressurser mer effektivt (ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Arbeidstakeres personlighetstrekk ser ut til å være sentrale for hvorvidt en er i stand til å utnytte sine styrker på arbeidsplassen, hvilket er viktig for opplevelsen av jobbengasjement og positiv affekt (Bakker et al., 2019). Når arbeidet øker i stressnivå vil stabile ressursers rolle bli enda mer fremtredende (Bakker & de Vries, 2021). Forskning tyder konsekvent på at arbeidstakeres personlighet er av stor betydning for deres jobbengasjement (se for eksempel Akhtar et al., 2015; Chong et al., 2021).

Femfaktormodellen (McCrae & Costa, 2008) er den ledende trekkpsykologiske tilnærmingen til personlighet, og dens personlighetstrekk har vist robuste sammenhenger med arbeidstakeres atferd, opplevelser og tanker i jobbsammenheng (Baranczuk, 2019; Steel et al., 2019; Zell & Lesick, 2022). Femfaktormodellen består av trekkene åpenhet for erfaring, planmessighet, ekstroversjon, medmenneskelighet og nevrotisisme (McCrae & Costa, 2008). Emosjonell stabilitet, som utgjør motsatsen til nevrotisisme, ansees som et av de viktigste personlighetstrekkene i arbeidskontekst (Barrick & Mount, 2012). Emosjonell stabilitet kjennetegnes av redusert negativ affekt, økt toleranse for stress, motstandsdyktighet og selvtillit (Judge & Bono, 2001; McCrae & Costa, 1991). I stressende omgivelser vil individer som skårer høyt på emosjonell stabilitet ha et mer positivt syn på seg selv, og således være mer tilbøyelig til å oppleve positive emosjoner (Bradley et al., 2013; Park et al., 2021). Dessuten vil grad av emosjonell stabilitet indikere hvor effektivt et individs emosjonssystem opprettholder og gjenoppretter sin likevekt (Li & Ahlstrom, 2015). I situasjoner preget av høyt stressnivå vil derfor emosjonelt stabile arbeidstakere beholde følelsen av kontroll, og

således holde seg rolige og balanserte. I motsetning vil en nevrotisk arbeidstaker i større grad være engstelig, anspent, følsom, samt ha en pessimistisk holdning og lavere selvtillit (McCrae & John, 1992).

Det er nærliggende å anta at emosjonell stabilitet vil operere på tilsvarende måte som andre personlige ressurser, og derav forventes ressursen ifølge JD-R teorien å ha en positiv effekt på jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2017). Forskning viser dessuten at personlige ressurser, i likhet med jobbressurser, er koblet til økt jobbengasjement (Contreras et al., 2020). Mer spesifikt har emosjonell stabilitet blitt identifisert som en prediktor for arbeidstakeres jobbengasjement (Inceoglu & Warr, 2011; Kundi et al., 2021). Dette kan skyldes at både emosjonell stabilitet og jobbengasjement er affektiv-orienterte variabler, hvilket forventes å ha sterkere sammenhenger med hverandre, sammenlignet med ikke affektiv-orienterte variabler (Bakker & Sanz-Vergel, 2013; Thoresen et al., 2003; Weiss & Cropanzano, 1996). Emosjonelt stabile arbeidstakere har en tilbøyelighet til å oppleve positive emosjoner i sin arbeidssituasjon (Bradley et al., 2013; Hills & Argyle, 2001). Emosjoner påvirker i stor grad hvordan mennesker tenker, opplever og opptrer i sine omgivelser (Lench et al., 2011). I denne sammenheng tyder forskning på at arbeidstakere som kjenner på positive emosjoner som glede og stolthet, også opplever høyere jobbengasjement på et senere tidspunkt (Burić & Macuka, 2018). Videre vil emosjonelt stabile arbeidstakeres tendens til å oppleve positive emosjoner og optimisme resultere i effektiv håndtering av situasjoner som oppstår i livet (Mäkikangas et al., 2013), eksempelvis potensielle utfordringer knyttet til arbeid på hybridkontor. Dessuten vil emosjonelt stabile arbeidstakere kunne opprettholde fokus på viktige arbeidsoppgaver og havne i flytsonen grunnet redusert sensitivitet overfor indre og ytre stimuli (Barrick & Mount, 2012). De vil også i større grad evne å rette sin ressursbruk mot relevante arbeidsoppgaver (Connor-Smith & Flachsbart, 2007).

Denne positive sammenhengen kan forklares ved at emosjonelt stabile arbeidstakere trolig vil iverksette aktive mestringsstrategier i møte med utfordringer (Storm & Rothmann, 2003; McCrae & Costa, 1987). Dette vil typisk kunne vise seg i forhøyet energinivå og økt innsats, hvilket er sentrale aspekter av jobbengasjement (Schaufeli et al., 2002). Økt bruk av hybride kontorløsninger har sannsynligvis medført at arbeidstakere opplever andre typer utfordringer i arbeidshverdagen. Eksempelvis mellommenneskelige misforståelser som et resultat av svekket kommunikasjonsflyt. Dessuten representerer økt bruk av hybride kontorløsninger i seg selv en endring, og således en potensiell utfordring for de berørte arbeidstakerne. Mindre emosjonelt stabile arbeidstakere vil trolig iverksette lite hensiktsmessige mestringsstrategier i slike tilfeller, som for eksempel overdreven kritikk av seg selv (McCrae & Costa, 1986). Dette vil kunne resultere i at nevrotiske arbeidstakere inntar en passiv holdning, og som følge av dette investerer mindre innsats og energi i arbeidet. På den andre siden vil emosjonelt stabile arbeidstakere oppleve at de i større grad kan påvirke situasjoner, og livet generelt (Mäkikangas et al., 2013). En slik indre kontrollplassering har blitt funnet å henge sammen med økt jobbengasjement (Xu et al., 2020). Det kan på bakgrunn av dette argumenteres for at emosjonelt stabile arbeidstakere vil trives og tilpasse seg endringer i arbeidssituasjonen, hvilket hybride kontorløsninger utgjør, bedre enn sine nevrotiske kolleger (Huang et al., 2014).

Basert på presenterte argumenter, forventes det at arbeidstakeres grad av emosjonell stabilitet er av betydning for opplevd jobbengasjement, til tross for at den objektive arbeidssituasjonen på hybridkontor er relativt lik for alle. Følgelig fremlegges studiens tredje hypotese:

Hypotese 3: For arbeidstakere med hybrid kontorløsning er det en positiv sammenheng mellom deres nivå av emosjonell stabilitet og opplevelse av jobbengasjement.

Den modererende rollen til emosjonell stabilitet

I tillegg til å beskrive den direkte positive effekten av personlige ressurser på jobbengasjement, postulerer JD-R teorien at personlige ressurser også kan virke som en moderator på forholdet mellom henholdsvis krav og ressurser, og utfall (Bakker & Demerouti, 2017). Dette innebærer at personlige ressurser kan forsterke den positive effekten av jobbresurser, samt redusere den negative effekten av jobbkrav, på arbeidstakeres helse og velvære (Bakker et al., 2023). Hvorvidt arbeidstakere opplever jobbkrav som håndterbare avhenger blant annet av deres personlighetstrekk, og opplevelsen vil videre være av betydning for deres velvære på arbeidsplassen (Bakker et al., 2019). I tråd med dette argumenterer Alarcon og kolleger (2009) for at emosjonell stabilitet vil ha gunstig effekt på vurdering av stressorer. Mer spesifikt ser emosjonell stabilitet ut til å moderere forholdet mellom jobbkrav og vurdering av kravet som hindrende eller utfordrende (Kundi et al., 2021). I denne studien ble emosjonell stabilitet funnet å påvirke hvorvidt arbeidstakerne opplevde prestasjonspress som utfordrende eller hindrende. Vurdering av kravet som utfordrende var videre assosiert med økt jobbengasjement, og redusert jobbengasjement ble funnet i tilfeller der kravet ble opplevd som hindrende. Emosjonell stabilitet omhandler således en form for indre kapasitet som bidrar til at individene som skårer høyt på den personlige ressursen trolig vil oppfatte krevende situasjoner, herunder arbeidspress og rolleklarhet, som mindre truende (Schaufeli & Taris, 2014).

Forsterkningshypotesen postulerer at personlige ressurser vil være av særlig betydning ved tilstedeværelse av høye jobbkrav (Bakker & Demerouti, 2017). I situasjoner hvor arbeidstakere eksponeres for arbeidspress vil de i større grad dra nytte av personlige ressurser for å håndtere utfordringene (Bakker et al., 2023). I foreliggende studie forventes det dermed at emosjonell stabilitet har en forsterkende effekt på den antatte positive sammenhengen mellom arbeidspress og jobbengasjement. Dette forventes fordi grad av emosjonell stabilitet

vil påvirke hvordan arbeidstakere tenker om og opplever arbeidspress (Bakker et al., 2005). Eksempelvis vil emosjonelt stabile arbeidstakers tilbøyelighet til å oppleve positive emosjoner, heller enn negative (Bradley et al., 2013; McCrae & Costa, 1991), kunne bidra til positive opplevelser knyttet til arbeid under høyt arbeidspress. En slik positiv opplevelse er når arbeidstakere lykkes med å ferdigstille en arbeidsoppgave innen en tidsfrist eller når et arbeidsrelatert mål. Videre ser emosjonelt stabile arbeidstakere ut til å oppleve høyere selvtillit i møte med ulike jobbkraav på arbeidsplassen (Barrick & Mount, 2012; Zeigler-Hill et al., 2015), på en slik måte at jobbkraavene oppleves som utfordrende fremfor hindrende (Ventura et al., 2015). Fortolkning av jobbkraav som utfordrende, heller enn hindrende, virker dessuten å ha en direkte positiv effekt på jobbengasjement (Kundi et al., 2021). Dette kan tyde på at emosjonelt stabile arbeidstakere i større grad vil oppleve arbeidspress som gunstig og motiverende, fordi de opplever at de står i en situasjon som de er i stand til å håndtere.

I tråd med JD-R teorien antas det at høyt arbeidspress vil føre til økt jobbengasjement dersom arbeidstakere som eksponeres for dette innehar nødvendige ressurser for å håndtere de økte kraavene (Bakker & Demerouti, 2017). Konservering av ressurser-teorien (COR) postulerer at mennesker har en iboende motivasjon for å skape, bevare og forhindre tap av verdsette ressurser for å håndtere nåværende og fremtidige jobbkraav (Hobfoll et al., 2018). Både COR teorien og JD-R teorien foreslår at arbeidstakere som besitter flere personlige ressurser er forventet å ha tilgang på flere jobbressurser, og kan oppleve vinningsspiraler (Hobfoll et al., 2018; Bakker et al., 2023). Arbeidstakere som skårer høyt på emosjonell stabilitet vil trolig ha tilgang på flere hensiktsmessige ressurser, hvilket kan bidra til effektiv håndtering av høyt arbeidspress. Eksempelvis vil en emosjonelt stabil arbeidstaker i større grad aktivt benytte seg av tilgjengelig sosial støtte (Massey-Abernathy, 2017), hvilket vil være særlig viktig i en hybrid kontekst, da en til tider er mer fysisk distansert fra kolleger og ledere. I møte med arbeidspress kan sosial støtte for eksempel utgjøre en kilde til informasjon

og instrumentell hjelp (House, 1981). Effektiv håndtering av kravet vil kunne oppleves som motiverende og givende, og dermed fasilitere ytterligere ressursgevinster. Ifølge Mitchell og kolleger (2019) vil arbeidstakere som fokuserer på de fordelaktige sidene ved jobbkrav, fylle på sine ressurser i form av energi, og som konsekvens oppnå styrket jobbengasjement.

Arbeidstakere synes også å være mer engasjert de dagene de har tilgang på flere jobbressurser (Bakker, 2014).

Arbeidspress kan i utgangspunktet fremme arbeidstakeres jobbengasjement, men også en opplevelse av stress (Bakker et al., 2023; Reis et al., 2017), da det utfordrende jobbkravet typisk innebærer høyt arbeidstempo for å nå tidsfrister. I situasjoner preget av høyt arbeidspress vil derfor evnen emosjonelt stabile arbeidstakere har til å holde seg rolig og avslappet uavhengig av situasjon være sentral for å opprettholde en positiv opplevelse av egen arbeidssituasjon (McCrae & Costa, 1987; McCrae & John, 1992). Emosjonelt stabile arbeidstakere ser også ut til å navigere stressende opplevelser på en konstruktiv måte (Kaiser & Ozer, 1997), fordi de i mindre grad distraheres av negative emosjoner (Liu et al., 2020). Motsatt vil trolig høyt arbeidspress oppleves som noe overveldende for en nevrotisk arbeidstaker, fordi disse arbeidstakerne har en tendens til å oppleve mer negative emosjoner, og tenke det verste i stressende situasjoner (Liu et al., 2020). I tråd med dette argumenterer Rogers & Barber (2019) for at emosjonelt stabile arbeidstakere opplever mindre stress i møte med utfordrende jobbkrav. Eksempelvis kan emosjonelt stabile arbeidstakeres tendens til å oppsøke og motta sosial støtte fungere som en buffer mellom stress og velvære (Jolly et al., 2021). Disse arbeidstakerne ser dermed ut til å ha bedre tilpasningsevne og være mer motstandsdyktige mot stress enn arbeidstakere som skårer lavt (Bartone et al., 2018; Lyons et al., 2015). Dette antas å være en essensiell egenskap for at arbeidspress skal ha positiv effekt på arbeidstakeres opplevde jobbengasjement. Emosjonelt stabile arbeidstakere vil derfor med større sannsynlighet se potensielle utviklingsmuligheter knyttet til arbeidspress, hvilket er

viktig for engasjement (Lepine et al., 2005). Basert på presentert teori og empiri legges studiens fjerde hypotese frem:

Hypotese 4: Emosjonell stabilitet vil moderere den antatte positive sammenhengen mellom arbeidspress og jobbengasjement for arbeidstakere med hybrid kontorløsning. Mer spesifikt vil den positive sammenhengen være sterkere for personer med høy (vs. lav) skåre på emosjonell stabilitet.

Bufferhypotesen i JD-R teorien postulerer at kostnadene assosiert med høye jobbkraav er lavere for arbeidstakere med tilgang på ressurser fordi disse muliggjør effektiv håndtering, og således kan redusere de negative konsekvensene av jobbkraav (Bakker & Demerouti, 2017). Derfor antas det at den personlige ressursen vil fungere som en beskyttende faktor for den negative effekten av rolleklarhet vi forventer å finne for arbeidstakeres opplevelse av jobbengasjement. Negative emosjoner som stress, sinne og angst er normale reaksjoner når arbeidstakere eksponeres for rolleklarhet (Spector & Goh, 2001; Örtqvist & Wincent, 2006). Emosjonell stabilitet kjennetegnes imidlertid av fravær av slike negative emosjoner, samt evnen til effektiv emosjonsregulering (Judge & Bono, 2001). Det kan derfor argumenteres for at denne personlige ressursen vil dempe negative emosjonelle reaksjoner som følge av rolleklarhet, hvilket kan beskytte mot en nedgang i jobbengasjement. Dessuten ser emosjonelt stabile arbeidstakere ut til å ha høyere terskel for å tolke stressorer, inkludert rolleklarhet, som overveldende og negativt (Li & Ahlstrom, 2015). Motsatt eksisterer det forskning som tyder på at nevrotiske individer har en iboende og kronisk sensitivitet for å oppleve stressende situasjoner, herunder rolleklarhet, som truende (Suls & Martin, 2005). Dessuten er individer med lav skåre på emosjonell stabilitet ofte mer nervøse, usikre og engstelige, og de opplever også mer hjelpeløshet (McCrae & Costa, 1987, 2008) hvilket trolig kan forsterkes i tilfeller hvor det foreligger rolleklarhet på hybridkontor. Emosjonelt stabile

arbeidstakere vil dermed sannsynligvis oppleve færre negative emosjoner i møte med rolleklarhet sammenlignet med arbeidstakere som skårer lavt på denne personlige ressursen.

