

Emma Kornelia Ørstavik

Arbeidstakere under covid-19: Sammenhengen mellom bruk av hjemmekontor, lederstøtte, kollegastøtte, kjønn og arbeid- familiekonflikt

Bacheloroppgave i Psykologi

Veileder: Jonas Vaag

Mai 2021

Emma Kornelia Ørstavik

Arbeidstakere under covid-19: Sammenhengen mellom bruk av hjemmekontor, lederstøtte, kollegastøtte, kjønn og arbeid- familiekonflikt

Bacheloroppgave i Psykologi
Veileder: Jonas Vaag
Mai 2021

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



Kunnskap for en bedre verden

Forord

Denne oppgaven markerer avslutningen på en bachelorgrad i psykologi ved NTNU. Valg av tema og problemstilling er basert på egeninteresse for hvordan pandemien har påvirket arbeidstakeres balanse mellom arbeid og hjem. Oppgaven tar utgangspunkt i prosjektet “Helsefremming på arbeidsplassen i lys av covid-19”. Jeg vil takke Siw Tone Innstrand, Marit Christensen og Philip L. Jackson for utvikling av spørreskjema og klargjøring av datamaterialet. En spesiell takk til Siw Tone Innstrand som var min veileder de første månedene. Hun inspirerte meg i den innledende fasen og kom med gode tilbakemeldinger på problemstillingen. Litteratursøk og selve skriveprosessen har hovedsakelig foregått selvstendig, men med nyttige innspill fra veileder Jonas Vaag, som steppet inn for Innstrand. Så takk til han også for god hjelp. Litteratursøk har primært foregått via Oria.no, Google Scholar og Psycnet, men andre søkeportaler har også blitt benyttet. Det har vært en lærerik og spennende prosess, som har gitt meg dypere innsikt i litteratur om arbeid og familie. Jeg har også lært mer om forskning og hvordan man gjennomfører forskningsprosjekter. Dette vil jeg ta med meg videre til masterstudiet.

Bacheloroppgaven er skrevet i henhold til norsk APA-manual, som tar utgangspunkt i Publication Manual of the American Psychological Association 7. utgave (Redaksjonen for norsk APA-stil, 2021).

Sammendrag

Kunnskapssamfunnet har bidratt til at grensene mellom arbeid og hjem har blitt mer uklare. Arbeid-familiekonflikt har dermed blitt et stadig økende problem. Denne studien undersøker sammenhengen mellom hjemmekontor, lederstøtte, kollegastøtte, kjønn og opplevelsen av arbeid-familiekonflikt, blant norske arbeidstakere under covid-19. Dataen er samlet inn gjennom en spørreundersøkelse fra 629 norske arbeidstakere. Målet med spørreundersøkelsen var å måle hvordan norske arbeidstakere opplever covid-19-pandemien, hjemmekontor/fjernarbeid og arbeidsmiljøet generelt. Hjemmekontorvariabelen ble ikke statistisk signifikant og var dermed en dårlig prediktor til å forklare arbeid-familiekonflikt. Resultatene viste at det var en negativ sammenheng mellom både lederstøtte og kollegastøtte, og arbeid-familiekonflikt. Studien viste også at kvinner opplever mer arbeid-familiekonflikt enn menn, ettersom det var en positiv sammenheng mellom kjønn (kvinne = 1) og arbeid-familiekonflikt. Ved hjelp av rolleteori og JD-R modellen drøftes funnene.

Nøkkelord: Hjemmekontor, lederstøtte, kollegastøtte, arbeid-familiekonflikt, covid-19

Koronapandemien har ført til drastiske endringer i hvordan mennesker lever og jobber rundt om i verden (Adisa et. al., 2021). 12. mars 2020 kom regjeringen med de mest inngripende tiltakene Norge har hatt i fredstid (Solberg & Kalajdzic, 2020). Skoler, barnehager, fritids- og kulturtilbud stengte ned. I forsøk på å begrense smitte har regjeringen kommet med oppfordringer om at alle arbeidstakere som har muligheten, skal ha hjemmekontor (Regjeringen, 2021). Som et resultat av det har bruken av digitale løsninger økt betraktelig (Ipsos, 2021). Teknologien har bidratt til at vi så og si kan jobbe når som helst, fra hvor som helst. Det betyr også at grensene mellom jobb og fritid har blitt mer uklare (Thuen, 2011, s. 296). Dersom både jobben og familielivet stiller krav til deg på en og samme tid, krav som er uforenlige, kan det oppstå en mellom-rollekonflikt (Biddle, 1986, s. 82). Arbeid-familiekonflikt kan være en slik konflikt. En slik konflikt kan medføre negative konsekvenser for både organisasjonen (jobben) og enkeltindividet (arbeidstakeren). Organisasjonen står i fare for å ha arbeidstakere som er mindre produktive (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2009, s. 213), mens arbeidstakeren kan få økt risiko for hjerte- og karsykdommer, depresjon og en generelt dårligere livskvalitet (Dixon et. al., 1991). På lik linje med menn, ønsker også kvinner å gjøre karriere i arbeidslivet. Higen etter suksess på alle fronter, i jobben, i hjemmet og overfor seg selv, kan føre til konflikt mellom arbeid og familie, og vanskeligheter med å få tiden, oppmerksomheten og energien til å strekke til (Kashyap, 2018). Mye tyder på at kvinner i arbeidslivet sliter mer enn menn med å oppnå balanse mellom arbeid og familie (Sundaresan, 2014).