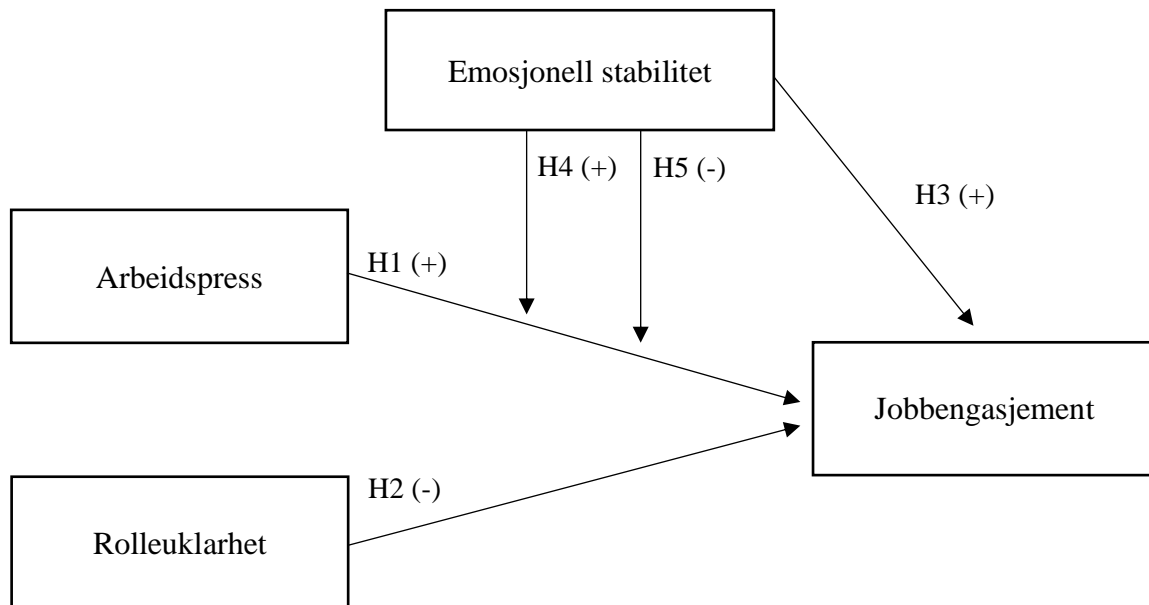
Ifølge COR teorien vil arbeidstakere rette fokus mot forhindring av ressurstap ved krevende situasjoner, heller enn anskaffelse av nye ressurser (Hobfoll et al, 2018). Krevende arbeidssituasjoner som rolleklarhet kan medføre økt sannsynlighet for ressurstap, da arbeidstakere på hybridkontor vil måtte benytte tid og andre begrensede ressurser i et forsøk på å forstå og oppfylle forventningene knyttet til sin rolle (Dierdorff & Rubin, 2007; Jaramillo et al., 2011). Arbeidstakere med høy grad av emosjonell stabilitet har mulighet til å investere flere ressurser for å beskytte seg mot ytterligere ressurstap ved rolleklarhet, da individer som innehar personlige ressurser har større sannsynlighet for å oppnå ressursgevinster (Hobfoll et al., 2018). Eksempelvis kan det tenkes at emosjonelt stabile arbeidstakers tilbøyelighet til å være proaktive vil resultere i økt tilgang på informasjon, da de sannsynligvis vil oppsøke dette på eget initiativ. Dessuten ser emosjonelt stabile arbeidstakere ut til å være mindre sårbare ved ressurstap grunnet deres positivitet og evne til emosjonsregulering (Liu & Yu, 2019). Motsatt er det nærliggende å anta at mer nevrotiske arbeidstakere disponerer færre ressurser, og dermed vil være ekstra sårbare og utsatte for ressurstap ved rolleklarhet.

Emosjonelt stabile arbeidstakere ser videre ut til å være bedre rustet til å håndtere rolleklarhet fordi de vil ta i bruk aktive mestringsstrategier og rette fokus mot de aktuelle problemene knyttet til deres uklare rolle (McCrae & Costa, 1986). Disse individene vil sannsynligvis oppleve å ha mer kontroll på omgivelsene, samt inneha større tro på egen evne til å søke klarhet og å finne passende løsninger ved rolleklarhet (Mäkikangas et al., 2013; Barrick & Mount, 2012; Ziegler-Hill et al., 2015). Dessuten vil emosjonelt stabile arbeidstakers tilbøyelighet til å oppleve positive emosjoner kunne resultere i et bredere spekter av tanker og handlinger (Fredrickson & Joiner, 2002), hvilket vil sannsynliggjøre

fleksibel og kreativ tenking (Aspinwall, 1998). Dette vil videre kunne ha betydning for hvordan emosjonelt stabile arbeidstakere oppfatter og håndterer situasjoner preget av stress og usikkerhet. Emosjonelt stabile arbeidstakere kan blant annet tenkes å ta i bruk kreative løsninger for å skape en mer meningsfull arbeidssituasjon ved rolleklarhet, eksempelvis ved å fylle dagene med alternative arbeidsoppgaver. Dette vil kunne beskytte arbeidstakeren noe mot den negative effekten av rolleklarhet. Motsatt vil nevrotiske individer bruke mer tid på å bekymre seg over egne prestasjoner og tvile på egne ferdigheter, samt i mindre grad være i stand til å aktivt se etter løsninger fordi de trolig har større behov for bekreftelse fra andre (McCrae & Costa, 1991). I forlengelsen kan rolleklarhet medføre at arbeidstakere distanserer seg i et forsøk på å håndtere usikkerheten de utsettes for (Fay et al., 2019). Med bakgrunn i dette ser det ut til at emosjonelt stabile arbeidstakere vil ha bedre forutsetninger for å håndtere rolleklarhet fordi de innehar et mer positivt tankesett enn sine nevrotiske kolleger (Mäkikangas et al., 2013).

Emosjonell stabilitet ser dermed ut til å påvirke arbeidstakeres opplevelse og håndtering av rolleklarhet, og emosjonelt stabile antas derfor å oppleve rolleklarhet som mindre undergravende for jobbengasjement. Ved hybrid kontorløsning forventer vi derfor at emosjonell stabilitet vil fungere som en beskyttelsesfaktor for de negative effektene av rolleklarhet på jobbengasjement, og at rolleklarhet derfor i større grad vil utgjøre en risikofaktor for nevrotiske arbeidstakere. Følgelig presenteres studiens femte og siste hypotese:

Hypotese 5: Emosjonell stabilitet vil moderere den antatte negative sammenhengen mellom rolleklarhet og jobbengasjement for arbeidstakere med hybrid kontorløsning. Mer spesifikt vil den negative sammenhengen være svakere for personer med høy (vs. lav) skåre på emosjonell stabilitet.

Figur 2*Konseptuell modell av studiens hypoteser*

Metode

Forskningsdesign og prosedyrer

Studien er gjennomført i regi av Institutt for samfunnspsykologi ved Universitetet i Bergen, som en del av forskningsprosjektet “fremtidens arbeidsplass – den hybride arbeidshverdagen”. Dataene er tverrsnittdata, og ble samlet inn på ett måletidspunkt ved bruk av elektronisk spørreskjema utformet i SurveyXact. Respondentene hadde tilgang på spørreskjemaet i to uker, og mottok en puring før fristen. Skjemaet informerte om at det var frivillig å delta i studien og at respondentenes anonymitet til enhver tid ville ivaretas. Forskningsprosjektets overordnede formål er å oppnå økt kunnskap om aspekter knyttet til hybride kontorløsninger.

Utvalg

Spørreskjemaet ble sendt ut til 2437 arbeidstakere med administrative stillinger fra to organisasjoner i offentlig sektor. Det var 1375 respondenter som gjennomførte

undersøkelsen, hvilket utgjør en responsrate på 56,7 %. 78 respondenter ble imidlertid ekskludert fra datasettet da de ikke svarte på noen spørsmål. Ytterligere 267 respondenter ble ekskludert fra analysene fordi de ikke tilfredsstilte studiens inklusjonskriterie om hybridkontor. Utvalget består dermed utelukkende av respondenter som har oppgitt at de arbeider mellom en til fire dager i uken på hjemmekontor (n = 1030). Kjønnfordelingen blant respondentene var jevn, hvorpå 49,9 % var kvinner og 50,1 % var menn. Respondentenes aldersspenn var bredt, og flertallet befant seg i aldersgruppen 36-55 år (57,8 %). Av respondentene var 96,4 % i fulltidsstillinger, og 41,4 % hadde arbeidet på nåværende arbeidsplass i over fem år. Videre var 13,8 % av respondentene ledere med personalansvar. Vedrørende frivillighet rapporterte 90,7 % av respondentene at de arbeider hjemmefra noen dager i uken fordi de ønsker det selv.

Etikk og databehandling

Et sentralt aspekt ved datainnsamling er å sikre ivaretagelse av etiske aspekter. Dette bidrar til en trygg prosess, hvor data bearbeides, lagres og deles i tråd med gjeldende lovverk. Dermed ble flere etiske hensyn tatt i betraktning både før, under og i etterkant av datainnsamlingen. Respondentene ble opplyst om studiens formål, konfidensialitet, frivillig deltakelse og informert samtykke før gjennomføring av spørreundersøkelsen. Deretter ble spørreskjemaet distribuert av organisasjonenes HR-direktører, hvilket hadde som formål å forhindre at e-postadressene til respondentene ble kjent for forskerne i prosjektet. For å ytterligere sikre at ingen av respondentene kunne identifiseres inneholdt spørsmålene i spørreskjemaet brede kategorier. Dermed er alle dataene i prosjektet anonyme, og kan ikke spores tilbake til respondentene. Studiens respondenter ble også informert om at dataene ikke ville bli slettet i etterkant av studien, da dataene skulle anvendes for å undersøke ytterligere aspekter ved hybride kontorløsninger. Spørreundersøkelsen inneholdt heller ikke spørsmål knyttet til medisinske- og helseopplysninger, og var derfor ikke pliktig til å registreres i

Risiko og Etterlevelse i forskningsprosjekter (RETTE) eller i Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD). Dataene ble i etterkant av innsamlingen overført fra SurveyXact til statistikkprogrammet SPSS.

Måleinstrumenter

Spørreskjemaet anvendte standardiserte og etablerte måleskalaer. Den forkortede versjonen av enkelte skalaer ble benyttet for å unngå uhensiktsmessig lange spørreskjema. Foreliggende studie er en del av et større forskningsprosjekt, og spørreskjemaet inneholder derfor flere variabler enn det som inkluderes i denne studien. Samtlige av variablene i spørreskjemaet har som formål å belyse sentrale aspekter ved bruk av hybride kontorløsninger. Foreliggende studie fokuserer på arbeidspress, rolleklarhet, jobbengasjement og emosjonell stabilitet. Se appendiks A for en oversikt over spørreskjema til studiens variabler.

Arbeidspress. Ved måling av arbeidstakernes opplevelse av arbeidspress ble tre spørsmål fra Van Veldhoven & Meijman (1994) sin “Questionnaire on the Experience and Assessment of Work” (“VBBA”) benyttet. Skalaen inkluderer spørsmålene “må du arbeide svært raskt?”, “arbeider du under tidspress?” og “må du arbeide ekstra hardt for å bli ferdig med en oppgave?”. Respondentene rangerte svarene på en 4-punkts Likert-skala, rangert fra 1 (aldri) til 4 (alltid). Skalaen viste god indre reliabilitet ($\alpha = .84$).

Rolleklarhet. Rolleklarhet ble målt ved bruk av Dallner og kollegers (2000) “General Nordic Questionnaire” (“QPS Nordic”). Tre spørsmål ble inkludert, herunder “er det fastsatt klare mål for jobben din?”, “vet du hva som er ansvarsområdet ditt?” og “vet du nøyaktig hva som forventes av deg i jobben?”. Leddene ble besvart på en 5-punkts Likert-skala, der 1 = “meget sjelden eller aldri” og 5 = “meget ofte eller alltid”. Leddene ble reversert, slik at 1 = “meget ofte eller alltid” og 5 = “meget sjelden eller aldri”. Dermed

indikerer høy skåre høy grad av rolleklarhet. I likhet med skalaen for arbeidspress har skalaen god indre reliabilitet ($\alpha = .82$)

Jobbengasjement. En forkortet versjon av “Utrecht Work Engagement Scale” (UWES-3) ble benyttet for å måle jobbengasjement (Schaufeli et al., 2006; Schaufeli et al., 2019). Denne skalaen inkluderer alle tre komponentene av jobbengasjement (Schaufeli et al., 2002). UWES-3 består av tre ledd og ble besvart på en 7-punkts Likert-skala som rangerer fra “i liten grad” til “i stor grad”. Påstandene som ble brukt ved måling av jobbengasjement var “jeg er entusiastisk i jobben min”, “jeg er full av energi i arbeidet mitt” og “jeg er oppslukt av arbeidet mitt”. Måleskalaen viser god indre reliabilitet ($\alpha = .87$).

Emosjonell stabilitet. For å måle respondentenes emosjonelle stabilitet ble 4 ledd fra “20-item Mini-IPIP” benyttet (Donnellan et al., 2006). Den er en forkortet versjon av “International Personality Item Pool – Five-Factor Model measure” av Goldberg (1999). De fire påstandene “jeg er humørsyk”, “jeg blir sjeldent lei meg”, “jeg er avslappet og rolig det meste av tiden” og “jeg blir lett opprørt” ble inkludert ved måling av emosjonell stabilitet. Respondentene svarte på en 7-punkts Likert-skala, rangert fra 1 (passer ikke) til 7 (passer helt). To av leddene ble reversert (“jeg er humørsyk” og “jeg blir rett opprørt”). Høy skåre indikerer dermed høy grad av emosjonell stabilitet. Ideelt bør Cronbach’s alpha ha en verdi på over .70 for å indikere tilfredsstillende reliabilitet (DeVellis, 2012), men gjennomsnittlig interkorrelasjon trekkes frem som en bedre indikator på reliabilitet ved korte personlighetstester (Pallant, 2016). Piedmont (2014) anbefaler en gjennomsnittlig interkorrelasjon med en verdi på mellom .20 og .40. Emosjonell stabilitet har en verdi på .31, hvilket indikerer tilfredsstillende reliabilitet.

Kontrollvariabler. I foreliggende studie ble det valgt å kontrollere for to variabler, henholdsvis kjønn og personalansvar. Det ble gjennomført en korrelasjonsanalyse for å avdekke relevante kontrollvariabler. Denne indikerte at “kjønn” og “personalansvar” kunne

være av betydning for opplevd jobbengasjement. Dessuten viser tidligere forskning at det kan foreligge kjønnsforskjeller vedrørende jobbengasjement (Profiroiu et al., 2022; Rožman et al., 2021). I foreliggende studie er kjønn kodet slik at kvinne = 1 og mann = 2. Leder med personalansvar er kodet slik at 1 = nei og 2 = ja. Det ble besluttet å ikke inkludere ytterligere kontrollvariabler grunnet mulighet for at de kan opptre som forstyrrende elementer ved tolkning av resultater (Spector & Brannick, 2011).

Statistiske analyser

For å gjennomføre de statistiske analysene ble statistikkprogrammet IBM Statistical Package for Social Science (SPSS) versjon 27 benyttet. Innledningsvis ble dataenes egnethet for videre analyser undersøkt. Hensikten med dette var å identifisere avvik eller brudd på sentrale forutsetninger for studiens videre analysemetoder. I den forbindelse ble datasettets normalfordeling, potensielle kritiske uteliggere, multikollinearitet og linearitet undersøkt. En reliabilitetsanalyse ble utført for å undersøke de inkluderte måleskalaenes indre konsistens. Videre gjennomførte vi korrelasjonsanalyser (Pearsons korrelasjonskoeffisienter) for å undersøke sammenhenger mellom studiens variabler. Korrelasjonsanalysene ble også benyttet for å identifisere aktuelle kontrollvariabler. Det ble besluttet å inkludere kontrollvariablene “kjønn” og “personalansvar” i de videre analysene, da disse viste en signifikant sammenheng med studiens utfallsvariabel. Manglende data ble håndtert ved at respondentene ble inkludert i analysene der de har oppgitt nødvendig informasjon, og ekskludert i analysene det ikke forelå tilstrekkelig data. Signifikansnivået ble satt til .05.

For å undersøke studiens interaksjonseffekter benyttet vi PROCESS versjon 4.0 utviklet av Andrew F. Hayes, hvilket er et tilleggsprogram i SPSS. Fordelene med dette tilleggsprogrammet er blant annet at variablene blir sentrert på gjennomsnittet (“mean centering”) i en moderatoranalyse. Dette vil sikre at koeffisientene er tolkbare innen dataens rekkevidde. Det blir også generert plots per standardavvik, som vi videre benyttet for å

produsere en grafisk fremstilling av interaksjonseffektene. PROCESS har også den fordel at det kan estimeres standardfeil ("standard errors") som tar heteroskedastisitet i betraktning (H3C), samt at det utføres bootstrapping. For å undersøke interaksjonseffekter ble emosjonell stabilitet lagt inn som moderator for den direkte sammenhengen mellom henholdsvis arbeidspress og rolleklarhet, og jobbengasjement. Moderatoranalyser har til hensikt å identifisere betingelser for når og hvem en sammenheng gjør seg gjeldende (Baron & Kenny, 1986; Hayes, 2012). En moderator kan påvirke styrken, og i enkelte tilfeller også retning, på sammenhengen mellom uavhengig og avhengig variabel. Ettersom studien undersøkte prediktorene hver for seg, ble modell 1 i PROCESS benyttet. Interaksjonsanalysene gav dermed informasjon om hvorvidt emosjonell stabilitet forsterker den antatte positive sammenhengen mellom arbeidspress og jobbengasjement, samt reduserer den antatte negative sammenhengen mellom rolleklarhet og jobbengasjement.

Resultat

Preliminære analyser

En rekke foranalyser ble gjennomført for å sikre gyldigheten av studiens resultater. Analysene viste blant annet at samtlige variabler var skjevfordelt med en p-verdi under .05 på Shapiro Wilk testene, hvilket bryter med forutsetningen om normalfordeling. Det er imidlertid ikke problematisk å gjennomføre videre statistiske analyser da slike skjevheter typisk får mindre betydning ved større utvalg (Tabachnick & Fidell, 2013). Grunnet variablenes underliggende natur, er det dessuten ikke forventet å finne en normalfordeling (Pallant, 2016). Det vil være naturlig å ha et utvalg der majoriteten av respondentene skårer relativt høyt på jobbengasjement, grunnet at arbeidstakere har en tendens til å bli værende i stillinger de trives med og hvor de er engasjerte. Motsatt forventes det en skjevfordeling med overvekt av lave nivåer av rolleklarhet, grunnet at arbeidstakere som opplever høye nivåer

trolig ikke blir værende i stillingen. Dataene ble likevel vurdert som tilstrekkelig normalfordelte for videre analyser.

Videre ble datasettet undersøkt for statistiske utliggere. Ved å undersøke grafiske representasjoner av studiens variabler ble potensielle utliggere identifisert. I likhet med dette identifiserte Mahalanobis distance tre utliggere der $p < .001$. To av disse var over den kritiske verdien på 18.47 (Tabachnick & Fidell, 2013). Dette ble videre undersøkt ved å sammenligne det trimmede gjennomsnittet med det originale gjennomsnittet for samtlige variabler. Det ble ikke identifisert betydelige forskjeller av betydning for videre analyser. Dessuten vil det virke mot sin hensikt å fjerne respondenter, da vi for eksempel ønsker å fange opp arbeidstakere som skårer høyt versus lavt på emosjonell stabilitet. Dermed ble det besluttet å beholde alle respondentene.