Denne studien ønsker å se nærmere på om bruk av hjemmekontor under covid-19 har ført til mer konflikt mellom arbeid og familie for norske arbeidstakere. Videre vil jeg se på forskjeller mellom kjønnene og om sosial støtte fra leder og kollegaer kan redusere denne konflikten. Med utgangspunkt i tidligere forskning på arbeid-familiekonflikt, hjemmekontor, kjønnsforskjeller og sosial støtte, lyder dermed problemstillingen som følgende; Hvilken sammenheng er det mellom bruk av hjemmekontor, lederstøtte, kollegastøtte, kjønn og arbeid-familiekonflikt, blant norske arbeidstakere under covid-19?

Studien baserer seg på om en spørreundersøkelse om arbeidstakeres opplevelser rundt covid-19-pandemien, hjemmekontor/fjernarbeid og arbeidsmiljøet generelt.

Rolleteori

Et teoretisk perspektiv som er ledende til å forklare forholdet mellom arbeid og familie, er rolleteori (Innstrand et. al., 2009, s. 404). Teorien er omfattende, i den forstand at den inkluderer mange ulike temaer innenfor sosiologi, sosial psykologi og samfunnsvitenskap. Ulike forfattere forholder seg til ulike definisjoner av rollebegrepet (Biddle, 1986, s. 68). Overordnet fokuserer teorien på menneskers atferd innenfor forskjellige kontekster, og hvordan vi påtar oss ulike roller i ulike sosiale situasjoner (Biddle, 2013, s. 4). Rollene vi påtar oss baserer seg mye på sosial status og de forventningene samfunnet har til hvordan man skal oppføre seg i gitte situasjoner (Biddle, 2013, s. 4). Det finnes to ulike tilnærminger innenfor rolleteorien; en strukturell og en interaksjonell tilnærming (Adisa et. al., 2021). Den strukturelle tilnærmingen ser på rollen som et sett av forventninger, både hos individet selv og fra samfunnet, som veileder individet. Individet blir så bedømt ut fra hvorvidt deres atferd samsvarer med forventningene. Den interaksjonelle tilnærmingen definerer derimot rollen som et mønster av atferd og holdninger som er assosiert med en bestemt identitet, men som kan utføres av ulike individer (Adisa et. al, 2021).

Roller er situasjonsbetinget og påvirkes av kravene til rollen, samt rollekonsensus (Adisa et. al., 2021). Dersom kravene er uforenlige og rollekonsensusen er tvetydig, kan det oppstå en rollekonflikt. Det kan innebære at det stilles ulike forventninger og krav til en persons oppførsel på samme tid (Biddle, 1986, s. 82). I slike situasjoner blir personen utsatt for et motstridende press, noe som kan medføre negative konsekvenser for individet (Biddle, 1986, s. 82). Arbeid-familiekonflikt kan ses på som en form for mellom-rollekonflikt, der rolleforventningene på arbeidsplassen og på hjemmebane fører til en overbelastning for individet (Duxbury & Higgins, 1991, s. 63).

Arbeid-familiekonflikt

Begrepet "arbeid-familiekonflikt" vokste frem på 1980-tallet, som en reaksjon på at stadig flere kvinner deltok i arbeidslivet (Barnett & Gareis, 2006, s. 210). De tradisjonelle kjønnsrollene, hvor far har vært utearbeidende, og mor har jobbet hjemme som husmor, har blitt mer og mer visket ut (Duxbury & Higgins, 1991, s. 60). I dag har de fleste kvinner arbeid utenfor hjemmet og de fleste fedre bidrar mer på hjemmebane. Men mye kan tyde på at arbeidsdelingen fortsatt ikke er likestilt mellom kjønnene. Og hva pandemien og bruken av hjemmekontor betyr i så måte, vil denne studien undersøke nærmere.

Arbeid-familiebalansen defineres gjerne som i hvilken grad et individ er like engasjert og tilfreds med sin arbeidsrolle og sin familierolle (Greenhaus & Shaw, 2003, s.513). På den andre siden defineres arbeid-familiekonflikt som en form for mellom-rollekonflikt som skjer

når rollepresset fra arbeidet og familielivet er gjensidig uforenlige (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 77). Begrepet tar utgangspunkt i at mennesker har begrensede ressurser (energi, tid og oppmerksomhet) å fordele mellom kravene til arbeid og kravene til familie (Barnett et. al., 1992). Hvis man bruker mange ressurser i en rolle, blir det mindre igjen til den andre rollen. Det kan skape konflikt (Grunberg & Matei, 2020). Greenhaus og Beutell (1985) skildrer tre hovedkomponenter av arbeid-familiekonflikt: tidsbasert, belastningsbasert og atferdsbasert konflikt. Når jobben tar mye tid, blir det mindre tid igjen til familien, eller vice versa, og det oppstår en tidsbasert konflikt. Belastningsbasert konflikt skjer når jobben stiller høye eller tvetydige krav til individet som gir en belastning som kan påvirke evnen til å møte kravene på hjemmebane. Altså har du det tøft på jobben, kan det medføre at du også sliter i familierollen. Atferdsbasert konflikt handler om at atferd som hører til i en rolle, blir upassende i en annen rolle. Samfunnet har for eksempel forventninger som tilsier at i rollen som mor skal du være varm og forståelsesfull, mens i rollen som leder på arbeidsplassen skal du være tøff og kravstor. Da kan det oppstå atferdsbasert konflikt. Måleinstrumentene som er benyttet i denne studien måler tidsbasert og belastningsbasert arbeid-familiekonflikt (Wayne et. al., 2004; Innstrand et al., 2009).