Reliabilitetsanalysene og gjennomsnittlig interkorrelasjon avdekket god reliabilitet på samtlige måleskalaer. Cronbach's alpha viste verdier på over .80 og gjennomsnittlig interkorrelasjon viste en verdi på .31. Ved å undersøke korrelasjonsanalysene ble det identifisert sammenhenger mellom studiens prediktor-, utfalls- og moderatorvariabler. Den høyeste korrelasjonen mellom studiens prediktorvariabler er mellom rolleklarhet og emosjonell stabilitet ($r = -.21$). Korrelasjonsanalysene viser dermed at det ikke eksisterer høye nok korrelasjoner til å indikere multikollinearitet ($r > .70$). Dette betyr at samtlige prediktorvariabler i foreliggende studie er statistisk ulike. Dataene viste videre ingen signifikante avvik fra linearitet ($p > .05$).

Deskriptiv statistikk

Tabell 1 viser en oversikt over gjennomsnitt, standardavvik og bivariate korrelasjoner mellom studiens variabler.

Tabell 1

Gjennomsnitt (*M*), standardavvik (*SD*) og korrelasjoner mellom studiens variabler (*N* = 922 - 1030).

	M	SD	1	2	3	4	5	6
1. Kjønn	1.50	.50	1					
2. Personalansvar	1.14	.34	-.01	1				
3. Jobbengasjement	5.00	1.12	-.12**	.19**	(.87)			
4. Rolleklarhet	1.75	.71	.05	-.11**	-.29**	(.82)		
5. Arbeidspress	2.54	.57	-.09**	.23**	.25**	-.17**	(.84)	
6. Emosjonell stabilitet	4.85	1.03	.15**	.09**	.23**	-.21**	-.07*	(.64)

Merknad. Reliabilitetskoeffisienter (α) til studiens måleskalaer vises langs den ytterste diagonalen. * $p < .05$, ** $p < .01$

Korrelasjonstabellen viser at jobbengasjement har en positiv sammenheng med arbeidspress ($r = .25, p < .01$) og emosjonell stabilitet ($r = .23, p < .01$), og en negativ sammenheng med rolleklarhet ($r = -.29, p < .01$). Dermed foreligger det støtte for studiens hypotese 1, 2 og 3. Tabellen viser også at menn er mindre engasjert enn kvinner ($r = -.12, p < .01$), og at de opplever mindre arbeidspress ($r = -.09, p < .01$). Ledere med personalansvar ser ut til å skåre høyere på jobbengasjement ($r = .19, p < .01$), oppgir lavere rolleklarhet ($r = -.11, p < .01$) og høyere arbeidspress ($r = .23, p < .01$). Rolleklarhet ser ut til å ha en negativ sammenheng med emosjonell stabilitet ($r = -.21, p < .01$).

Moderatoranalyser

For å undersøke hvorvidt emosjonell stabilitet påvirker sammenhengen mellom henholdsvis arbeidspress og rolleklarhet, og jobbengasjement, ble det gjennomført interaksjonsanalyser i PROCESS. Modell 1 ble benyttet for samtlige interaksjonsanalyser. Det ble gjennomført to separate interaksjonsanalyser med jobbengasjement som

utfallsvariabel, med ulike prediktorvariabler, herunder arbeidspress og rolleklarhet. Tabell 2 viser resultatene for interaksjonen mellom arbeidspress og jobbengasjement, moderert av emosjonell stabilitet.

Tabell 2

Emosjonell stabilitet som moderator på sammenhengen mellom arbeidspress og jobbengasjement, kontrollert for kjønn og personalansvar

	b	SE B	t	p	95% CI
Kjønn	-.28	.07	-4.06	.00	[-.42 - -.15]
Personalansvar	.36	.10	3.51	.00	[.16 - .56]
Arbeidspress	.44	.06	7.23	.00	[.32 - .57]
Emosjonell stabilitet	.26	.03	7.57	.00	[.19 - .32]
Interaksjon	.00	.06	-.06	.95	[-.12 - .11]

Regresjonsanalysen gir ytterligere støtte for hypotese 1, ved å avdekke en direkte sammenheng mellom arbeidspress og jobbengasjement, etter at kjønn, personalansvar og emosjonell stabilitet har blitt kontrollert for ($b = .44$, $p < .01$). Resultatene viser også at emosjonell stabilitet fører til økt jobbengasjement, kontrollert for studiens øvrige variabler, hvilket ytterligere støtter hypotese 3 ($b = .26$, $p < .01$). Resultatene viser imidlertid at det ikke foreligger en signifikant modererende effekt av emosjonell stabilitet ($b = .00$, *n.s.*), og hypotese 4 blir derfor ikke støttet. Det ser ut til at arbeidstakere som eksponeres for arbeidspress opplever høyere grad av jobbengasjement, uavhengig av deres skåre på den personlige ressursen emosjonell stabilitet. Emosjonell stabilitet har dermed ikke en forsterkende effekt på sammenhengen mellom arbeidspress og jobbengasjement. Modellen som helhet er likevel signifikant ($R^2 = .14$, $p < .001$).

Tabell 3 viser resultatene for interaksjonen mellom rolleklarhet og jobbengasjement, moderert av emosjonell stabilitet.

Tabell 3

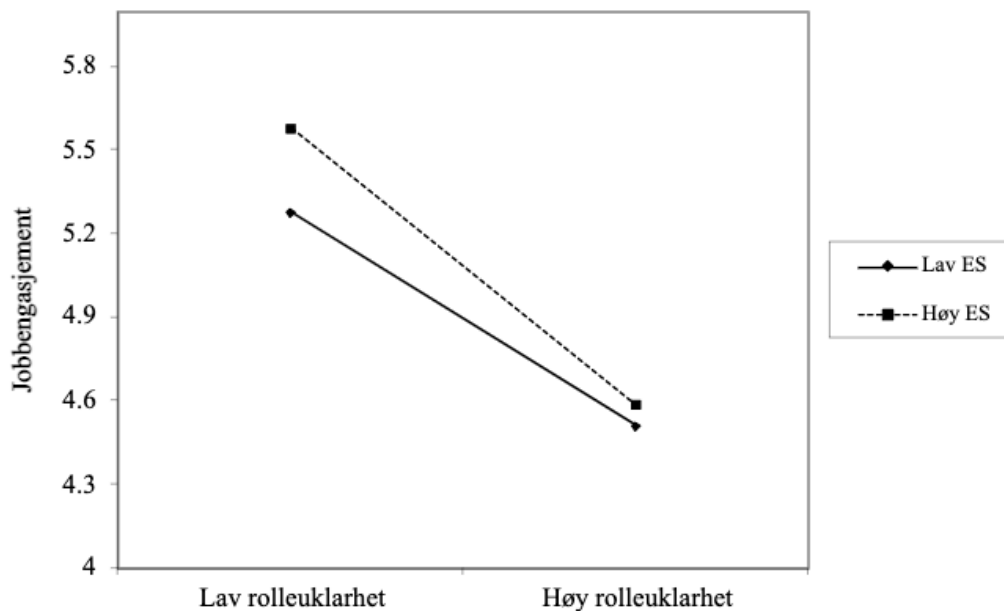
Emosjonell stabilitet som moderator på sammenhengen mellom rolleklarhet og jobbengasjement, kontrollert for kjønn og personalansvar

	b	SE B	t	p	95% CI
Kjønn	-.28	.07	-4.11	.00	[-.42 - -.15]
Personalansvar	.47	.10	4.67	.00	[.27 - .67]
Rolleklarhet	-.39	.05	-7.72	.00	[-.49 - -.29]
Emosjonell stabilitet	.19	.03	5.44	.00	[.12 - .26]
Interaksjon	-.11	.05	-2.25	.02	[-.20 - -.01]

Resultatene fra tabell 3 viser ytterligere støtte for den negative sammenhengen mellom rolleklarhet og jobbengasjement, etter at vi har kontrollert for kjønn, personalansvar og emosjonell stabilitet ($b = -.39$, $p < .01$). I likhet med studiens prediksjoner viser resultatene at det eksisterer en signifikant interaksjonseffekt ($b = -.11$, $p < .05$). Resultatene peker i retning av at emosjonell stabilitet påvirker sammenhengen mellom rolleklarhet og jobbengasjement for studiens utvalg. De ustandardiserte regresjonskoeffisientene ble visualisert i en grafisk fremstilling for å undersøke hvorvidt interaksjonseffekten gikk i retningen som fremsettes av studiens femte hypotese. Denne interaksjonen er illustrert i figur 3, og viser effekten av rolleklarhet på jobbengasjement ved ulik grad av emosjonell stabilitet (+/- 1SD). Modellen som helhet er også signifikant ($R^2 = .15$, $p < .001$).

Figur 3

Grafisk fremstilling av sammenhengen mellom rolleklarhet og jobbengasjement, ved høye vs. lave nivåer av emosjonell stabilitet



Figur 3 illustrerer at arbeidstakere med høy skåre på emosjonell stabilitet opplever svekket jobbengasjement som følge av rolleklarhet. Arbeidstakere som skårer høyt på emosjonell stabilitet ser ut til å oppleve større nedgang i jobbengasjement som følge av rolleklarhet ($b = -.50$, $t = -6.60$, $p < .001$), sammenlignet med kolleger som skårer lavere på emosjonell stabilitet ($b = -.27$, $t = -4.44$, $p < .001$). Følgelig er interaksjonseffekten i motsatt retning av studiens antagelser, og det foreligger derfor ikke støtte for hypotese 5. Resultatene indikerer dermed at emosjonell stabilitet kan forsterke den negative effekten av rolleklarhet på jobbengasjement. Ved høy grad av rolleklarhet har ikke emosjonell stabilitet den beskyttende effekten vi forventet å finne, og samtlige arbeidstakere ender opp på tilsvarende nivåer av redusert jobbengasjement.

Diskusjon

Ettersom dagens arbeidsliv blant annet kjennetegnes av krav til utvikling og innovasjon, er organisasjoner avhengige av engasjerte arbeidstakere som er initiativtakende og innovative. Dessuten har engasjerte arbeidstakere økt sannsynlighet for å utvise atferd som overskrider det organisasjonen legitimt kan forvente (Giancaspro et al., 2022). Slik atferd blir funnet å ha positiv effekt på organisatoriske utfall, eksempelvis produktivitet (Askari et al., 2020; Hermawan et al., 2020). Betydelige endringer i arbeidssituasjon, slik som økt bruk av hybridkontor, øker behovet for kunnskap om faktorer som kan fremme jobbengasjement i denne konteksten. Formålet med foreliggende studie var derfor å undersøke forløpere for jobbengasjement blant norske arbeidstakere med hybrid kontorløsning. Mer spesifikt undersøker studien hvorvidt arbeidspress er relatert til høyere nivåer, mens rolleklarhet er relatert til lavere nivåer av jobbengasjement for disse arbeidstakerne. I tråd med hypotese 1 og 2 viser resultatene at arbeidstakere som opplever arbeidspress ser ut til å være mer engasjert, mens rolleklarhet er negativt relatert til opplevd jobbengasjement. Emosjonelt stabile arbeidstakere ser også ut til å være mer engasjert enn sine mindre emosjonelt stabile kolleger, hvilket er i tråd med hypotese 3. Videre er majoriteten av respondentene i foreliggende studie nokså engasjert ($M = 5.00$), og kun 12% oppgir manglende engasjement.

Studien hadde også som formål å undersøke under hvilke betingelser arbeidspress og rolleklarhet fører til høyere nivåer av opplevd jobbengasjement, ved å undersøke effekten av den personlige ressursen emosjonell stabilitet. Foreliggende studies antagelser var at emosjonelt stabile arbeidstakere ville oppleve en sterkere positiv sammenheng mellom arbeidspress og jobbengasjement, og en svakere negativ sammenheng mellom rolleklarhet og jobbengasjement. Interaksjonsanalysene viser derimot at emosjonell stabilitet ikke påvirker forholdet mellom arbeidspress og jobbengasjement, og hypotese 4 ble dermed ikke støttet. For hypotese 5 tyder studiens funn på at det foreligger en signifikant

interaksjonseffekt av emosjonell stabilitet på sammenhengen mellom rolleklarhet og jobbengasjement. Interaksjonseffekten går imidlertid i motsatt retning av studiens antakelser. Emosjonell stabilitet blir dermed ikke funnet å ha en beskyttende effekt, da emosjonelt stabile arbeidstakere ser ut til å oppleve sterkere nedgang i jobbengasjement som følge av rolleklarhet enn sine mindre emosjonelt stabile kolleger. Dermed rapporterer samtlige arbeidstakere om tilsvarende nivåer av jobbengasjement ved høy rolleklarhet. I fortsettelsen vil studiens postulerte hypoteser og funn diskuteres opp mot relevant teori og empiri. Avslutningsvis vil studiens metodiske betraktninger, teoretiske og praktiske implikasjoner, samt fremtidig forskning diskuteres.

Effekten av arbeidspress og rolleklarhet på jobbengasjement

Det ble i foreliggende studie forventet å finne at utfordrende (arbeidspress) og hindrende (rolleklarhet) jobbkrav har ulike effekter på opplevd jobbengasjement for arbeidstakere med hybrid kontorløsning. Studiens resultater støtter opp under at utfordrende jobbkrav kan oppleves som positivt for arbeidstakere (Crawford et al., 2010). I tråd med studiens første hypotese viser resultatene at arbeidspress er relatert til høyere nivåer av opplevd jobbengasjement. Arbeidstakere som eksponeres for arbeidspress ser dermed ut til å være mer engasjert, sammenlignet med kolleger som rapporterer lavere nivåer av arbeidspress. Funnene er således i overenstemmelse med tidligere forskning som finner at arbeidspress kan være gunstig for arbeidstakeres jobbengasjement (Kim & Beehr, 2018; Schmitt et al., 2015; Van den Broeck et al., 2010). Et sentralt bidrag ved foreliggende studie er imidlertid resultater som tyder på at arbeidspress har denne effekten også for arbeidstakere som arbeider på hybridkontor. Således støtter studiens funn antagelsen om at ikke alle jobbkrav utelukkende har negative effekter på arbeidstakeres helse og velvære (Lepine et al., 2005).

I tråd med hypotese 2 avdekket studiens resultater en negativ sammenheng mellom rolleklarhet og jobbengasjement for arbeidstakere med hybridkontor. Arbeidstakere som opplever høyere nivåer av rolleklarhet ser ut til å være mindre engasjert enn arbeidstakere som opplever lavere nivåer av rolleklarhet. På tross av at det ikke ble foretatt en formell test av den relative styrken på sammenhengene i foreliggende studie, peker resultatene i retning av at rolleklarhet er den sterkeste prediktoren for jobbengasjement ($r = -.29$) i studiens utvalg. Til sammenligning viser arbeidspress tilsynelatende en svakere effekt ($r = .25$), selv om det ikke ser ut til å foreligge store forskjeller. Studiens funn samsvarer med tidligere empiriske studier som finner at rolleklarhet oppleves som en stressor som vil svekke arbeidstakeres jobbengasjement (Vinod Nair et al., 2020; Chiara et al., 2019; Merida-Lopez et al., 2017). Funnet er dessuten i overensstemmelse med longitudinelle studier som finner tilsvarende effekter (se for eksempel Kim & Beehr, 2018). Funnene fra foreliggende studie bidrar dermed til feltet ved å vise at rolleklarhet har negativ effekt på opplevd jobbengasjement, også for arbeidstakere med hybridkontor.

Jobbkraft-ressurs (JD-R) teorien viser hvordan jobbkraft vil initiere en helsesvekkende prosess, med ugunstig effekt for arbeidstakeres helse og velvære (Bakker et al., 2023). Foreliggende studies funn viser imidlertid at utfordrende jobbkraft i form av arbeidspress kan ha positiv effekt på arbeidstakeres jobbengasjement, og jobbkraften ser således ut til å påvirke motivasjonsprosessen i JD-R teorien positivt (Bakker et al., 2023). Dermed viser arbeidspress konseptuelt klare likheter med jobbressurser, og det er sannsynlig at kravet bidrar til å stimulere måloppnåelse og personlig vekst. Dessuten kan utfordrende jobbkraft som arbeidspress, i likhet med jobbressurser, stimulere arbeidstakeres indre og ytre motivasjon. Denne stimulerende effekten antas å styrke arbeidstakeres opplevde jobbengasjement. Videre ser det hindrende jobbkraften ut til å ha negativ effekt på motivasjonsprosessen, trolig grunnet at jobbkraften vil konsumere ressurser, og således innebærer fysiske og

psykologiske kostnader. Studiens funn ser dermed ut til å komplementere tidligere studier som har fokusert på effekten av rolleklarhet på den helsesvekkende prosessen (Ghorpade et al., 2011; Travis et al., 2016; Wu et al., 2019).