Videre kan konflikten forekomme i to retninger: arbeid kan forstyrre familielivet eller familielivet kan forstyrre arbeidet (Adams et. al., 1996, s. 411). Tidligere metaanalytisk forskning bekrefter dette skillet, og viser til at de er moderat korrelert (French et. al., 2018, s. 288). Når det refereres til arbeid-familiekonflikt i denne studien siktes det til hvorvidt arbeidet forstyrrer familielivet. Denne interaksjonen har vist seg å påvirke jobbutfall i større grad, sammenlignet med påvirkning fra familie til jobb (Amstad et. al., 2011).

I løpet av de siste tiårene har det blitt utført mye forskning på arbeid-familiekonflikt, og hvilke faktorer som kan redusere konflikten (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2009; van Daalen et. al., 2006; Kelly et al., 2011; French et. al., 2018; Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2019). Men samfunnet er i kontinuerlig endring og dagens samfunnsmessige kontekst påvirker i stor grad både arbeidssituasjonen og familielivet (Thuen, 2011, s. 300). Ifølge en undersøkelse som ble gjennomført av Norstat i uke 16-18 i 2020 hadde fire av fem fått en endring i hverdagen grunnet covid-19 pandemien (Nergaard, 2020). Om lag halvparten av respondentene oppga at de var pålagt å jobbe hjemmefra. Videre hadde 30% av de som jobbet hjemmefra barn i grunnskolealder, som trengte oppfølging og hjelp til skolearbeidet sitt. I en undersøkelse fra FHI rapporterte de fleste ungdommer i alderen 13 til 18 år at de, under covid-19, brukte mer tid enn vanlig på å gjøre hyggelige ting sammen med familien sin. ¼ rapporterte at det var mer krangling i familien enn før nedstengningen (Nøkleby et. al., 2021,

s. 26). Det er derfor ingen tvil om at covid-19 har endret betingelsene for arbeids- og familiesituasjonen. Men har det medført negative konsekvenser i form av større og hyppigere konflikter mellom arbeid og familie? Eller har det å ha hjemmekontor gjort det enklere å balansere arbeid og familieliv? Å finne et svar på dette er viktig, for hvis bruk av hjemmekontor har ført til større konflikt mellom de to viktige livsområdene, arbeid og hjem/familie, kan det få alvorlige negative konsekvenser, både for arbeidstakere og for organisasjonen. På den annen side har både arbeidstakeren og organisasjonen mye å tjene på at de ansatte opplever at hjemmekontor gir en god balanse mellom kravene til jobb og kravene til familie.

Jobbkraft-ressursmodellen (JD-R)

Jobbkraft-ressursmodellen står sentralt innenfor den positive arbeidshelsepsykologien (Bakker & Demerouti, 2017). Modellen viser hvordan enhver arbeidsplass har en rekke krav og ressurser. Jobbkraft defineres ifølge Demerouti med kolleger (2001, s. 501) som “aspekter ved jobben som krever vedvarende fysisk eller mental innsats og er derfor assosiert med visse fysiologiske og psykologiske kostnader”. Dette kan innebære høyt arbeidspress og tidspress, jobbansvar eller konflikter på arbeidsplassen. Jobbressurser omhandler derimot fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved jobben som kan redusere jobbkraftene, bidra til at en når mål i arbeidet eller som kan stimulere til personlig vekst, læring og utvikling (Schaufeli & Bakker, 2004). Dette kan eksempelvis være autonomi på arbeidsplassen eller sosial støtte og veiledning fra leder og kollegaer. JD-R modellen tar for seg to ulike prosesser; stressprosessen og motivasjonsprosessen (Schaufeli, 2017, s. 121). Mens stressprosessen påvirkes av høye jobbkraft, påvirkes motivasjonsprosessen av tilstrekkelige jobbressurser (Schaufeli, 2017, s. 121). Det vil si at dersom jobbkraftene blir for høye og ressursene for få, vil stressprosessen øke, men dersom jobbressursene er tilstrekkelige og kravene er overkommelige, vil motivasjonsprosessen øke.

Sett i lys av rolleteorien kan vi sammenligne stressprosessen med en rollekonflikt. Både rollekonflikt og stressprosessen øker av høye krav, og bidrar til et forhøyet stressnivå. Økt stressnivå kan i følge JD-R-modellen tømme arbeidstakernes energi og i forsøk på å håndtere utmattelsen trekker vedkommende seg mentalt, noe som kan resultere i utbrenthet (Schaufeli, 2017, s. 121). Rollekonflikter, på sin side, har vært assosiert med dårlig jobbytelse, lavere jobbengasjement og flere ulykker og oppsigelser (Biddle, 1986, s. 82).

Denne studien vil fokusere på sosial støtte som en jobbressurs, og gå nærmere inn på hvordan denne ressursen kan bidra til å minske arbeid-familiekonflikt. Hjemmekontor kan i

følge modellen ses på som både en ressurs og et krav. Denne studien tar utgangspunkt i pålagt hjemmekontor grunnet pandemien. Hjemmekontor vil derfor ses på som et jobbkrav.