Funnene i foreliggende studie støtter differensiering mellom utfordrende og hindrende jobbkrav (Cavanaugh et al., 2001), og denne differensieringen ser også ut til å gjelde arbeidstakere med hybrid kontorløsning. Arbeidstakere som eksponeres for arbeidspress vil iverksette økt innsats, hvilket kan medføre både læringsmuligheter og oppnåelse av verdsatte mål (Kronenwett & Rigotti, 2022). Dermed kan eksponering for arbeidspress øke sannsynligheten for positive mestringsforventninger, hvilket er funnet å styrke arbeidstakeres yrkesmessige selvopplevde mestringsstro (se for eksempel Rai et al., 2022). Dette vil kunne ha en stimulerende effekt og dermed fremme jobbengasjement (Crawford et al., 2010; Lepine et al., 2005; Rai et al., 2022). Motsatt vil rolleklarhet kunne oppleves som hemmende fordi måloppnåelse er utenfor rekkevidde. Fravær av konkrete mål for arbeidet innebærer at arbeidstakeren mangler retning for sin oppmerksomhet og innsats, hvilket trolig kan medføre en betraktelig reduksjon i tidsbruk og standhaftighet som normalt rettes mot gjennomføring av arbeidsoppgaver (Locke & Latham, 2019). Denne opplevelsen vil medføre redusert jobbengasjement og motivasjon, og som et resultat av dette også redusert arbeidstempo (Perrewé & Zellars, 1999; Van den Broeck et al., 2010). Dessuten vil rolleklarhet virke negativt inn på arbeidstakeres personlige og faglige vekst, og på den måten kan kravet representere en betydelig barriere for effektiv arbeidsutførelse (Cavanaugh et al., 2001). Som et resultat av dette vil arbeidstakere sannsynligvis oppleve negative emosjoner som frustrasjon og sinne i sin arbeidssituasjon (Spector & Goh, 2001). I forlengelsen av dette er det naturlig å anta at de negative emosjonene arbeidstakere opplever som følge av hindret måloppnåelse vil ha negativ innvirkning på den positive arbeidsrelaterte tilstanden som

jobbengasjement utgjør. Dette er i tråd med forskning som finner en negativ sammenheng mellom negative emosjoner og jobbengasjement (Burić & Macuka, 2018).

Foreliggende studies funn er dermed i tråd med tidligere forskning og teoretiske antakelser. I fortsettelsen vil vi diskutere betydningen av emosjonell stabilitet på arbeidstakeres jobbengasjement, samt emosjonell stabilitet som en mulig betingende faktor for den direkte sammenhengen mellom henholdsvis arbeidspress og rolleklarhet, og jobbengasjement.

Sammenhengen mellom emosjonell stabilitet og jobbengasjement

I tråd med hypotese 3 finner foreliggende studie støtte for en positiv sammenheng mellom den personlige ressursen emosjonell stabilitet og opplevd jobbengasjement. Arbeidstakere med høy skåre på emosjonell stabilitet ser ut til å være mer engasjert enn kolleger som skårer lavere på denne personlige ressursen. Studiens funn er således i samsvar med tidligere empiriske studier som finner at arbeidstakeres personlighet er av betydning for jobbengasjement (Akhtar et al., 2015; Chong et al., 2021; Christian et al., 2011). Mer spesifikt støtter foreliggende studies funn tidligere forskning som finner at emosjonell stabilitet har gunstig effekt på arbeidstakeres jobbengasjement, hvor tendensen er at emosjonelt stabile arbeidstakere er mer engasjert enn sine mer nevrotiske kolleger (Albrecht & Marty, 2020; Inceoglu & Warr, 2011; Kundi et al., 2021).

Videre er studiens funn i tråd med antagelsene i JD-R teorien, som postulerer at personlige ressurser har en direkte positiv effekt på arbeidstakeres motivasjon og jobbengasjement (Bakker et al., 2023). Personlige ressurser er funksjonelle for arbeidstakeres måloppnåelse, læring og vekst (Hobfoll et al., 2003; Bakker et al., 2023). Av den grunn vil personlige ressurser kunne ha stimulerende effekt, og bidra til å styrke arbeidstakeres jobbengasjement (Bakker et al., 2023). Emosjonelt stabile arbeidstakere har en tilbøyelighet til å være trygg på seg selv og oppleve positive emosjoner i arbeidssituasjonen (McCrae &

Costa., 1991; Park et al., 2021). Positive emosjoner ser ut til å være assosiert med høyere jobbengasjement (Burić & Macuka, 2017). Dessuten vil emosjonelt stabile arbeidstakeres reduserte sensitivitet overfor stressorer kunne bidra til at disse arbeidstakerne lettere havner i flytsonen, hvilket er en viktig komponent av jobbengasjement (Barrick & Mount, 2012).

Emosjonell stabilitet bidrar til at arbeidstakere holder seg rolig i stressende omgivelser (Lee-Baggeley et al., 2005; Rogers & Barber, 2019), hvilket medfører bedre forutsetninger for hensiktsmessig ressursbruk. Emosjonelt stabile arbeidstakere evner dessuten å allokere ressurser mot viktige arbeidsoppgaver og aktiviteter i jobbsammenheng (Connor-Smith & Flachsbart, 2007). Dermed kan den positive sammenhengen mellom emosjonell stabilitet og jobbengasjement tilskrives emosjonelt stabile arbeidstakeres evne til å iverksette aktive mestringsstrategier i møte med utfordringer (McCrae & Costa, 1986). Arbeidshverdagen består for de aller fleste av en rekke utfordringer, og implementering av hybridkontor kan ha bidratt til ytterligere utfordringer knyttet til blant annet arbeidsfordeling og kommunikasjon. Emosjonelt stabile arbeidstakere vil i slike situasjoner oppleve at de i større grad kan påvirke situasjoner, og således opprettholde følelsen av kontroll (Mäkikangas et al., 2013). En slik indre kontrollplassering ser ut til å være relatert til økt jobbengasjement (Xu et al., 2020). Det kan på bakgrunn av dette se ut til at emosjonelt stabile arbeidstakere vil ha bedre forutsetninger for å trives og tilpasse seg endringer i arbeidssituasjonen (Park et al., 2022; Huang et al., 2014). Foreliggende studies funn kan underbygge dette ved at arbeidstakerne som skårer høyt på emosjonell stabilitet rapporterer om høyere opplevd jobbengasjement.

Betydningen av emosjonell stabilitet på sammenhengen mellom arbeidspress og jobbengasjement

Emosjonell stabilitet ble i foreliggende studie også undersøkt som en potensiell moderator på sammenhengen mellom arbeidstakeres opplevelse av arbeidspress og

jobbengasjement. Mer spesifikt var forventningen at den positive sammenhengen mellom arbeidspress og jobbengasjement er sterkere for emosjonelt stabile arbeidstakere. Basert på resultatene ser det imidlertid ikke ut til at emosjonell stabilitet har betydning for sammenhengen mellom arbeidspress og jobbengasjement for arbeidstakere på hybridkontor, og foreliggende studie finner dermed ikke støtte for hypotese 4. Vi finner således ikke støtte for antakelsen i JD-R teorien om at personlige ressurser er spesielt viktig ved tilstedeværelse av høye jobbkrav, og vil forsterke den positive effekten av jobbressurser på ulike utfall (Bakker et al., 2023). Studiens manglende interaksjonseffekt er derfor overraskende, da empiriske studier finner støtte for forsterkningshypotesen under andre omstendigheter og med andre personlige ressurser, for eksempel proaktiv mestring og indre kontrollplassering (Searle & Lee, 2015; Tripathi et al., 2021). Studiens funn er heller ikke i tråd med tidligere forskning som finner støtte for at emosjonell stabilitet virker som en personlig ressurs med modererende effekt (Kundi et al., 2021; Weiss & Zacher, 2022). I fortsettelsen vil mulige forklaringer for at en i foreliggende studie ikke finner en signifikant interaksjonseffekt for emosjonell stabilitet diskuteres.

Manglende støtte for den antatte interaksjonseffekten kan forklares av “the matching hypothesis”, som postulerer at ressurser vil ha sterkere modererende effekter når det foreligger samsvar mellom krav, ressurser og utfall (Jonge & Dormann, 2006). Ifølge dette perspektivet bør jobbkrav, jobbressurser og utfall kombineres slik at de baseres på samme kvalitative dimensjon. Eksempelvis vil det være fordelaktig med tilstedeværelse av kognitive ressurser når det aktuelle jobbkravet er av kognitiv karakter, og der utfallet er en kognitiv opplevelse (De Jonge & Dormann, 2003). De sterkeste interaksjonseffektene finner en dermed i situasjoner der det foreligger samsvar mellom krav, ressurser og utfall (Van de Ven et al., 2008). I tråd med dette perspektivet vil arbeidstakere som eksponeres for arbeidspress oppleve situasjonen som mindre stressende og mer håndterbar dersom de tilgjengelige

ressursene er funksjonelle og godt tilpasset kravet som foreligger (Tooren et al., 2011). Eksempelvis er det nærliggende å anta at tilgang på konstruktive tilbakemeldinger, informasjon knyttet til arbeidsoppgavene og kompetanseheving vil øke sannsynligheten for at arbeidstakere mestrer arbeidspress. I situasjoner med høye jobbkraav vil arbeidstakere ofte utvise en sterk preferanse for jobbressurser som korresponderer med de gjeldende jobbkraavene (Van den Tooren & De Jonge, 2010; Van Veldhoven et al., 2020). Dette tyder på at det trolig eksisterer andre jobb- og personlige ressurser av større betydning for denne sammenhengen.

En ytterligere forklaring på at emosjonell stabilitet ikke blir funnet å moderere sammenhengen mellom arbeidspress og jobbengasjement kan være at det i realiteten eksisterer en treveisinteraksjon. Det kan for eksempel tenkes at emosjonell stabilitet vil være av større betydning for jobbengasjement i situasjoner hvor arbeidstakere eksponeres for arbeidspress, og det foreligger tilstrekkelig med jobbressurser. Dessuten har arbeidstakeres personlighetstrekk blitt funnet å opptre som en nøkkelressurs for å ta i bruk andre ressurser effektivt (Albrecht & Marty, 2020; Hobfoll et al., 2018; ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Følgelig kan emosjonell stabilitet være en sentral personlig ressurs ved mobilisering og utnyttelse av de tilgjengelige jobbressursene på arbeidsplassen (Bakker et al., 2019), hvilket vil kunne medføre økt jobbengasjement. Emosjonelt stabile arbeidstakere vil eksempelvis i større grad oppsøke sine kolleger (Massey-Abernathy, 2017). Dette vil trolig medføre at de hyppigere får tilbakemeldinger på sitt arbeid. Dessuten kan det tenkes at de i større grad vil dra nytte av konstruktive tilbakemeldinger, da de evner å fokusere på positive emosjoner og utvikling (Hills & Argyle, 2001; Mäkikangas et al., 2013). Det kan derfor tenkes at de vil benytte tilbakemeldingene for å korrigere egen prestasjon, og dermed bedre håndtere arbeidspresset de utsettes for. Motsatt vil mindre emosjonelt stabile arbeidstakere kunne tillegge konstruktive tilbakemeldinger fra kolleger negativ mening, og tolke

tilbakemeldingene som kritikk heller enn veiledning. Således vil kombinasjonen av emosjonell stabilitet og konstruktive tilbakemeldinger kunne forsterke den positive sammenhengen mellom arbeidspress og jobbengasjement.

Videre kan den personlige ressursen resultere i kumulativ ressursøkning (Bakker et al., 2023). Eksempelvis vil emosjonelt stabile arbeidstakere trolig ha et godt grunnlag for å skape gode sosiale relasjoner på arbeidsplassen, gjennom deres evne til emosjonsregulering og effektiv håndtering av stressorer (Alessandri et al., 2018; David et al., 2020; Li & Ahlstrom, 2015). Dette vil sannsynligvis også gjelde ved hybride kontorløsninger. Siden hybridkontor kan medføre mindre direkte interaksjon og redusert kommunikasjonsflyt kan det lett oppstå utfordrende interpersonlige situasjoner og misforståelser i arbeidsmiljøet, og det kan tenkes at emosjonelt stabile arbeidstakere vil ha gode forutsetninger for å håndtere slike situasjoner. Egenskapene som kjennetegner emosjonell stabilitet kan videre bidra til at arbeidstakere som skårer høyt på denne ressursen oppleves som behagelige å arbeide sammen med. Som følge av dette vil sannsynligvis emosjonelt stabile arbeidstakere oppnå gode kollegarelasjoner, hvilket kan medvirke til høyere grad av kollegastøtte (Massey-Abernathy, 2017). Videre kan det tenkes at arbeidstakere som har gode relasjoner til sine kolleger er mer tilbøyelig til å dele kunnskap og erfaringer, hvilket kan medføre læring og utvikling. Slik ressursøkning vil ifølge JD-R teorien resultere i økt engasjement, og dessuten bidra til effektiv håndtering av arbeidspress (Bakker et al., 2023). Samlet tyder dette på at den personlige ressursen emosjonell stabilitet kan være av betydning for arbeidstakeres jobbengasjement, men trolig kun ved tilstedeværelse av andre relevante ressurser.

Antakelsen i foreliggende studie var at grad av emosjonell stabilitet ville påvirke hvorvidt arbeidstakere på hybridkontor opplever arbeidspress som mer eller mindre motiverende. Mer spesifikt ble det antatt at arbeidstakere med høy skåre på emosjonell stabilitet ville evne å se motivasjons- og utviklingsaspektet knyttet til arbeidspress i større

grad enn arbeidstakere som skårer lavt. Dette grunnet at personlighetstrekk gjentatte ganger har vist seg å påvirke hvordan mennesker fortolker og tenker om sine omgivelser (Baranczuk, 2019; Jonason & Sherman, 2020; Steel et al., 2019). Denne subjektive fortolkningen blir ikke eksplisitt undersøkt i foreliggende studie, og det kan derfor ikke konkluderes med at emosjonell stabilitet ikke er av betydning for fortolkningen av det utfordrende kravet. Studiens resultater peker imidlertid i retning av at emosjonell stabilitet ikke påvirker arbeidstakeres subjektive fortolkning av dette jobbkravet som utfordrende eller hindrende i betydelig grad. Dette begrunnes med at i tilfeller der arbeidstakere opplever arbeidspresset som mindre positivt, vil de som konsekvens av dette, ifølge Cavanaugh og kolleger (2001), oppleve redusert jobbengasjement. I motsetning vil arbeidstakere som evner å se hvilke muligheter arbeidspress kan medføre, oppleve høyere jobbengasjement. Dette underbygges av et empirisk funn som viser at emosjonell stabilitet påvirker hvorvidt arbeidstakere fortolker et lignende jobbkrav (prestasjonspress) som hindrende eller utfordrende, hvilket i forlengelsen fikk konsekvenser for jobbengasjement (Kundi et al., 2021). Grunnet manglende signifikant interaksjonseffekt peker resultatene i foreliggende studie i retning av at respondentene opplever økt jobbengasjement som en konsekvens av arbeidspress, uavhengig av deres skåre på emosjonell stabilitet. Dette støtter opp under tidligere funn som peker i retning av at enkelte jobbkrav har en tendens til å oppleves som utfordrende på tvers av individer og kontekster (Crawford et al., 2010; Li et al., 2020).

Betydningen av emosjonell stabilitet på sammenhengen mellom rolleklarhet og jobbengasjement

Emosjonell stabilitet ble undersøkt som en potensiell moderator på den direkte sammenhengen mellom rolleklarhet og jobbengasjement. Vi forventet at emosjonell stabilitet ville ha en beskyttende effekt på sammenhengen mellom rolleklarhet og jobbengasjement, slik at den negative effekten er svakere for arbeidstakere som skårer høyt

på den personlige ressursen. Det ble i foreliggende studie ikke funnet støtte for studiens femte hypotese. Resultatene viser imidlertid en signifikant interaksjonseffekt av emosjonell stabilitet på sammenhengen mellom rolleklarhet og jobbengasjement. Til tross for signifikant interaksjonseffekt viser studiens resultater at emosjonell stabilitet ikke har den forventede beskyttende effekten. Mer spesifikt ser økende nivåer av rolleklarhet ut til å ha sterkere negativ effekt på opplevd jobbengasjement for arbeidstakere med høy skåre på emosjonell stabilitet. Dette er i strid med en tidligere empirisk studie som finner at emosjonell stabilitet reduserer den negative effekten av jobbkrav på utfall (Flynn et al., 2021). I foreliggende studie ender samtlige av respondentene opp på tilsvarende nivåer av opplevd jobbengasjement. Studiens funn indikerer dermed at den personlige ressursen ikke er en effektiv faktor for å forhindre de negative effektene av rolleklarhet på jobbengasjement for arbeidstakere på hybridkontor.

Resultatene tyder på at rolleklarhet oppleves som så krevende at det påvirker jobbengasjement negativt, både for arbeidstakere som skårer lavt og høyt på emosjonell stabilitet. Resultatene tyder dessuten på at den negative effekten er sterkere for emosjonelt stabile arbeidstakere ($b = -.50$) enn for nevrotiske arbeidstakere ($b = -.27$). Lignende funn finner en i forskning som undersøker effekten av sosial støtte, og modererende faktorer på sammenhengen mellom mobbing og diverse utfall (Mayo et al., 2012; Nielsen et al., 2008). Arbeidstakere med lav grad av emosjonell stabilitet har ofte en mer pessimistisk holdning enn sine emosjonelt stabile kolleger, hvilket kan medføre at hendelser hyppigere oppleves som negative for disse individene (Darvill & Johnson, 1991; McCrae & Costa, 1991). Rolleklarhet vil dermed kunne oppleves som ett av flere negative aspekter ved deres arbeidshverdag. Motsatt vil emosjonelt stabile arbeidstakere jevnt over oppleve hendelser som mer positive (Mäkikangas et al., 2013). Den negative opplevelsen av ukontrollerbarhet og usikkerhet som rolleklarhet medfører vil dermed kunne oppleves som overraskende og

uvant for dem. Negative reaksjoner knyttet til opplevelsen av rolleklarhet kan dermed utgjøre en ytterligere belastning for disse arbeidstakerne, fordi det står i kontrast til deres positive syn på verden og seg selv. De uventede og skadelige effektene av rolleklarhet kan således medføre kognitiv dissonans for emosjonelt stabile arbeidstakere (Festinger, 1962; Zhang et al., 2018). Dette kan forklares ved at emosjonelt stabile arbeidstakere opplever indre konflikt som resultat av at deres negative reaksjon på rolleklarhet strider med deres forventninger knyttet til arbeidssituasjonen (Zhang et al., 2018). Dette kan bidra til å forklare at den negative effekten er sterkere for arbeidstakere som er emosjonelt stabile, sammenlignet med nevrotiske arbeidstakere.