Hjemmekontor

Det finnes forskning som skiller mellom ulike former for arbeid som utføres utenfor det tradisjonelle kontoret (Hill et.al., 2003; Morganson et.al., 2010). Denne studien forholder seg til arbeidstilsynets overordnede definisjon på hjemmearbeid: “Arbeid som utføres i arbeidstakers eget hjem”. Hjemmearbeid blir i denne sammenheng sett på som det samme som fjernarbeid og virtuelt kontor. I mange tilfeller er det vanlig å kombinere hjemmearbeid med arbeid på det faste arbeidsstedet (Arbeidstilsynet, u.å.). Arbeidsgiver kan tilby sine ansatte fleksible arbeidstider og muligheten til å jobbe hjemmefra som en ressurs, et tilbud til arbeidstaker for å kunne redusere konflikten mellom arbeid og hjem (Thuen, 2011, s. 302). Det å gi ansatte fleksibilitet i valg av arbeidssted har nemlig vist seg å ha positive resultater (Morganson et. al., 2010). Men det er et skille mellom hjemmekontor som en ressurs og pålagt hjemmekontor som et krav. Situasjonen med covid-19 har ført til at arbeidstakere har blitt fratatt fleksibiliteten og autonomien som selvvalgt hjemmekontor kan føre med seg. Det som tidligere ble sett på som et gode, har det siste året blitt et krav til mange arbeidstakere i Norge (Nielsen, 2021, s. 5). I løpet av en to ukers periode i mars 2020 økte andelen av den amerikanske arbeidsstyrken som jobbet hjemmefra fra 33% til 61% (Harter, 2020). Det inkluderte mange arbeidstakere som aldri har hatt hjemmekontor tidligere (Powell, 2020).

I en amerikansk studie ble det sammenlignet hvordan tre ulike jobbarenaer (tradisjonelt kontor, virtuelt kontor og hjemmekontor) påvirker ulike aspekter ved arbeidet. Resultatene antyder at det virtuelle kontoret har negativ innflytelse på arbeid-familiebalansen (Hill et. al., 2003, s. 234). På den andre siden viste studien at hjemmekontor hadde positiv innflytelse på arbeidet og familielivet (Hill et. al., 2003, s. 234). Det er viktig å presisere at alle arbeidstakerne i denne studien hadde muligheten til å jobbe fra både det tradisjonelle kontoret og fra hjemmet (Hill et. al., 2003, s. 229), og det ble derfor sett på som en ressurs å ha hjemmekontor. I tillegg definerer studien virtuelt arbeid og hjemmekontor som to separate ting, mens min studie vil inkludere begge under variabelen hjemmekontor.

Powell (2020) argumenterer for at hjemmearbeidende vil møte større utfordringer med å kombinere arbeid og familie under covid-19. Han trekker frem eksempler som det å ha barn hjemme i skolealder og en partner som også har hjemmekontor vil føre til forstyrrelser og distraksjoner fra arbeidet. I følge en undersøkelse gjennomført av Respons analyser hadde 60% av respondentene problemer med å balansere arbeid og fritid på hjemmekontoret i løpet

av våren 2020 (Arbeidsgiverportalen, 2020). På den andre siden viste en Gallup-undersøkelse at flertallet av voksne, amerikanske arbeidstakere ønsker å fortsette med hjemmekontor etter pandemien (Cramer & Zaveri, 2020). Utfordringen er at dette er en pågående situasjon, og det er mangel på forskning. Gallup-undersøkelsen ble utført i mai 2020, mens undersøkelsen som denne studien er basert på ble utført i februar 2021. Bare i løpet av 2020 har det skjedd store endringer. Det er ikke nødvendigvis slik at de som var positive til bruken av hjemmekontor i mars 2020, fortsatt ser positivt på det i februar 2021. Med utgangspunkt i JD-R modellen og hjemmekontor som et krav lyder den første hypotesen som følgende:

H1: Det er en positiv sammenheng mellom hjemmekontor og opplevelsen av arbeid-familiekonflikt.

Sosial støtte

Sosial støtte er et mye omtalt begrep innenfor psykologisk forskning. Bare i 2016 var det i overkant av 2500 artikler i PsycINFO sin database som omtalte "sosial støtte" som et sentralt tema (French et. al., 2018, s. 284). Til tross for at det er enighet i at begrepet omfatter både støtte fra arbeidsrelaterte og ikke-arbeidsrelaterte kilder finnes det ikke en enestående akseptert definisjon på begrepet (Adams et. al., 1996, s. 412). En mulig definisjon er at det innebærer en utveksling av ressurser mellom minst to personer, der målet er å hjelpe personen som mottar støtte (van Daalen et. al., 2006, s. 464). Støtten kan komme i både emosjonell og instrumentell form. Emosjonell støtte kan komme i form av å utvise empati, kjærlighet, omsorg og tillit, mens instrumentell støtte inkluderer tid, energi og penger nedlagt i å hjelpe (van Daalen et. al., 2006, s. 464). I denne studien inkluderer sosial støtte to variabler; lederstøtte og kollegastøtte. Måleinstrumentet som ble benyttet i spørreundersøkelsen skilte ikke mellom emosjonell og instrumentell støtte, så i denne studien vil støtte bli sett på som et helhetlig perspektiv. Det er deltakernes subjektive opplevelse av støtte som ble målt.

Tidligere forskning har vist at ulike former for sosial støtte er med på å redusere nivået av arbeid-familiekonflikt (van Daalen et al., 2006), og fører til økt helse og velvære (Adams et al., 1996, s. 412). Portoghese, Galletta og Battistelli (2011, s. 44) fant støtte i at lederen kan være en viktig faktor i balansen mellom forhold utenfor jobb (f. eks. familielivet) og arbeidsrelaterte forhold. I stressende situasjoner har det blitt funnet at arbeidstakere som opplever lederen sin som støttende, opplever lavere konfliktnivå mellom arbeid og familie

(Goff et. al., 1990; Jones & Butler, 1980). Mangel på støtte har på sin side blitt relatert til høyere nivåer av arbeid-familiekonflikt (Carlson & Perrewe, 1999, s. 515). Hva slags forhold den ansatte har til lederen sin, ser derfor ut til å påvirke den ansattes jobbtillfredshet og engasjement (Portoghese et. al., 2011, s. 44). Annen metaanalytisk forskning har vist at støtte fra leder er spesielt avgjørende for hvordan arbeidstakeren mestrer å balansere arbeid og familie (Kossek et. al., 2011, s. 304).

Mesmer-Magnus og Viswesvaran (2009, s. 221) argumenterer på sin side for at kollegaer har en unik mulighet til å gi instrumentell støtte til hverandre på, ettersom stadig flere virksomheter organiserer arbeidet i team og det er en økning i gjensidig avhengig arbeid. Videre har kollegers emosjonelle støtte vært knyttet til økt arbeidsytelse og engasjement, og mindre fysisk belastning og depresjon (Mesmer-Magnus et. al., 2009). I tråd med tidligere forskning lyder dermed hypotesene om sosial støtte som følgende:

H2: Det er en negativ sammenheng mellom lederstøtte og arbeid-familiekonflikt.

H3: Det er en negativ sammenheng mellom kollegastøtte og arbeid-familiekonflikt.

Kjønn

Til tross for at arbeid-familiekonflikt kan ramme begge kjønn, blir begrepet ofte knyttet til kvinner og den doble belastningen de ofte opplever i møte med yrkeslivet (Hakim, 2007). Det kan fort bli en konflikt mellom det å gjøre karriere på jobben og samtidig ha nok tid til familien og fritidsaktiviteter. Tidligere forskning har vist at når arbeid-familiekonflikt inntreffer påvirker det kvinner i større grad enn menn, spesielt mødre (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 82). Sett i lys av rolleteorien kan vi ta utgangspunkt i at kvinner og menn går inn i både naturlige og unaturlige roller. Tidligere har kvinnens rolle bestått i å være mor og kone, og passe hus og hjem, mens den tradisjonelle mansrollen har vært å forsørge familien, og dermed som oftest være utearbeidende (Barnett & Gareis, 2006). Sammenlignet med menn påtar kvinner seg generelt flere roller innenfor hjemmet, noe som påvirker deres mulighet til å oppnå arbeid-familie-balanse (Grunberg & Matei, 2020). Tidligere forskning har vist at høye forventninger til å prestere både på arbeid og i hjemmet øker arbeid-familiekonflikten (Duxbury & Higgins, 1991, s. 63).

En britisk studie, som har sett på hvordan pandemien har innvirket på kvinners balanse mellom arbeid og familie, viser at nedstengning av samfunnet har forsterket kvinners arbeidsmengde på hjemmebane og forårsaket en større rollekonflikt (Adisa et. al., 2021). En online spørreundersøkelse fra Australia bekrefter dette. Den viste at med nedstengning og

hjemmekontor økte kvinners arbeidsmengde mer enn menns (Craig, 2020). Kvinnene viste også større misnøye med fordelingen av husarbeidet, enn det mennene gjorde. Dette har også blitt bekreftet i Norge før pandemien. Kristiansen og Sandnes (2006) viste at mødre brukte dobbelt så mye tid på husarbeid, sammenlignet med fedre. Med utgangspunkt i at kvinner påtar seg flere roller i hjemmet enn menn, og i tillegg er i fulltidsjobb, lyder dermed hypotesen som følgende;

H4: Kvinner opplever mer arbeid-familiekonflikt under covid-19, enn menn.

Metode

Design

Denne studien er gjennomført som en del av forskningsprosjektet “Helsefremming på arbeidsplassen i lys av covid-19”. Prosjektet har som formål å kartlegge hvordan norske arbeidstakere opplever covid-19-pandemien, hjemmekontor/fjernarbeid og arbeidsmiljøet generelt. Prosjektet følger retningslinjene til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD). Dataen er hentet fra et spørreskjema som studentene i arbeids- og organisasjonspsykologi fikk utdelt, hvor hver student stod ansvarlig for å samle inn minimum 20 respondenter hver. Snøballmetoden ble benyttet ettersom studentene sendte spørreundersøkelsen rundt til venner og bekjente, som i flere av tilfellene sendte den videre til sin omgangskrets. Spørreskjemaet var ferdigutviklet og baserte seg på en rekke ferdig validerte måleinstrumenter, samt noen egenutviklede til dette prosjektet.

Prosedyre

Studien startet i slutten av januar da bachelorstudentene i arbeids- og organisasjonspsykologi delte ut spørreskjemaet til minst 20 tilgjengelige norske arbeidstakere hver. Studentene ble oppfordret av prosjektleder til å sende skjemaet ut til et variert utvalg, og innsamlingen av svar foregikk over 2 uker (25.januar til 7.februar). Spørreskjemaet var nettbasert og ble sendt ut til respondentene per mail. Det inneholdt også et informasjonsskriv, der respondentene ble opplyst om at deltakelsen var frivillig, at spørreskjemaet ville ta ca 15 minutter å gjennomføre, samt informasjon om anonymitet og at datamaterialet ville behandles konfidensielt. Kontaktinformasjonen til prosjektleder, og veiledere, lå også vedlagt i informasjonsskrivet, slik at respondentene kunne ta kontakt dersom det ble behov for det.