På tross av at emosjonelt stabile arbeidstakere opplever en sterkere reduksjon i jobbengasjement, tyder studiens resultater på en negativ effekt av rolleklarhet på jobbengasjement for alle arbeidstakere med hybrid kontorløsning. Rolleklarhet kan oppleves som negativt for arbeidstakeres engasjement, fordi det medfører usikkerhet, og således en redusert opplevelse av kontroll over omgivelsene. I situasjoner preget av rolleklarhet vil det antakelig også foreligge mangelfull informasjon om arbeidsoppgavenes betydning for organisasjonens mål. Dette er ifølge Hackman og Oldham (1978) kritisk for å oppleve meningsfullhet i jobben, og har avgjørende betydning for en rekke utfall. I tråd med dette kan rolleklarhet medføre at arbeidstakere opplever å være distansert fra arbeidet, hvilket trolig også vil medføre en redusert opplevelse av eierskap. Det er nærliggende å anta at dette vil ha negative effekter for arbeidstakeres jobbengasjement, mer spesifikt dedikasjonskomponenten som innebærer at arbeidstakeren identifiserer seg med arbeidet (Schaufeli et al., 2002). I tillegg vil rolleklarhet kunne resultere i redusert yrkesmessig selvopplevd mestringstro grunnet manglende mestringsopplevelser (Rigotti et al., 2008). Mestringstro har gjentatte ganger blitt funnet å predikere arbeidstakeres jobbengasjement (for en oversikt, se Halbesleben, 2010). På tross av at emosjonelt stabile arbeidstakere har en tendens til å

oppleve høyere selvtillit i møte med utfordringer (McCrae & Costa, 1991), vil rolleklarhet representere en betydelig barriere som vil hindre positive mestringsopplevelser, grunnet mangel på konkrete mål eller arbeidsoppgaver å mestre. Dessuten fremmer rolleklarhet sterke negative emosjoner (Yang & Diefendorff, 2009), som trolig vil kunne oppleves som belastende, også for en emosjonelt stabil arbeidstaker. På bakgrunn av dette kan det se ut til at selv emosjonelt stabile arbeidstakere vil ha problemer med å oppleve høyt engasjement dersom de utsettes for rolleklarhet.

Mangel på interaksjonseffekt i forventet retning kan skyldes at emosjonell stabilitet kan ha interagert med rolleklarhet for en av komponentene av jobbengasjement, uten at dette har blitt fanget opp i våre analyser. Mangel på klare forventninger om ansvar og arbeidsoppgaver vil eksempelvis kunne forhindre at arbeidstakeren identifiserer seg med arbeidet, hvilket er en sentral komponent av jobbengasjement (Schaufeli et al., 2002). Videre vil det være vanskelig å se for seg at arbeidstakere som opplever rolleklarhet vil være i stand til å fordype seg i arbeidsoppgaver da de ikke har informasjon om hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres, og/eller hvordan de skal utføres. Viktige forutsetninger for å havne i flytsonen er derfor ikke til stede så fremt arbeidstakeren opplever rolleklarhet. Til tross for at emosjonelt stabile arbeidstakere takler indre og ytre stressorer bedre enn sine nevrotiske kolleger (David et al., 2020; Lee-Baggeley et al., 2005), vil rolleklarhet kunne vanskeliggjøre oppnåelse av denne opplevelsen også for disse arbeidstakerne. Imidlertid kan det tenkes at emosjonell stabilitet i stor grad vil påvirke arbeidstakerens evne til å utvise energi og motstandsdyktighet selv ved tilstedeværelse av rolleklarhet. Dette representerer en annen sentral komponent av jobbengasjement (Schaufeli et al., 2002). Med bakgrunn i dette kan mangel på interaksjonseffekt i forventet retning skyldes at emosjonell stabilitet kan beskytte mot den negative effekten av rolleklarhet for spesifikke komponenter av jobbengasjement. Det kan tenkes at resultatene kunne vist en signifikant interaksjonseffekt i forventet retning

dersom studien hadde undersøkt emosjonell stabilitet som moderator for sammenhengen mellom rolleklarhet og samtlige av komponentene av jobbengasjement hver for seg.

Som vist i figur 1, ser rolleklarhet ut til å svekke både emosjonelt stabile og nevrotiske arbeidstakers jobbengasjement. Samtlige rapporterer likevel noe engasjement ved tilstedeværelse av rolleklarhet, hvilket kan implisere at det sannsynligvis vil være andre ressurser som beskytter arbeidstakere mot den negative effekten av rolleklarhet. Det kan eksempelvis tenkes at selvledelse vil være av betydning for denne sammenhengen. Dette kan være spesielt viktig i en hybrid kontekst (Sjöblom et al., 2022), da denne arbeidsformen stiller krav til selvdisiplin. Selvledelse refererer til prosessen der arbeidstakeren setter seg mål for egen innsats, og selv påvirker omgivelsene slik at arbeidssituasjonen oppleves som mer motiverende (Manz, 1986). Funn tyder dessuten på at arbeidstakere som utøver selvledelse, blir mindre påvirket av stress knyttet til rolleklarhet (Rafiq et al., 2021). Basert på dette er det nærliggende å anta at andre personlige ressurser kan ha større effekt på sammenhengen mellom rolleklarhet og jobbengasjement for arbeidstakere på hybridkontor.

Metodiske betraktninger

For å vurdere foreliggende studies funn er det viktig å belyse metodiske styrker og svakheter. I denne studien er utvalget relativt stort, og responsraten er på 56,7 %, hvilket er nokså høyt sammenlignet med tilsvarende studier (Holtom et al., 2022). Videre er kjønnsfordelingen i utvalget jevn. Imidlertid består utvalget av arbeidstakere fra to organisasjoner i offentlig sektor, og inkluderer utelukkende arbeidstakere med administrative stillinger. Dette innebærer at studiens resultater i mindre grad kan generaliseres til privat sektor, samt at en ikke fanger opp potensielle variasjoner mellom yrker og bransjer. Likevel kan det argumenteres for at studien har høy generaliserbarhet for arbeidstakere innen offentlig sektor med tilsvarende stillinger. Studien bidrar dermed med verdifull innsikt for

denne gruppen, som utgjør en betydelig andel av norske arbeidstakere (Statistisk Sentralbyrå, 2022).

Studiens datainnsamling er gjennomført ved bruk av selvrapportering, hvilket kan være svært gunstig ved innhenting av informasjon om arbeidstakeres opplevelser og erfaringer (Conway & Lance, 2010). Studiens variabler vil være utfordrende å vurdere ved bruk av mer objektive metoder, da det er arbeidstakeren selv som kan gi den mest korrekte informasjonen knyttet til egen personlighet, samt opplevelsen av arbeidspress og rolleklarhet. Likeså er arbeidstakeres jobbengasjement en subjektiv opplevelse påvirket av en rekke personlige og jobbmessige faktorer (Bakker et al., 2023). Det kan blant annet ikke utelukkes at respondentenes svar i foreliggende studie kan være påvirket av opplevelser og erfaringer knyttet til deres arbeidssituasjon under Covid-19 pandemien. Selvrapportering kan også medføre metodiske skjevheter som kan resultere i misvisende informasjon (Kock et al., 2021; Podsakoff et al., 2003). En mulig feilkilde kan være forekomst av sosialt ønskelige svar, hvilket innebærer at arbeidstakere underrapporterer sosialt uønskede faktorer, samt overrapporterer positive kjennetegn, ved seg selv og arbeidsmiljøet. Å utelukkende benytte én informasjonskilde kan dermed øke sannsynligheten for felles metodevarians ("common method variance"), hvilket kan resultere i sterkere sammenhenger enn det som eksisterer i realiteten (Podsakoff et al., 2003). Fokus på ivaretagelse av respondentenes anonymitet kan likevel ha bidratt til å redusere forekomsten av sosialt ønskelige svar.

Det ble benyttet elektronisk spørreskjema ved innsamling av data, hvilket har flere fordeler. Denne formen for distribuering krever lite ressurser, både i form av tid og penger. En annen fordel er at elektroniske spørreskjema lett sendes ut til store utvalg. Til tross for fordelene spørreskjema medfører kan det likevel medføre skjevheter basert på seleksjon ("self-selection bias"), hvilket kan ha betydning for hvorvidt resultatene samsvarer med virkeligheten (Elston, 2021). Denne formen for skjevhet kan forekomme i tilfeller hvor

respondentene selv avgjør hvorvidt de ønsker å delta i studien. Dermed er det mulig at respondentene som har valgt å delta i studien er de som er spesielt investert eller har en god opplevelse av arbeidsmiljøet i organisasjonen. Det kan også tenkes at arbeidstakere som opplever svært høy grad av arbeidspress vil nedprioritere å delta i studien, eller ikke har tid til dette. I likhet med andre studier kan det tenkes at det også her eksisterer en kurvelineær sammenheng mellom arbeidspress og jobbengasjement (Schmitt et al., 2015; Sheng et al., 2019). Dersom arbeidstakere med svært høyt arbeidspress ikke har deltatt, vil ikke en slik sammenheng fremkomme i våre data. Det kan ikke utelukkes at eksempelvis skåren på jobbengasjement kan være påvirket av dette.

En annen begrensning er at det ikke kan trekkes slutninger om kausalitet, ettersom datamaterialet som benyttes er samlet inn på ett måletidspunkt. Tverrsnittsdata gir imidlertid god informasjon om sammenhenger på et gitt tidspunkt. Til tross for at dataene kun viser statistiske variasjoner mellom de undersøkte variablene, kan det argumenteres for at tverrsnittdata er passende for studiens hypoteser. Resultatene peker dessuten i samme retning som en longitudinell studie, hvilket styrker antagelsen om at kausalitet likevel vil gjelde for studiens utvalg (Kim & Beehr, 2018). Videre kan det utgjøre en svakhet at foreliggende studie antar en rekke mekanismer for å forklare sammenhengene mellom henholdsvis arbeidspress og rolleklarhet, og jobbengasjement, uten at disse eksplisitt testes. Fremtidig forskning kan derfor med fordel undersøke hvorvidt arbeidspress og rolleklarhet stimulerer de overnevnte mekanismene for å styrke og svekke jobbengasjement i en hybrid arbeidskontekst. Det kan for eksempel være interessant å undersøke om arbeidspress stimulerer positiv mestringsforventning og personlig vekst, og om rolleklarhet fører til negative emosjoner og passive mestringsstrategier.

Skalaen som måler rolleklarhet i foreliggende studie er opprinnelig utviklet for å måle rolleklarhet (Dallner et al., 2000), og skalaen ble derfor reversert slik at høy skåre

indikerer høy grad av rolleklarhet. Dette kan representere en svakhet ved studien, da enkelte forskere peker på at høy skåre på et positivt utsagn ikke nødvendigvis tilsvarer det samme som en lav skåre på et negativt utsagn (Marsh, 1996; Tracy & Johnson, 1981). Respondenter vil ikke nødvendigvis tillegge samme mening til et positivt og negativt utsagn, og derfor kan reversering resultere i misvisende svar. I likhet med skalaen for rolleklarhet, ble også to påstander i skalaen som måler emosjonell stabilitet reversert. Å benytte en kombinasjon av positivt og negativt ladede påstander for å måle samme underliggende konstrukt kan forhindre responsbias, men blir samtidig stilt spørsmål ved av enkelte forskere (Essau et al., 2012; Suárez Álvarez et al., 2018; van Sonderen et al., 2013). Det faktum at studien basert på teori og tidligere empiriske studier finner sammenhenger i forventet retning bidrar til at vi likevel kan anta at måleskalaen måler det den skal. Dessuten benytter foreliggende studie utelukkende kjente og validerte måleskalaer, som viser tilfredsstillende reliabilitet (van Veldhoven & Meijman, 1994; Dallner et al., 2000; Donnellan et al., 2006; Schaufeli et al., 2019), hvilket representerer en styrke.

Teoretiske implikasjoner

Foreliggende studie bidrar med økt kunnskap om hvordan to ulike jobbkraav påvirker jobbengasjement, og hvordan en personlig ressurs virker inn på disse sammenhengene. Studiens resultater bidrar med ytterligere belysning av sentrale antagelser i JD-R teorien, også for norske arbeidstakere på hybridkontor (Bakker et al., 2023). Deriblant tyder studiens funn på at arbeidspress vil iverksette en motivasjonsprosess, og således være positivt relatert til arbeidstakeres jobbengasjement. Motsatt peker studiens funn i retning av at rolleklarhet er negativt relatert til arbeidstakeres jobbengasjement. Et viktig teoretisk bidrag er derfor at studien finner støtte for de negative effektene av rolleklarhet på motivasjonsprosessen i JD-R teorien. Dermed støtter studiens funn differensiering mellom hindrende og utfordrende jobbkraav, og at kravene har ulike effekter på arbeidstakeres jobbengasjement (Crawford et

al., 2010). Det kan derfor argumenteres for at en revidering av JD-R teorien kan være hensiktsmessig, hvor skillet mellom utfordrende og hindrende jobbkraav integreres, og hvor jobbkraav også kobles til motivasjonsprosessen og opplevelsen av jobbengasjement. Slik kan en oppnå et mer nyansert syn på sammenhengen mellom ulike former for jobbkraav og opplevelsen av jobbengasjement.

Videre benytter foreliggende studie en personlig ressurs, emosjonell stabilitet, som moderator for sammenhengen mellom henholdsvis arbeidspress og rolleklarhet, og jobbengasjement. Etter vår kjennskap har ikke emosjonell stabilitet blitt undersøkt som moderator for disse sammenhengene tidligere. Dessuten anvender få studier personlige ressurser i form av personlighetstrekk som betingende faktorer for motivasjonsprosessen i JD-R teorien. Imidlertid viser studiens resultater verken støtte for JD-R teorien sin forsterknings- eller bufferhypotese, hvilket underbygger viktigheten av å undersøke andre personlige ressurser i fremtidig forskning. Studien bidrar også til eksisterende litteratur ved å undersøke bufferhypotesen ved bruk av en positiv arbeidsrelatert tilstand som utfallsvariabel, hvilket skiller seg fra tidligere empiriske studier (Ghorpade et al., 2011; Sabagh et al., 2018; Tang & Li, 2021). Grunnet manglende støtte for bufferhypotesen i foreliggende studie, kan det argumenteres for at denne effekten ikke nødvendigvis vil gjøre seg gjeldende for alle typer jobbkraav, da noen kraav kan oppleves som negativt for arbeidstakeres velvære uavhengig av tilgjengelige ressurser.

Praktiske implikasjoner

Studiens funn er sentrale fordi de peker på motivasjonspotensialet som ligger i arbeidspress, samt de negative effektene av rolleklarhet, for arbeidstakeres opplevde jobbengasjement på hybridkontor. Tidligere empiri og foreliggende studies funn viser at det er hensiktsmessig å stimulere jobbengasjement både av individuelle og organisatoriske hensyn. Ledere bør derfor rette fokus mot   unngå rolleklarhet for sine arbeidstakere, blant

annet ved å kontinuerlig identifisere og korrigere dårlige kommunikasjonskanaler. Dette vil være kritisk da rolleklarhet viser studiens tilsynelatende sterkeste sammenheng med jobbengasjement for arbeidstakere med hybride kontorløsninger. Dette er også i tråd med tidligere empiriske studier som finner at rolleklarhet utgjør en betydelig risiko for jobbengasjement (Vinod Nair et al., 2020; Inoue et al., 2014). Fokus på rolleklarhet vil være særlig viktig i organisasjoner som har arbeidstakere med hybridkontor, da dette er en kontekst som kan medføre løsere struktur og mindre tilsyn. For at arbeidstakere skal være i stand til å vise initiativ og selvdisiplin for å få arbeidet gjort i en slik kontekst, vil klare og tydelige roller være essensielt. I denne sammenheng vil lederes rolle være viktig, da de i kraft av sin posisjon har evne til å påvirke arbeidstakeres opplevelse av sine roller og tilhørende ansvar, gjennom å gjøre rollekrav og forventninger fremtredende og tydelige (Salancik & Pfeffer, 1978; Zhou et al., 2016). Således kan rolleklarhet reduseres ved at ledere opptrer støttende, eksempelvis gjennom å belønne verdsett atferd, gi informasjon og tilbakemeldinger, samt være tilgjengelig for veiledning på daglig basis (Zhou et al., 2016).

Ledere kan bidra til økt jobbengasjement gjennom å være oppmerksom på de potensielle fordelene ved arbeidspress. For å styrke jobbengasjement kan det eksempelvis være gunstig med bevisst bruk av korte tidsfrister, eller å tildele arbeidstakere flere arbeidsoppgaver i perioder. Imidlertid tyder tidligere forskning på at eksponering for høyt arbeidspress over en lengre tidsperiode vil undergrave jobbengasjement, og tappe arbeidstakeren for energi og ressurser (Baethge et al., 2018; Mazzola & Disselhorst, 2019). Dette er også i tråd med antagelsene i JD-R teorien (Bakker et al., 2023). Ledere bør derfor være oppmerksomme på høyt arbeidspress over tid, og fokusere på kontinuerlig kommunikasjon for å tilpasse arbeidspresset til enhver arbeidstaker. Det kan argumenteres for at dette vil være ekstra viktig i en hybrid kontekst, da vedvarende høyt arbeidspress sannsynligvis vil være vanskeligere for leder å fange opp.

Videre viser foreliggende studie at emosjonelt stabile arbeidstakere har en tendens til å oppleve høyere jobbengasjement enn sine mindre emosjonelt stabile kolleger på hybridkontor. Med bakgrunn i dette kan kartlegging av arbeidstakeres emosjonelle stabilitet vurderes, slik at ledere kan ta høyde for dette og tilby nevrotiske arbeidstakere med hybrid kontorløsning høyere grad av støtte eller tettere oppfølging. Videre kan ledere og andre relevante aktører med fordel rette fokus mot å styrke denne personlige ressursen for arbeidstakere. På tross av at emosjonell stabilitet er et personlighetstrekk, argumenteres det for at denne personlige ressursen kan utvikles og styrkes gjennom diverse intervensjoner og tiltak på arbeidsplassen. Emosjonell stabilitet kan eksempelvis styrkes gjennom å tilby arbeidstakere kurs eller workshops i stressmestring og emosjonsregulering (Holman et al., 2018; LeBlanc et al., 2020), da dette er sentrale aspekt ved den personlige ressursen (Lee-Baggley et al., 2005; Judge & Bono, 2001). Dessuten ser det ut til at intervensjoner som styrker arbeidstakeres motstandsdyktighet har positiv effekt på jobbengasjement (Knight et al., 2019).

Fremtidig forskning

Basert på tidligere empiri og foreliggende studies funn kan det trekkes frem ulike momenter av interesse for fremtidig forskning. Studiens resultater peker i retning av at arbeidspress kan ha positiv effekt på opplevd jobbengasjement, men forskning fremhever også at arbeidspress trolig ikke vil være gunstig over en lengre tidsperiode (Baethge et al., 2017). Fremtidig forskning bør derfor benytte longitudinelle studier for å undersøke effekten av langtidseksposering for høyt arbeidspress for arbeidstakere på hybridkontor. Videre finner forskning en kurvelineær sammenheng mellom arbeidspress og jobbengasjement, hvilket kan indikere at moderate mengder av det utfordrende kravet er mest fordelaktig (Schmitt et al., 2015; Sheng et al., 2019). Det kan tenkes at nivåer av arbeidspress som oppleves som håndterbart på den fysiske kontorlokasjonen kan oppleves som overveldende for

arbeidstakere på hybridkontor. Dette fordi en kan oppleve å være mer adskilt fra kolleger, og derfor i større grad måtte håndtere arbeidsoppgaver på egenhånd. Det ville derfor vært interessant å undersøke hvor høyt arbeidspresset må være før det utfordrende jobbkravet opptrer som et hindrende krav, med negative effekter for arbeidstakeres jobbengasjement i denne konteksten.

Studiens resultater viser at emosjonell stabilitet ikke har en modererende effekt på sammenhengen mellom henholdsvis arbeidspress og rolleklarhet, og jobbengasjement. Den personlige ressursen blir dermed ikke funnet å ha verken en forsterkende eller bufrende effekt. Det kunne derfor vært av interesse for fremtidig forskning å undersøke hvorvidt andre personlighetstrekk, som for eksempel planmessighet eller proaktiv personlighet, i større grad kan forsterke sammenhengen mellom arbeidspress og jobbengasjement, samt bufre sammenhengen mellom rolleklarhet og jobbengasjement.

Til tross for manglende støtte for studiens interaksjonshypoteser, kan det likevel tenkes at emosjonell stabilitet er av betydning for forholdet mellom arbeidspress, rolleklarhet og jobbengasjement. Personlighetstrekk trekkes i litteraturen frem som en nøkkelressurs som bidrar til effektiv utnyttelse av andre ressurser i møte med jobbkraav (ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Dermed kan det argumenteres for at emosjonelt stabile arbeidstakere vil ha større sannsynlighet for å tilegne seg og utnytte jobbressurser (Bakker et al., 2023). Følgelig innebærer dette perspektivet at emosjonell stabilitet ikke nødvendigvis har en direkte modererende effekt, men at den personlige ressursen vil være av betydning i kombinasjon med andre jobbressurser. Det ville derfor være interessant å undersøke hvorvidt det kan eksistere en treveisinteraksjon, hvor emosjonell stabilitet i større grad kommer til uttrykk såfremt arbeidstakeren har tilgang på andre jobbressurser.

Nyere studier som undersøker arbeidstakeres jobbengasjement fokuserer i økende grad på dagbokstudier for å fange opp daglige fluktuasjoner av denne opplevelsen (Bakker &

Oerlemans, 2019; Breevaart & Bakker, 2018; Chen & Fellenz, 2020; Wang, 2022). Dette tilfører ytterligere nyanser som kan bidra til å forklare variasjoner i arbeidstakeres jobbengasjement. I likhet med jobbengasjement kan det se ut til at også jobbkrav som arbeidspress og rolleklarhet fluktuerer på dagnivå (Ma et al., 2022; Sheng et al., 2019; Ågotnes et al., 2021). Dette vil trolig også gjelde arbeidstakere som arbeider på hybridkontor. Enkelte dager vil en naturligvis ha mer å gjøre, og arbeide mot spesifikke tidsfrister, mens andre dager har en færre arbeidsoppgaver og mindre tidspress. Likeså vil grad av rolleklarhet kunne variere, da man noen dager mottar mer spesifikk informasjon og tilbakemeldinger knyttet til sin rolle og tilhørende arbeidsoppgaver. Det vil derfor kunne være interessant å undersøke studiens variabler i en dagbokstudie, for å se hvordan daglige fluktuasjoner av rolleklarhet og arbeidspress påvirker jobbengasjement, og hvordan emosjonell stabilitet som en relativt stabil personlig ressurs påvirker sammenhengene.

Med bakgrunn i at hybride arbeidsformer ser ut til å bli den nye normalen, må organisasjoner forberede en langsiktig plan for å oppnå en stabil og robust hybrid arbeidsplass. Siden denne arbeidsformen er relativt ny, er det sannsynlig at organisasjoner fortsatt har løsninger som bærer preg av hasteimplementering. Arbeidstakere er allerede i ferd med å tilpasse seg endringene i arbeidssituasjonen, eksempelvis ved å innføre digitale kaffestunder, digitale rom for utveksling av meninger, samt økte digitale ferdigheter. Likevel vil det sannsynligvis enda skje endringer som kan påvirke hvordan arbeidstakere responderer på arbeidssituasjonen, og dermed trolig også hvordan ulike jobbkjennetegn vil påvirke deres opplevelse av jobbengasjement. For et sunt og bærekraftig arbeidsliv fremover bør forskning på denne kontorløsningen vektlegges.

Konklusjon

For å opprettholde konkurransedyktigheten til moderne organisasjoner, og samtidig fremme arbeidstakeres helse og velvære, er det avgjørende med innsikt om faktorer som har

innvirkning på opplevd jobbengasjement (Bakker et al., 2023; Shimazu et al., 2015).

Foreliggende studie hadde som formål å undersøke opplevelsen av jobbengasjement for norske arbeidstakere med hybrid kontorløsning. Studien bidrar dermed til forskningsfeltet ved å belyse den arbeidsrelaterte tilstanden i en relativt ny kontekst. I tillegg bidrar vår studie med økt kunnskap om effekten av utfordrende og hindrende jobbkraav på opplevelsen av jobbengasjement, samt hvorvidt emosjonell stabilitet modererer disse sammenhengene.

Funnene i den foreliggende studien føyer seg inn i rekken av studier som finner at arbeidspress og emosjonell stabilitet er relatert til høyere nivåer av jobbengasjement, og at rolleklarhet er relatert til lavere nivåer av jobbengasjement. Det viktigste bidraget til studien er imidlertid å vise at disse effektene også eksisterer for arbeidstakere med hybrid kontorløsning. Ingen av studiens interaksjonshypoteser ble støttet, og det ser derfor ikke ut til at emosjonell stabilitet forsterker sammenhengen mellom arbeidspress og jobbengasjement, eller beskytter mot den negative effekten av rolleklarhet på jobbengasjement. Emosjonelt stabile arbeidstakere ser ut til å oppleve en sterkere nedgang i jobbengasjement som følge av rolleklarhet. Ved høy rolleklarhet rapporterer samtlige arbeidstakere tilsvarende nivåer av redusert jobbengasjement. Dette kan tyde på at det eksisterer andre ressurser av større betydning for studiens direkte sammenhenger.

Studien bidrar med verdifull innsikt vedrørende jobbengasjement for arbeidstakere på hybridkontor, hvilket ansees som viktig grunnet kontorløsningens sentrale rolle i dagens og fremtidens arbeidsliv (Vie & Murray, 2021). For å stimulere jobbengasjement vil det være viktig med en proaktiv tilnærming til håndtering av rolleklarhet og arbeidspress. Det vil sannsynligvis også være avgjørende at arbeidstakere besitter nødvendige ressurser for å realisere de positive effektene av arbeidspress. I tillegg kan den personlige ressursen emosjonell stabilitet med fordel utvikles for å styrke arbeidstakeres opplevde jobbengasjement. Ytterligere forskning behøves for å utvide kunnskap knyttet til faktorer som

kan fremme en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon for arbeidstakere på hybridkontor, da dette vil medvirke til et mer bærekraftig arbeidsliv i fremtiden.

Referanser

- Akhtar, R., Boustani, L., Tsivrikos, D. & Chamorro-Premuzic, T. (2015). The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. *Personality and individual differences*, 73, 44-49. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.040>
- Alarcon, G., Eschleman, K. J. & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work and stress*, 23(3), 244-263. <https://doi.org/10.1080/02678370903282600>
- 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>
- Albrecht, S. L. & Marty, A. (2020). Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions. *International journal of human resource management*, 31(5), 657-681. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362660>
- Alessandri, G., Perinelli, E., De Longis, E., Schaufeli, W. B., Theodorou, A., Borgogni, L., Caprara, G. V. & Cinque, L. (2018). Job burnout: The contribution of emotional stability and emotional self-efficacy beliefs. *Journal of occupational and organizational psychology*, 91(4), 823-851. <https://doi.org/10.1111/joop.12225>
- Allen, D. G., Bryant, P. C. & Vardaman, J. M. (2010). Retaining Talent: Replacing Misconceptions With Evidence-Based Strategies. *Academy of Management perspectives*, 24(2), 48-64. <https://doi.org/10.5465/AMP.2010.51827775>
- Allen, T. D., Golden, T. D. & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>

- Anwar, M., Zaman Khan, S. & Ali Shah, S. Z. (2020). A Study of the Relationship Between Innovation and Performance Among NPOs in Pakistan. *Journal of social service research*, 46(1), 26-40. <https://doi.org/10.1080/01488376.2018.1516265>
- Arbeidsforskningsinstituttet. (2022). *Hjemme-Borte-Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser*. OsloMet. <https://hdl.handle.net/11250/2992422>
- Arbeidsmiljøinstitutt, S. (2020). *Årsrapport 2020*. Statens Arbeidsmiljøinstitutt. <https://stami.no/content/uploads/2021/03/STAMI-%C3%A5rsrapport-2020.pdf>
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmiljøloven>
- Askari, R., Rezaei, Z. S. S., Mahdiyan, S. & Pishehvaran, M. (2020). Investigation of the Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Human Resources Productivity: Based on the Staff Viewpoints in the Selected Hospitals of Yazd City, 2018. *Evidence based health policy, management and economics*, 4(1), 57-63. <https://doi.org/10.18502/jebhpme.v4i1.2558>
- Aspinwall, L. G. (1998). Rethinking the role of positive affect in self-regulation. *Motivation and emotion*, 22(1), 1-32. <https://doi.org/10.1023/A:1023080224401>
- Avonova. (2021). *Norsk Jobbhelse rapport: den nye arbeidshverdagen*. <https://www.avonova.no/jobbhelse rapport>
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S. & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 101635. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>

- Baethge, A., Vahle-Hinz, T., Schulte-Braucks, J. & van Dick, R. (2018). A matter of time? Challenging and hindering effects of time pressure on work engagement. *Work and stress*, 32(3), 228-247. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1415998>
- Bakker, A., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A., Hetland, J., Kjellevold-Olsen, O. & Espevik, R. (2019). Daily strengths use and employee well-being: The moderating role of personality. *Journal of occupational and organizational psychology*, 92(1), 144-168. <https://doi.org/10.1111/joop.12243>
- Bakker, A. B. (2014). Daily Fluctuations in Work Engagement: An Overview and Current Directions. *European psychologist*, 19(4), 227-236. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000160>
- Bakker, A. B. (2022). The social psychology of work engagement: state of the field. *Career Development International*, 27(1), 36-53. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0213>
- Bakker, A. B. & de Vries, J. D. (2021). Job Demands-Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, 34(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>

- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 10(1), 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- 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. & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. I *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 181-196). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047-17>
- Bakker, A. B. & Oerlemans, W. G. M. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: A self-determination and self-regulation perspective. *Journal of vocational behavior*, 112, 417-430. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.005>
- Bakker, A. B. & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of vocational behavior*, 83(3), 397-409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.008>
- Bakker, A. B. & Xanthopoulou, D. (2013). Creativity and charisma among female leaders: the role of resources and work engagement. *International journal of human resource management*, 24(14), 2760-2779. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.751438>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : the exercise of control*. Freeman.

- Baranczuk, U. (2019). The Five Factor Model of personality and social support: A meta-analysis. *Journal of research in personality*, *81*, 38-46.
<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.05.002>
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of personality and social psychology*, *51*(6), 1173-1182.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (2012). Select on Conscientiousness and Emotional Stability. I *Handbook of Principles of Organizational Behavior: Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management* (s. 19-39). Hoboken, NJ, USA: John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781119206422.ch2>
- Bartone, P. T., Krueger, G. P. & Bartone, J. V. (2018). Individual Differences in Adaptability to Isolated, Confined, and Extreme Environments. *Aerospace Medicine and Human Performance*, *89*(6), 536-546. <https://doi.org/10.3357/AMHP.4951.2018>
- Behrman, D. N. & Perreault, W. D. (1984). A Role Stress Model of the Performance and Satisfaction of Industrial Salespersons. *Journal of marketing*, *48*(4), 9.
<https://doi.org/10.2307/1251506>
- Bialowolski, P., McNeely, E., VanderWeele, T. J. & Weziak-Bialowolska, D. (2020). Ill health and distraction at work: Costs and drivers for productivity loss. *PLoS One*, *15*(3), 1-15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0230562>
- Borst, R. T., Kruyen, P. M., Lako, C. J. & Vries, M. S. d. (2020). The attitudinal, behavioral, and performance outcomes of work engagement: A comparative meta-analysis across the public, semipublic, and private sector. *Review of public personnel administration*, *40*(4), 613-640. <https://doi.org/10.1177/0734371X19840399>

- Bradley, B. H., Klotz, A. C., Postlethwaite, B. E. & Brown, K. G. (2013). Ready to Rumble: How Team Personality Composition and Task Conflict Interact to Improve Performance. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 385-392. <https://doi.org/10.1037/a0029845>
- Breevaart, K. & Bakker, A. B. (2018). Daily Job Demands and Employee Work Engagement: The Role of Daily Transformational Leadership Behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 338-349. <https://doi.org/10.1037/ocp0000082>
- Burić, I. & Macuka, I. (2018). Self-Efficacy, Emotions and Work Engagement Among Teachers: A Two Wave Cross-Lagged Analysis. *Journal of Happiness Studies*, 19(7), 1917-1933. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9903-9>
- Bölsch-Peterka, R., Krowicki, M., Schmidtke, A. & Böckelmann, I. (2022). Durchführung von digitalen Arbeitssituationsanalysen für die mobil-flexible Arbeit zur Erhebung von psychischen Belastungsfolgen: Befragung von Mitarbeiterinnen einer öffentlichen Verwaltung zu Homeoffice – Erfahrungen während der SARS-CoV-2-Pandemie. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 72(3), 115-128. <https://doi.org/10.1007/s40664-022-00460-2>
- Caesens, G., Stinglhamber, F. & Marmier, V. (2016). The curvilinear effect of work engagement on employees' turnover intentions. *International journal of psychology*, 51(2), 150-155. <https://doi.org/10.1002/ijop.12131>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V. & Boudreau, J. W. (2000). An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress Among U.S. Managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Chen, I. S. & Fellenz, M. R. (2020). Personal resources and personal demands for work engagement: Evidence from employees in the service industry. *International journal of hospitality management*, 90, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102600>

- Chen, Y., Li, S., Xia, Q. & He, C. (2017). The Relationship between Job Demands and Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effect of Psychological Detachment and Job Anxiety. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-15.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01890>
- Chiara, P., Luca, C., Annalisa, P. & Chiara, R. (2019). Emotional exhaustion among healthcare professionals: the effects of role ambiguity, work engagement and professional commitment. *Acta Biomed*, 90(6), 60-67.
<https://doi.org/10.23750/abm.v90i6-S.8481>
- Chong, S., Van Dyne, L., Kim, Y. J. & Oh, J. K. (2021). Drive and Direction: Empathy with Intended Targets Moderates the Proactive Personality–Job Performance Relationship via Work Engagement. *Applied psychology*, 70(2), 575-605.
<https://doi.org/10.1111/apps.12240>
- Christian, M. S., Garza, A. S. & Slaughter, J. E. (2011). WORK ENGAGEMENT: A QUANTITATIVE REVIEW AND TEST OF ITS RELATIONS WITH TASK AND CONTEXTUAL PERFORMANCE. *Personnel psychology*, 64(1), 89-136.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Claus, L. (2019). HR Disruption—Time Already to Reinvent Talent Management. *Business research quarterly*, 22(3), 207-215. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.002>
- Clausen, T. & Borg, V. (2011). Job demands, job resources and meaning at work. *Journal of managerial psychology*, 26(8), 665-681. <https://doi.org/10.1108/02683941111181761>
- Connor-Smith, J. K. & Flachsbart, C. (2007). Relations Between Personality and Coping: A Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(6), 1080-1107.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.6.1080>