Utvalg

Til sammen var det 30 studenter som samlet inn respondenter. Utvalget består av totalt 629 respondenter som har besvart spørreundersøkelsen, hvorav 415 (66%) var kvinner og 214 (34%) var menn. 347 (55,2%) jobber i offentlig sektor, mens 282 (44,8%) av respondentene jobber i privat sektor. Videre jobber 302 (48%) innenfor faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, mens 268 (42,6%) jobber innenfor helse- og sosialtjenester. 59 (9,4%) har oppgitt alternativet “Annet”, og har dermed blitt kategorisert som “missing values”. 33,4 % ($N = 210$) av respondentene oppgir at de jobber hjemmefra. 23,4% ($N = 147$) oppgir at de både jobber hjemmefra og fra arbeidsplassen, mens 43,2% ($N = 272$) rapportere at de er på arbeidsplassen hver dag.

Respondentenes alder ble målt i 11 grupper med 5 års intervaller, fra 16-20 år til og med 60 år og eldre. Majoriteten av respondentene var i aldersgruppen 21-25 år ($N=114$, 18,1%), og aldersspennet 51-55 år ($N=122$, 19,4 %). De to minste aldersgruppene var 16-20 år med 1 deltaker (0,2%) og 66+ år med 7 deltakere (1,1%).

Variabler og instrumenter

Spørreskjemaet inneholdt ulike instrumenter, som målte en rekke demografiske variabler, samt variabler som var aktuelle for å få innblikk i arbeidssituasjonen og -miljøet under covid-19. De fleste var ferdig validerte, men noen er nye og egenutviklede av instituttet for psykologi (IPS) i forbindelse med dette prosjektet. De mest relevante instrumentene for denne studien er de som målte hjemmekontordager, sosial støtte fra leder og kollegaer og arbeid-familiekonflikt.

Spørsmålene som målte hjemmekontor ble utviklet av instituttet for psykologi og er spesifikt for denne undersøkelsen. Det var totalt tre variabler som så på hjemmekontor, men ulike aspekter (deskriptiv, begrunnelse, opplevelse). Relevant for denne studien er variabel 1, som bestod av separate undervariabler som måler hvorvidt vedkommende har hatt hjemmekontor eller ikke. Analysene i denne studien baserer seg på variabelen som målte hvor mange dager respondentene hadde hjemmekontor. Respondentene ble presentert for påstanden “*Jeg har oftest jobbet hjemmefra ... dager i uken*”, og skulle deretter krysse av på svaralternativene som gikk fra 1-7, der 1 tilsvarte 1 poeng, mens 7 tilsvarte 7 poeng. De som ikke hadde hatt hjemmekontor i det hele tatt fikk verdien 0.

Lederstøtte ble målt ved bruk av en femdelt likert-skala utviklet av Schaufeli (2015). Dette er en skala som har vist seg å være reliabel og valid. Instrumentet inneholdt 3 spørsmål som for eksempel “*Kan du regne med din nærmeste leder for hjelp og støtte når det trengs?*”

Respondentene skulle rangere svaret sitt fra “aldri”, “sjelden”, “noen ganger”, “ofte” eller “alltid”, der “aldri” tilsvarer ett poeng, mens “alltid” tilsvarer 5 poeng. En høy score indikerer at respondenten opplever et høyt nivå av støtte fra sin leder. Reliabiliteten til instrumentet for lederstøtte blir sett på som god i henhold til Fields (2018) grenseverdier, der et resultat over .70 er akseptabelt. I dette tilfellet var Cronbachs alpha .87.

Instrumentet for *kollegastøtte* ble målt gjennom den samme likert-skalaen som lederstøtte og inneholdt også 3 spørsmål. Eneste forskjellen mellom de to instrumentene var at spørsmålene relaterte seg til enten leder eller kollegaer. Eksempelvis “*Opplever du at kollegaene dine/ din nærmeste leder er åpne for å diskutere både private og arbeidsrelaterte forhold?*” Også i dette tilfellet indikerte en høy score at respondentene opplever et høyt nivå av støtte, men her er det snakk om støtte fra kollegaene. Skalaen er reliabel og valid (Schaufeli, 2015), noe som blir bekreftet ved hjelp av en reliabilitetsanalyse der Cronbach's alpha er .73.

Arbeid-familiekonflikt ble målt i henhold til KIWEST (Knowledge-Intensive Work Environment Survey Target), et kartleggingsverktøy som er utviklet i forbindelse med arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser (ARK). KIWEST er basert på JD-R modellen og har som formål å avdekke de viktigste psykososiale arbeidsmiljøfaktorene for universiteter og høyskoler, derunder arbeid-familiekonflikt og arbeid-familie-fasilitering (Undebakke et. al., 2014, s. 7). Opprinnelig er skalaen for dette instrumentet utviklet av Wayne, Musisca og Fleeson (2004), men Innstrand et. al. (2009) har videreutviklet denne skalaen og oversatt den til norsk. Skalaen består av fire påstander, der en av dem er “*Bekymringer eller problemer på jobben distraherer meg hjemme*”. Videre består skalaen av 5 svaralternativer der respondenten skal avgi sitt svar fra helt enig, enig, verken/eller, uenig eller helt uenig. En høy score indikerer at jobben har en negativ innvirkning på familielivet. Instrumentets interne reliabilitet anses som god i henhold til Fields grenseverdier (2018), da skalaen har Cronbach's alpha på .83.