- Contreras, F., Espinosa, J. C. & Esguerra, G. A. (2020). Could Personal Resources Influence Work Engagement and Burnout? A Study in a Group of Nursing Staff. *SAGE open*, 10(1), 1-12. <https://doi.org/10.1177/2158244019900563>
- Conway, J. M. & Lance, C. E. (2010). What Reviewers Should Expect from Authors Regarding Common Method Bias in Organizational Research. *Journal of business and psychology*, 25(3), 325-334. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9181-6>
- Crawford, E. R., LePine, J. A. & Rich, B. L. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Dallner, M. (2000). *Validation of the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for psychological and social factors at work*. Nordisk Ministerråd.
- Darvill, T. J. & Johnson, R. C. (1991). Optimism and Perceived Control of Life Events as Related to Personality. *Personality and individual differences*, 12(9), 951-954. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(91\)90184-D](https://doi.org/10.1016/0191-8869(91)90184-D)
- David, E. M., Shoss, M. K., Johnson, L. U. & Alan Witt, L. (2020). Emotions running high: Examining the effects of supervisor and subordinate emotional stability on emotional exhaustion. *Journal of Research in Personality*, 84, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103885>
- De Jonge, J. & Dormann, C. (2003). The DISC Model: Demand-Induced Strain Compensation Mechanisms in Job Stress. I *Occupational stress in the service professions* (s. 57-88). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9780203422809-5>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

- Demerouti, E. & Cropanzano, R. (Red.). (2010). *From thought to action: Employee work engagement and job performance*. Psychology Press.
<https://doi.org/10.4324/9780203853047-15>.
- DeVellis, R. F. (2012). *Scale development: theory and applications* (3. utg.). Sage publications.
- Dierdorff, E. C. & Rubin, R. S. (2007). CARELESSNESS AND DISCRIMINABILITY IN WORK ROLE REQUIREMENT JUDGMENTS: INFLUENCES OF ROLE AMBIGUITY AND COGNITIVE COMPLEXITY. *Personnel psychology*, 60(3), 597-625. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00085.x>
- Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M. & Lucas, R. E. (2006). The Mini-IPIP Scales: Tiny-Yet-Effective Measures of the Big Five Factors of Personality. *Psychological Assessment*, 18(2), 192-203. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.18.2.192>
- Elston, D. M. (2021). Participation bias, self-selection bias, and response bias. *Journal of the American Academy of Dermatology*. <https://doi.org/10.1016/j.jaad.2021.06.025>
- Essau, C. A., Olaya, B., Anastassiou-Hadjicharalambous, X., Pauli, G., Gilvarry, C., Bray, D., O'Callaghan, J. & Ollendick, T. H. (2012). Psychometric properties of the Strength and Difficulties Questionnaire from five European countries. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 21(3), 232-245.
<https://doi.org/10.1002/mpr.1364>
- Fay, D., Bagotyrute, R., Urbach, T., West, M. A. & Dawson, J. (2019). Differential Effects of Workplace Stressors on Innovation: An Integrated Perspective of Cybernetics and Coping. *International Journal of Stress Management*, 26(1), 11-24.
<https://doi.org/10.1037/str0000081>
- Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S.-G. & Dussault, M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy,

- competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 123-137. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.632161>
- Festinger, L. (1962). Cognitive Dissonance *Scientific American*, 207(4), 93-106.
- Flynn, P. J., Bliese, P. D., Korsgaard, M. A. & Cannon, C. (2021). Tracking the Process of Resilience: How Emotional Stability and Experience Influence Exhaustion and Commitment Trajectories. *Group & organization management*, 46(4), 692-736. <https://doi.org/10.1177/10596011211027676>
- Fløvik, L., Lunde, L.-K., Vleeshouwes, J., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Mohr, B., Jørgensen, I. L. & Christensen, J. O. (2021). *Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering* (STAMI-rapport). Statens arbeidsmiljøinstitutt. https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/bitstream/handle/11250/2760053/Kunnskapsoppsummering_arbeid_hjemmefra_STAMI_fin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fredrickson, B. L. & Joiner, T. (2002). Positive Emotions Trigger Upward Spirals toward Emotional Well-Being. *Psychological Science*, 13(2), 172-175. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00431>
- Ghorpade, J. A. I., Lackritz, J. I. M. & Singh, G. (2011). Personality as a Moderator of the Relationship Between Role Conflict, Role Ambiguity, and Burnout. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(6), 1275-1298. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00763.x>
- Giancaspro, M. L., Callea, A. & Manuti, A. (2022). "I Like It like That": A Study on the Relationship between Psychological Capital, Work Engagement and Extra-Role Behavior. *Sustainability*, 14(4), 2022. <https://doi.org/10.3390/su14042022>

- Goering, D. D., Shimazu, A., Zhou, F., Wada, T. & Sakai, R. (2017). Not if, but how they differ: A meta-analytic test of the nomological networks of burnout and engagement. *Burnout research*, 5, 21-34. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.003>
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. *Personality psychology in Europe*, 7(1), 7-28.
- Hackman, J. R., Pearce, J. L. & Wolfe, J. C. (1978). Effects of changes in job characteristics on work attitudes and behaviors: A naturally occurring quasi-experiment. *Organizational Behavior and Human Performance*, 21(3), 289-304. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(78\)90055-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(78)90055-7)
- Halbesleben, J. R. B. (Red.). (2010). *A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047-12>.
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling.
- Hermawan, H., Thamrin, H. M. & Susilo, P. (2020). Organizational Citizenship Behavior and Performance: The Role of Employee Engagement. *Journal of asian finance, economics and business*, 7(12), 1089-1097. <file:///https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no12.1089>
- Hills, P. & Argyle, M. (2001). Emotional stability as a major dimension of happiness. *Personality and individual differences*, 31(8), 1357-1364. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00229-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00229-4)
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P. & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5(1), 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N. & Jackson, A. P. (2003). Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes Among Inner City Women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632-643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- Holman, D., Johnson, S. & O'Connor, E. (2018). Stress management interventions: Improving subjective psychological well-being in the workplace. I Diener, E., Oishi, S. & Tay, L. (Red.), *Handbook of well-being*. DEF Publishers.
- Holtom, B., Baruch, Y., Aguinis, H. & Ballinger, G. (2022). Survey response rates: Trends and a validity assessment framework. 75(8), 1560-1584. <https://doi.org/10.1177/00187267211070769>
- House, J. S. (1981). Work stress and social support. (4. utg.) Addison-Wesley series on occupational stress.
- Huang, J. L., Ryan, A. M., Zabel, K. L. & Palmer, A. (2014). Personality and Adaptive Performance at Work: A Meta-Analytic Investigation. *Journal of Applied Psychology*, 99(1), 162-179. <https://doi.org/10.1037/a0034285>
- Inceoglu, I. & Warr, P. (2011). Personality and Job Engagement. *Journal of personnel psychology*, 10(4), 177-181. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000045>
- Inoue, A., Kawakami, N., Tsutsumi, A., Shimazu, A., Miyaki, K., Takahashi, M., Kurioka, S., Eguchi, H., Tsuchiya, M., Enta, K., Kosugi, Y., Sakata, T. & Totsuzaki, T. (2014). Association of Job Demands with Work Engagement of Japanese Employees: Comparison of Challenges with Hindrances (J-HOPE). *Plos One*, 9(3), 1-7. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0091583>

- Jaramillo, F., Mulki, J. P. & Boles, J. S. (2011). Workplace Stressors, Job Attitude, and Job Behaviors: Is Interpersonal Conflict the Missing Link? *The Journal of personal selling & sales management*, 31(3), 339-356. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134310310>
- Jolly, P. M., Kong, D. T. & Kim, K. Y. (2021). Social support at work: An integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 229-251. <https://doi.org/10.1002/job.2485>
- Jonason, P. K. & Sherman, R. A. (2020). Personality and the perception of situations: The Big Five and Dark Triad traits. *Personality and Individual Differences*, 163, 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110081>
- Jonge, J. d. & Dormann, C. (2006). Stressors, Resources, and Strain at Work: A Longitudinal Test of the Triple-Match Principle. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1359-1374. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1359>
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits-Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability-With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Kahn, R., L., Wolfe, D., M., Quinn, R., P., Snoek, J., D. & Rosenthal, R., A. (1964). *Occupational stress: Studies in role conflict and role ambiguity*.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kaiser, R. T. & Ozer, D. J. (1997). Emotional stability and goal-related stress. *Personality and Individual Differences*, 22(3), 371-379. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(96\)00208-5](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(96)00208-5)

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.

<https://doi.org/10.2307/2392498>

Karatepe, O. M. & Uludag, O. (2008). Role stress, burnout and their effects on frontline hotel employees' job performance: evidence from Northern Cyprus. *Int. J. Tourism Res*, 10(2), 111-126. <https://doi.org/10.1002/jtr.645>

Kim, M. & Beehr, T. A. (2018). Challenge and hindrance demands lead to employees' health and behaviours through intrinsic motivation. *Stress & Health*, 34(3), 367-378.

<https://doi.org/10.1002/smi.2796>

Kim, W., Kim, J., Woo, H., Park, J., Jo, J., Park, S.-H. & Lim, S. Y. (2017). The Relationship Between Work Engagement and Organizational Commitment: Proposing Research Agendas Through a Review of Empirical Literature. *Human resource development review*, 16(4), 350-376. <https://doi.org/10.1177/1534484317725967>

Knight, C., Patterson, M. & Dawson, J. (2019). Work engagement interventions can be effective: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 348-372. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1588887>

Kock, F., Berbekova, A. & Assaf, A. G. (2021). Understanding and managing the threat of common method bias: Detection, prevention and control. *Tourism Management*, 86, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104330>

Kronenwett, M. & Rigotti, T. (2022). All's well that ends well!? Moderating effects of goal progress on the relation between challenge and hindrance appraisal and well-being. *Journal of Managerial Psychology*, 37(5), 444-466. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2019-0618>

- Kundi, Y. M., Sardar, S. & Badar, K. (2021). Linking performance pressure to employee work engagement: the moderating role of emotional stability. *Personnel Review*, 51(3), 841-860. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2020-0313>
- Kwon, K. & Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human resource management review*, 30(2), 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>
- LeBlanc, S., Uzun, B., Aydemir, A. & Mohiyeddini, C. (2020). Validation of an Emotion Regulation Training Program on Mental Well-Being. *Psychological Reports*, 123(5), 1518-1536. <https://doi.org/10.1177/0033294119878399>
- Lee-Baggley, D., Preece, M. & DeLongis, A. (2005). Coping With Interpersonal Stress: Role of Big Five Traits. *Journal of Personality*, 73(5), 1141-1180. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00345.x>
- Lench, H. C., Flores, S. A. & Bench, S. W. (2011). Discrete Emotions Predict Changes in Cognition, Judgment, Experience, Behavior, and Physiology: A Meta-Analysis of Experimental Emotion Elicitations. *Psychological Bulletin*, 137(5), 834-855. <https://doi.org/10.1037/a0024244>
- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P. & Lepine, M. A. (2005). A Meta-Analytic Test of the Challenge Stressor–Hindrance Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships Among Stressors and Performance. *Academy of Management journal*, 48(5), 764-775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>
- Lesener, T., Gusy, B., Jochmann, A. & Wolter, C. (2020). The drivers of work engagement: A meta-analytic review of longitudinal evidence. *Work and stress*, 34(3), 259-278. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1686440>

- Li, Y. & Ahlstrom, D. (2015). Emotional stability: A new construct and its implications for individual behavior in organizations. *Asia Pacific Journal of Management*, 33(1), 1-28. <https://doi.org/10.1007/s10490-015-9423-2>
- Li, Y., Tuckey, M. R., Bakker, A., Chen, P. Y. & Dollard, M. F. (2022). Linking objective and subjective job demands and resources in the JD-R model: A multilevel design. *Work and stress*, 37(1), 1-28. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2028319>
- Liu, C., Chen, L. & Chen, S. (2020). Influence of Neuroticism on Depressive Symptoms Among Chinese Adolescents: The Mediation Effects of Cognitive Emotion Regulation Strategies. *Front Psychiatry*, 11, 420-420. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00420>
- Liu, X. & Yu, K. (2019). Emotional stability and citizenship fatigue: The role of emotional exhaustion and job stressors. *Personality and individual differences*, 139, 254-262. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.11.033>
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (2019). The Development of Goal Setting Theory: A Half Century Retrospective. *Motivation science*, 5(2), 93-105. <https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- Lyons, S. T., Schweitzer, L. & Ng, E. S. W. (2015). Resilience in the modern career. *Career development international*, 20(4), 363-383. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0024>
- Ma, X., Petrou, P., Bakker, A. & Born, M. (2022). Can job stressors activate amoral manipulation?: A weekly-diary study. *Journal of business ethics*, 1-16. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05170-6>
- Manz, C. C. (1986). Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations. *The Academy of Management review*, 11(3), 585-600. <https://doi.org/10.2307/258312>

- Marsh, H. W. (1996). Positive and Negative Global Self-Esteem: A Substantively Meaningful Distinction or Artifactors? *Journal of Personal and Social Psychology*, 70(4), 810-819. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.4.810>
- Massey-Abernathy, A. (2017). From Oxytocin to Health: Exploring the Relationship between OXTR rs53576, Emotional Stability, Social Support, and Health. *Adaptive human behavior and physiology*, 3(3), 212-220. <https://doi.org/10.1007/s40750-017-0063-2>
- Mayo, M., Sanchez, J. I., Pastor, J. C. & Rodriguez, A. (2012). Supervisor and coworker support: a source congruence approach to buffering role conflict and physical stressors. *International journal of human resource management*, 23(18), 3872-3889. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.676930>
- Mazzola, J. J. & Disselhorst, R. (2019). Should we be “challenging” employees?: A critical review and meta-analysis of the challenge-hindrance model of stress. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 949-961. <https://doi.org/10.1002/job.2412>
- McCrae, R. R. & Costa Jr, P. T. (1991). The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in Counseling. *Journal of counseling and development*, 69(4), 367-372. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1991.tb01524.x>
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. J. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of personality and social psychology*, 52(1), 81-90. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. J. (2008). The five-factor theory of personality. I O. P. John, R. W. Robins & L. A. Pervin (Red.), *Handbook of personality: theory and research* (s. 159-181). The Guilford Press.
- McCrae, R. R. & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>

- Merida-Lopez, S., Extremera, N. & Rey, L. (2017). Contributions of Work-Related Stress and Emotional Intelligence to Teacher Engagement: Additive and Interactive Effects. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(10), 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph14101156>
- Mitchell, M., Greenbaum, R., Vogel, R., Mawritz, M. & Keating, D. (2019). Can you handle the pressure? The effect of performance pressure on stress appraisals, self-regulation, and behavior. *Academy of Management Journal*, 62(2), 531-552. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0646>
- Montani, F., Vandenberghe, C., Khedhaouria, A. & Courcy, F. (2020). Examining the inverted U-shaped relationship between workload and innovative work behavior: The role of work engagement and mindfulness. *Human relations*, 73(1), 59-93. <https://doi.org/10.1177/0018726718819055>
- Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. (2013). Does Personality Matter? A Review of Individual Differences in Occupational Well-Being. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1, 107-143. [https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001008](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001008)
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Mäkinen, J.-P., Sjöblom, K. & Oksanen, A. (2022). Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view. *Work and stress*, 36(4), 1-25. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080777>
- Neuber, L., Englitz, C., Schulte, N., Forthmann, B. & Holling, H. (2022). How work engagement relates to performance and absenteeism: a meta-analysis. *European journal of work and organizational psychology*, 31(2), 292-315. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1953989>

- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2008). Sense of Coherence as a Protective Mechanism Among Targets of Workplace Bullying. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*(2), 128-136. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.2.128>
- Olafsen, A. H. & Frølund, C. W. (2018). Challenge accepted! Distinguishing between challenge- and hindrance demands. *Journal of managerial psychology, 33*(4/5), 345-357. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2017-0143>
- Olafsen, A. H. & Halvari, H. (2017). Motivational Mechanisms in the Relation between Job Characteristics and Employee Functioning. *The Spanish Journal of Psychology, 20*, 1-13. <https://doi.org/10.1017/sjp.2017.34>
- Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual : a step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (6. utg.). McGraw Hill Education.
- Park, I. J., Shim, S. H., Hai, S., Kwon, S., & Kim, T. G. (2022). Cool down emotion, don't be fickle! The role of paradoxical leadership in the relationship between emotional stability and creativity. *The international Journal of Human Resource Management, 33*(14), 2856-2886. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1891115>
- Perrewé, P. L. & Zellars, K. L. (1999). An examination of attributions and emotions in the transactional approach to the organizational stress process. *Journal of Organizational Behavior, 20*(5), 739-752. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199909\)20:5<739::AID-JOB1949>3.0.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199909)20:5<739::AID-JOB1949>3.0.CO;2-C)
- Piedmont, R. L. (2014). Inter-item Correlations. *Encyclopedia of quality of life and well-being research, 3303-3304*.
- Podsakoff, N. P., Freiburger, K. J., Podsakoff, P. M. & Rosen, C. C. (2023). Laying the Foundation for the Challenge–Hindrance Stressor Framework 2.0. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 10*(1), 165-199. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-080422-052147>