Statistiske analyser

Denne studien er basert på kvantitativ metode og de statistiske analysene er utført i SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versjon 27. Til å begynne med ble det utført deskriptiv statistikk for å innhente informasjon om de demografiske variablene. Deretter ble det laget indeksvariabler for “lederstøtte”, “kollegastøtte” og “arbeid-familiekonflikt”, ved å slå sammen verdien på spørsmålene tilhørende den aktuelle variabelen. Variabelen kjønn ble dummykodet slik at kvinne ble 1, mens mann ble omkodet

fra 2 til 0. Alternativene “Ikke binær”, “Annet” og “Ønsker ikke å oppgi” ble ekskludert fra de videre analysene. Hjemmekontordager var i utgangspunktet en variabel som kun målte de som hadde svart at de hadde hjemmekontor. Derfor ble variabelen omkodet til at alle som hadde svart at de ikke hadde hjemmekontor på spørsmålet før og dermed ikke tatt stilling til antall dager, fikk verdien 0. Videre tilsvarte 1 dag på hjemmekontor 1 poeng, mens 7 dager tilsvarte 7 poeng. Studiens hypoteser ble testet ved hjelp av en hierarkisk regresjonsanalyse som inkluderte to modeller. Etersom mange i helsesektoren har en kritisk samfunnsfunksjon, og naturlig nok ikke er pålagt hjemmekontor under pandemien, valgte jeg å inkludere næring som en kontrollvariabel. Videre kan det tenkes at alder kan ha en innvirkning på utfallsvariabelen, så denne variabelen ble også kontrollert for.

For å sikre at vi får et svar fra regresjonsanalysen som er reliabelt er det fire forutsetninger som må taes hensyn til før vi kjører analysen. Det er forutsetningene om uavhengighet, multikollinearitet, homoskedasitet og normalfordeling. Det ble ikke vurdert å være fare for multikollinearitet i denne studien ettersom VIF-statistikken lå sentrert rundt 1-1.4 på alle variablene. Basert på blant annet tolkninger av scatterplot og histogram, samt en Durbin-watson test på 2.10, ble også forutsetningene om normalfordeling, uavhengighet og homoskedasitet møtt.

Vurderinger av Pearsons korrelasjonskoeffisient r og standardisert β baserer seg på Fields (2018) grenseverdier, hvorav sammenhenger på .10 anses som liten, .30 som moderat og .50 som stor. Videre følges også Fields grenseverdier for R^2 . Der anses .02 som liten, .13 som medium og .26 som stor.

Resultat

Tabell 1 viser gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjon mellom studiens prediktorer og utfallsvariabel. Kollegastøtte hadde en gjennomsnittsskåre på 3.94 ($SD = 0.62$), etterfulgt av lederstøtte med gjennomsnittsskåre på 3.80 ($SD = 0.86$), arbeid-familiekonflikt ($M = 2.94$, $SD = 0.87$) og hjemmekontordager ($M = 2.40$, $SD = 2.45$). Korrelasjonsanalysen viste en svak, negativ korrelasjon mellom arbeid-familiekonflikt og hjemmekontordager ($r = -.01$), men denne korrelasjonen var ikke statistisk signifikant ($p = .767$). Videre ble det funnet en statistisk signifikant, negativ korrelasjon mellom arbeid-familiekonflikt og lederstøtte ($r = -.27$, $p < .01$), samt en moderat, negativ korrelasjon mellom arbeid-familiekonflikt og kollegastøtte ($r = -.30$, $p < .01$). Arbeid-familiekonflikt korrelerte svakt, positivt med kjønn (r

= .13, $p < .01$). Hjemmekontordager korrelerte svakt positivt med lederstøtte ($r = .07$), men ga et ikke-signifikant resultat ($p = .078$). Studiens sterkeste, positive korrelasjonen ble funnet mellom lederstøtte og kollegastøtte, rapportert ved $r = .52$, $p < .01$.

Tabell 1.

Korrelasjon, gjennomsnitt og standardavvik for studiens variabler

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1. Arbeid-familiekonflikt	2.94	0.87	-	-.01	-.27**	-.30**	.13**
2. Hjemmekontordager	2.40	2.45		-	.07	-.09*	-.14**
3. Lederstøtte	3.80	0.86			-	.52**	-.06
4. Kollegastøtte	3.94	0.62				-	.06
5. Kjønn (Kvinne=1, mann=0)	.66	0.47					-

*Notat. N=629, * $p < .05$, ** $p < .01$*

Studios hypoteser ble testet ved bruk av hierarkisk regresjonsanalyse. Som vist i tabell 2 ble det kjørt to modeller, hvor den første modellen inkluderer kontrollvariablene alder og næring og utfallsvariabelen arbeid-familiekonflikt. Deretter ble prediktorvariabler (hjemmekontordager, kollegastøtte, lederstøtte og kjønn) lagt til, som vist i modell 2. Når regresjonsmodellen kun inneholder variablene alder og næring forklarer modellen 2% ($adjR^2 = .02$) av variasjonen i arbeid-familiekonflikt. Ved å legge til prediktorene øker forklaringsprosenten med 13% ($\Delta R^2 = .13$, $p < .001$). Modellen forklarer dermed totalt 15% av variasjonen i arbeid-familiekonflikt ($adjR^2 = .15$, $p < .001$). Kontrollert for alder og næring hadde kollegastøtte en negativ effekt på arbeid-familiekonflikt ($\beta = -.26$, $t[563] = -5.63$, $p < .001$). Dette var prediktoren med størst effekt. Videre har også lederstøtte ($\beta = -.11$, $t[563] = -2.33$, $p < .05$) en negativ effekt på arbeid-familiekonflikt, mens kjønn hadde en svak, positiv effekt ($\beta = .17$, $t[563] = 4.20$, $p < .001$). Hjemmekontordager var ikke signifikant og viste seg å være en dårlig prediktor for arbeid-familiekonflikt ($\beta = .02$, $t[563] = 0.33$, $p = .738$). Kontrollvariabelen næring ble heller ikke statistisk signifikant, mens alder-variabelen hadde en signifikant negativ sammenheng med arbeid-familiekonflikt ($\beta = -.19$, $t[563] = -4.79$, $p < .001$).