- Podsakoff, N. P., LePine, J. A. & LePine, M. A. (2007). Differential Challenge Stressor-Hindrance Stressor Relationships With Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover, and Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases 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>
- Profiroiu, A. G., Sabie, O. M., Nastacă, C. C. & Pufleanu, M. C. (2022). Work engagement: A study among civil servants of Romania state's public administration. *Administratie si Management Public*, (38), 46-69. <https://doi.org/10.24818/amp/2022.38-03>
- Purcell, J. (2014). Disengaging from engagement. *Human Resource Management Journal*, 24(3), 241-254. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12046>
- Rafiq, I., Aleem, M., Mordhah, N. & Sajid, R. (2021). The role of self-management in reducing work stress caused by role conflict, role ambiguity, time pressure and work overload: Empirical Evidence from Pakistan. 27(6). <https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.06.133>
- Rai, A., Patyal, V. S. & Maheshwari, S. (2022). The Mediating Role of Self-efficacy between Job Challenges and Work Engagement: Evidence from Indian Power Sector Employees. *Journal of public affairs*, 22(3). <https://doi.org/10.1002/pa.2494>
- Reis, D., Hoppe, A., Arndt, C. & Lischetzke, T. (2017). Time pressure with state vigour and state absorption: are they non-linearly related? *European journal of work and organizational psychology*, 26(1), 94-106. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1224232>

- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of career assessment*, 16(2), 238-255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
- Rogers, A. P. & Barber, L. K. (2019). Workplace intrusions and employee strain: the interactive effects of extraversion and emotional stability. *Anxiety, Stress & Coping*, 32(3), 312-328. <https://doi.org/10.1080/10615806.2019.1596671>
- Rožman, M., Sternad Zabukovšek, S., Bobek, S. & Tominc, P. (2021). Gender Differences in Work Satisfaction, Work Engagement and Work Efficiency of Employees during the COVID-19 Pandemic: The Case in Slovenia. *Sustainability*, 13(16), 1-17. <https://doi.org/10.3390/su13168791>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sabagh, Z., Hall, N. C. & Saroyan, A. (2018). Antecedents, correlates and consequences of faculty burnout. *Educational research*, 60(2), 131-156. <https://doi.org/10.1080/00131881.2018.1461573>
- Sainger, G. (2018). Leadership in Digital Age: A Study on the Role of Leader in this Era of Digital Transformation. *International Journal on Leadership*, 6(1), 1-6.
- Salancik, G. R. & Pfeffer, J. (1978). A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design. *Administrative Science Quarterly*, 23(2), 224-253. <https://doi.org/10.2307/2392563>
- Schaufeli, W., B., Salanova, M., González-romá, V. & Bakker, A., B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? I C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz & E. Soane (Red.), *Employee Engagement in Theory and Practice*.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. I M. P. Leiter & A. B. Bakker (Red.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (s. 18-32). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047-6>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & De Witte, H. (2019). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European journal of psychological assessment : official organ of the European Association of Psychological Assessment*, 35(4), 577-591.
<https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. I G. F. Bauer & O. Hämmig (Red.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (s. 43-68). Dordrecht: Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schmitt, A., Ohly, S. & Kleespies, N. (2015). Time Pressure Promotes Work Engagement: Test of Illegitimate Tasks as Boundary Condition. *Journal of Personnel Psychology*, 14(1), 28-36. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000119>

- Searle, B. J. & Lee, L. (2015). Proactive Coping as a Personal Resource in the Expanded Job Demands-Resources Model. *International journal of stress management*, 22(1), 46-69. <https://doi.org/10.1037/a0038439>
- Sheng, X., Wang, Y., Hong, W., Zhu, Z. & Zhang, X. (2019). The Curvilinear Relationship Between Daily Time Pressure and Work Engagement: The Role of Psychological Capital and Sleep. *International journal of stress management*, 26(1), 25-35. <https://doi.org/10.1037/str0000085>
- Shifrin, N. V. & Michel, J. S. (2022). Flexible work arrangements and employee health: A meta-analytic review. *Work and stress*, 36(1), 60-85. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1936287>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K. & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: the two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22(1), 18-23. <https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>
- Shin, Y. & Hur, W.-M. (2020). When do job-insecure employees keep performing well? The buffering roles of help and prosocial motivation in the relationship between job insecurity, work engagement, and job performance. *Journal of business and psychology*, 36(4), 659-678. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09694-4>
- Shoman, Y., May, E. E., Marca, S. C., Wild, P., Bianchi, R., Bugge, M. v., Caglayan, C., Cheptea, D., Gnesi, M., Godderis, L., Kiran, S., McElvenny, D. M., Mediouni, Z., Mehlum, I. S., Mijakoski, g., Minov, J., van der Molen, H. F., Nena, E., Otelea, M. & Canu, I. G. (2021). Predictors of occupational burnout: A systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 18(17), 1-17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18179188>

- Sjöblom, K., Juutinen, S. & Mäkikangas, A. (2022). The Importance of Self-Leadership Strategies and Psychological Safety for Well-Being in the Context of Enforced Remote Work. *Challenges*, 13(1), 1-16. <https://doi.org/10.3390/challe13010014>
- Spector, P. E. & Brannick, M. T. (2011). Methodological Urban Legends: The Misuse of Statistical Control Variables. *Organizational research method*, 14(2), 287-305. <https://doi.org/10.1177/1094428110369842>
- Spector, P. E. & Goh, A. (2001). The Role of Emotions in the Occupational Stress Process. *Exploring theoretical mechanisms and perspectives*, 1, 195-232. <https://doi.org/10.1016/S1479-3555%2801%2901013-7>
- Statistisk Sentralbyrå (2022). 11653: Lønnstakere og jobber, etter region, sektor, statistikkvariabel og kvartal. <https://www.ssb.no/statbank/table/11653>
- Steel, P., Schmidt, J., Bosco, F. & Uggerslev, K. (2019). The effects of personality on job satisfaction and life satisfaction: A meta-analytic investigation accounting for bandwidth–fidelity and commensurability. *Human relations*, 72(2), 217-247. <https://doi.org/10.1177/0018726718771465>
- Storm, K. & Rothmann, S. (2003). The relationship between burnout, personality traits and coping strategies in a corporate pharmaceutical group. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v29i4.128>
- Suls, J. & Martin, R. (2005). The Daily Life of the Garden-Variety Neurotic: Reactivity, Stressor Exposure, Mood Spillover, and Maladaptive Coping. *Journal of Personality*, 73(6), 1485-1510. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00356.x>
- Suárez Álvarez, J., Pedrosa, I., Lozano, L. M., García Cueto, E., Cuesta Izquierdo, M. & Muñoz Fernández, J. (2018). Using reversed items in Likert scales: A questionable practice. *Psicothema*, 30(2), 149-158. <https://doi.org/10.7334/psicothema2018.33>
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics.

- Tadić, M., Bakker, A. B. & Oerlemans, W. G. M. (2015). Challenge versus hindrance job demands and well-being: A diary study on the moderating role of job resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 702-725.
<https://doi.org/10.1111/joop.12094>
- Tang, X. & Li, X. (2021). Role Stress, Burnout, and Workplace Support Among Newly Recruited Social Workers. *Research on social work practice*, 31(5), 529-540.
<https://doi.org/10.1177/1049731520984534>
- ten Brummelhuis, L. L. & Bakker, A. B. (2012). A Resource Perspective on the Work-Home Interface: The Work-Home Resources Model. *American Psychologist*, 67(7), 545-556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R. & de Chermont, K. (2003). The Affective Underpinnings of Job Perceptions and Attitudes: A Meta-Analytic Review and Integration. *Psychol Bull*, 129(6), 914-945. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.6.914>
- Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D. & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Personality and individual differences*, 153, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Tooren, v. d. M., Jonge, d. J., Vlerick, P., Daniels, K. & Ven, v. d. B. (2011). Job resources and matching active coping styles as moderators of the longitudinal relation between job demands and job strain. *International Journal of Behavioral Medicine*, 18(4), 373-383. <https://doi.org/10.1007/s12529-011-9148-7>
- Tracy, L. & Johnson, T. W. (1981). What do the role conflict and role ambiguity scales measure? *Journal of applied psychology*, 66(4), 464-469.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.66.4.464>

- Travis, D. J., Lizano, E. L. & Mor Barak, M. E. (2016). 'I'm So Stressed!': A Longitudinal Model of Stress, Burnout and Engagement among Social Workers in Child Welfare Settings. *The British Journal of Social Work*, 46(4), 1076-1095.
<https://doi.org/10.1093/bjsw/bct205>
- Tripathi, P. M., Srivastava, S., Singh, L. B., Kapoor, V. & Solanki, U. (2021). A JD-R perspective for enhancing engagement through empowerment: A study on Indian hotel industry. *Journal of hospitality and tourism management*, 46, 12-25.
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.11.007>
- Van de Ven, B., Vlerick, P. & de Jonge, J. (2008). The interplay of job demands, job resources and cognitive outcomes in informatics. *Stress and Health*, 24(5), 375-382.
<https://doi.org/10.1002/smi.1192>
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H. & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands-Resources model. *European journal of work and organizational psychology*, 19(6), 735-759. <https://doi.org/10.1080/13594320903223839>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H. & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work and stress*, 22(3), 277-294.
<https://doi.org/10.1080/02678370802393672>
- Van den Tooren, M. & De Jonge, J. (2010). The role of matching job resources in different demanding situations at work: A vignette study. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(1), 39-54. <https://doi.org/10.1348/096317909X462257>
- van Sonderen, E., Sanderman, R. & Coyne, J. C. (2013). Ineffectiveness of Reverse Wording of Questionnaire Items: Let's Learn from Cows in the Rain. *PloS one*, 8(7), 1-7.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0068967>

- van Tuin, L., Schaufeli, W. B., van den Broeck, A., Leerstoel, T. & Work and Organizational Psychology: Occupational Health, P. (2021). Engaging leadership: Enhancing work engagement through intrinsic values and need satisfaction. *Human resource development quarterly*, 32(4), 483-505. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21430>
- Van Veldhoven, M. (2014). Quantitative Job Demands. I M. C. W. Peeters, J. De Jonge & T. W. Taris (Red.), *An Introduction to Contemporary Work Psychology* (1. utgave).
- Van Veldhoven, M., van den Broeck, A., Daniels, K., Bakker, A., Tavares, S. M. & Ogbonnaya, C. (2020). Challenging the universality of job resources: Why, when, and for whom are they beneficial? *Applied psychology*, 69(1), 5-29. <https://doi.org/10.1111/apps.12211>
- Veldhoven, M. V. & Meijman, T. (1994). Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA).
- Ventura, M., Salanova, M. & Llorens, S. (2015). Professional Self-Efficacy as a Predictor of Burnout and Engagement: The Role of Challenge and Hindrance Demands. *Journal of Psychology*, 149(3), 277-302. <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.876380>
- Vie, O. E. & Murray, R. W. (2021). Mer fjernarbeid i fremtidens arbeidsliv. I T. Ø. Kongsvik, O. E. Vie, R. B. Jørgensen, E. Albrechtsen & Ø. Moen (Red.), *Norsk arbeidsliv mot 2050: muligheter og trusler* (1. utgave). Fagbokforlaget.
- Vinod Nair, A., McGregor, A. & Caputi, P. (2020). The Impact of Challenge and Hindrance Demands on Burnout, Work Engagement, and Presenteeism. A Cross-Sectional Study Using the Job Demands–Resources Model. *Journal of Occupational Environmental Medicine*, 62(8), e392-e397. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001908>
- Vyas, L. (2022). “New normal” at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. *Policy & society*, 41(1), 155-167. <https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011>

- Wang, D. (2022). Daily work engagement and positive emotions in the workplace: Job crafting as a mediator. *Social behavior and personality*, 50(4), 1-9.
<https://doi.org/10.2224/sbp.11200>
- Wang, Q., Xia, A., Zhang, W., Cai, Z., Zhang, X., Teng, X., Zhang, J. & Qian, J. (2021). How Challenge Demands Have Offsetting Effects on Job Performance: Through the Positive and Negative Emotions. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.745413>
- Weiss, H. M. & Cropanzano, R. (1996). *Affective events theory*. *Research in organizational behavior*, 18(1), 1-74.
- Weiss, M. & Zacher, H. (2022). Why and when does voice lead to increased job engagement? The role of perceived voice appreciation and emotional stability. *Journal of vocational behavior*, 132, 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103662>
- Williamson, S. & Colley, L. (2022). *Working During the Pandemic: The Future of Work is Hybrid*. UNSW Canberra Public Service Research Group & CQUniversity.
<https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2022-02/apo-nid316646.pdf>
- Wu, G., Hu, Z. & Zheng, J. (2019). Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 1-20.
<https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>
- Xanthopoulou, D. & Bakker, A. B. (2021). Antecedents and consequences of work engagement: A multilevel nomological net. I Meyer, J. P. & Schneider, B. (Red.), *A research agenda for employee engagement in a changing world of work* (s. 37-51). Edward Elgar Publishing.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement.

Journal of vocational behavior, 74(3), 235-244.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>

Xu, L., Du, J., Lei, X. & Hipel, K. W. (2020). Effect of locus of control on innovative behavior among new generation employees: A moderated mediation model. *Social behavior and personality*, 48(10), 1-12. <https://doi.org/10.2224/sbp.9379>

Yang, J. & Diefendorff, J. M. (2009). The relations of daily counterproductive workplace behavior with emotions, situational antecedents, and personality moderators: a diary study in Hong Kong. *Personnel psychology*, 62(2), 259-295.

<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01138.x>

Zeigler-Hill, V., Holden, C. J., Enjaian, B., Southard, A. C., Besser, A., Li, H. & Zhang, Q. (2015). Self-Esteem Instability and Personality. *Personality & social psychology bulletin: journal of the society for personality and social psychology*, 41(2), 183-198.

<https://doi.org/10.1177/0146167214559719>

Zell, E. & Lesick, T. L. (2022). Big five personality traits and performance: A quantitative synthesis of 50+ meta-analyses. *Journal of personality*, 90(4), 559-573.

<https://doi.org/10.1111/jopy.12683>

Zhang, L., Xia, Y., Liu, B. & Han, L. (2018). Why Don't I Help You? The Relationship between Role Stressors and Helping Behavior from a Cognitive Dissonance Perspective. *Frontiers in Psychology*, 8, 2220-2220.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02220>

Zhang, Y., Crant, J. M. & Weng, Q. (2019). Role stressors and counterproductive work behavior: The role of negative affect and proactive personality. *International journal of selection and assessment*, 27(3), 267-279. <https://doi.org/10.1111/ijasa.12255>

- Zhao, L. & Rashid, H. (2010). The mediating role of work-leisure conflict on job stress and retention of it professionals. *Academy of Information and Management Sciences journal*, 13(2), 25-40.
- Zhou, Q., Martinez, L. F., Ferreira, A. I. & Rodrigues, P. (2016). Supervisor support, role ambiguity and productivity associated with presenteeism: A longitudinal study. *Journal of business research*, 69(9), 3380-3387.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.006>
- Ågotnes, K. W., Skogstad, A., Hetland, J., Olsen, O. K., Espevik, R., Bakker, A. B. & Einarsen, S. V. (2021). Daily work pressure and exposure to bullying-related negative acts: The role of daily transformational and laissez-faire leadership. *European management journal*, 39(4), 423-433. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.011>
- Örtqvist, D. & Wincent, J. (2006). Prominent Consequences of Role Stress: A Meta-Analytic Review. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 399-422.
<https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.399>

Appendiks

Appendiks A – Studiens måleskalaer

ROLLEFORVENTNINGER

Tenk på din egen jobbsituasjon. Hvor riktig er følgende påstander for deg i din jobb? Kryss av for det svaralternativet som best passer for din situasjon. Sett kun ett kryss for hver linje:

		Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
1.	Er det fastsatt klare mål for jobben din?	1	2	3	4	5
2.	Vet du hva som er ansvarsområdet ditt?	1	2	3	4	5
3.	Vet du nøyaktig hva som forventes av deg i jobben?	1	2	3	4	5

DIN JOBBSITUASJON

Tenk på din egen jobbsituasjon. Hvor riktig er følgende påstander for deg i din jobb? Kryss av for det svaralternativet som best passer din situasjon. Sett kun ett kryss for hver linje:

		Aldri	Noen ganger	Ofte	Alltid
1.	Må du arbeide svært raskt?	1	2	3	4
2.	Må du arbeide ekstra hardt for å bli ferdig med en oppgave?	1	2	3	4
3.	Arbeider du under tidspress?	1	2	3	4

JOBBENGASJEMENT

Her kommer noen påstander knyttet til jobben din. Hvor riktig er påstandene for deg i din jobb? Kryss av for det svaralternativet som best passer din situasjon. Sett kun ett kryss for hver linje:

		I liten grad		Nøytral			I stor grad	
1.	Jeg er full av energi i arbeidet mitt	1	2	3	4	5	6	7
2.	Jeg er entusiastisk i jobben min	1	2	3	4	5	6	7
3.	Jeg er oppslukt av arbeidet mitt	1	2	3	4	5	6	7

HOLDNINGER

Nedenfor finner du en rekke påstander som passer mer eller mindre godt for ulike mennesker. Marker for godt påstanden passer for deg. Det er ingen riktige eller gale svar. Det riktige svaret er det du mener passer best for deg. Ikke tenk for mye på hver påstand, men svar det som umiddelbart synes riktig.

Jeg...

		Passer ikke					Passer helt	
1.	trives i sentrum for oppmerksomhet	1	2	3	4	5	6	7
2.	får gjøremål unnagjort med det samme	1	2	3	4	5	6	7
3.	er humørsyk	1	2	3	4	5	6	7
4.	har lite å si	1	2	3	4	5	6	7
5.	glemmer ofte å legge ting på plass	1	2	3	4	5	6	7
6.	er avslappet og rolig det meste av tiden	1	2	3	4	5	6	7
7.	snakker med mange ulike mennesker på fest	1	2	3	4	5	6	7
8.	trives med orden	1	2	3	4	5	6	7
9.	blir lett opprørt	1	2	3	4	5	6	7
10.	liker ikke å være i sentrum	1	2	3	4	5	6	7
11.	roter gjerne ting til	1	2	3	4	5	6	7
12.	blir sjelden lei meg	1	2	3	4	5	6	7