Tabell 2.

Oppsummering av hierarkisk regresjonsanalyse for studiens kontrollvariabler og prediktorer på arbeid-familiekonflikt (N=629)

<i>Arbeid-familiekonflikt</i>	<i>b</i>	<i>SEb</i>	β	<i>t</i>	<i>adjR²</i>	ΔR^2
Modell 1					.02***	-
Alder	-0.05	0.01	-.15***	-3.63		
Næring	0.05	0.07	.03	0.63		
Modell 2					.15***	.13***
Alder	-0.06	0.01	-.19***	-4.79		
Næring	0.02	0.09	.01	0.19		
Hjemmekontordager	0.01	0.02	.02	0.33		
Lederstøtte	-0.11	0.05	-.11*	-2.33		
Kollegastøtte	-0.36	0.06	-.26***	-5.63		
Kjønn (kvinne=1, mann=0)	0.30	0.07	.17***	4.20		

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

Diskusjon

Formålet med denne studien var å se på hvilken innvirkning hjemmekontor, lederstøtte, kollegastøtte og kjønn har på opplevelsen av arbeid-familiekonflikt for norske arbeidstakere under covid-19. Regresjonsanalysen viser først kontrollvariablene opp mot den avhengige variabelen og deretter både kontrollvariablene og prediktorene opp mot arbeid-familiekonflikt. Resultatene viser at hjemmekontordager ikke var signifikant, noe som ikke gir støtte til hypotese 1. Hypotese 2 og 3 ble derimot bekreftet, ved at begge prediktorene

hadde en negativ sammenheng med arbeid-familiekonflikt. Dette tyder på at arbeidstakere som opplever høy grad av leder- og kollegastøtte opplever mindre arbeid-familiekonflikt. Hypotese 4 ble bekreftet ved at det er en positiv sammenheng mellom kjønn (kvinne) og opplevelsen av arbeid-familiekonflikt.

Hjemmekontordager og arbeid-familiekonflikt

Studiens første hypotese som baserte seg på at det var en positiv sammenheng mellom antall hjemmekontordager og arbeid-familiekonflikt, ble ikke bekreftet ettersom resultatet fra analysen ikke var statistisk signifikant. Årsaken til at hjemmekontor i dette tilfellet er en dårlig prediktor til å forklare arbeid-familiekonflikt kan komme av at både arbeidstakere innenfor helsesektoren og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting ble inkludert. På den ene siden kan det være vi hadde fått en sterkere og signifikant sammenheng dersom studien bare hadde undersøkt arbeidstakere innenfor faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, fordi mange yrker innenfor helsesektoren har blitt ansett som samfunnskritiske og dermed ikke har hatt hjemmekontor under pandemien. På den andre siden har det blitt kontrollert for næring i analysen, og heller ikke denne variabelen ble signifikant. Mye kan tyde på at det er et mer komplekst forhold enn først antatt. Studien inkluderer respondenter fra mange forskjellige yrker innenfor ulike næringer i både offentlig og privat sektor. Konfunderende variabler kan dermed være årsaken til at det ikke blir funnet noen sammenheng.

Lederstøtte og arbeid-familiekonflikt

Resultatene fra regresjonsanalysen støttet hypotese 2 ved å vise en signifikant negativ sammenheng mellom lederstøtte og arbeid-familiekonflikt. Respondentene som rapporterer om høy grad av lederstøtte opplever trolig mindre arbeid-familiekonflikt, enn de som rapporterer om lav grad av lederstøtte. Lederstøtte innebærer i dette tilfellet å føle seg verdsatt og anerkjent av sin leder, å kunne regne med hjelp og støtte fra sin nærmeste leder når det trengs og det å kunne diskutere private og arbeidsrelaterte forhold med sin leder. Funnene er i tråd med tidligere forskning som viser at de som opplever lederen sin som støttende, opplever mindre konflikt mellom arbeid og familie (Goff et. al., 1990; Jones & Butler, 1980). I lys av rolleteori kan lederen bidra til å redusere arbeid-familiekonflikt ved å legge til rette for rolleklarhet på arbeidsplassen. Det innebærer at de ansatte har tydelig fordelte oppgaveområder, og det er konsensus om hvilke krav og forventninger som stilles til dem (Adisa et. al., 2021). På den måten bidrar lederen til å gjøre arbeidssituasjoner mindre stressende for arbeidstakeren, og forebygger rollekonflikt på arbeidsplassen. Det kan

indirekte være med på å redusere arbeid-familiekonflikt, ettersom arbeidstakeren vil oppfatte færre stressfaktorer på jobb (Carlson & Perrewe, 1999).

Funnene kan forstås i lys av JD-R modellen, som påpeker viktigheten av en god ledelse for å gi de ansatte personlige ressurser for å takle høye jobbkrav. Når arbeidstakere sjonglerer mellom krav fra jobben og krav fra familien trenger de støtte fra lederen for å sikre seg ressurser og dermed opprettholde jobbengasjement (Daraba et. al., 2021). Støtte fra leder kan bidra til egenutvikling og potensielt berike den ansattes ressurser. Mangel på jobbressurser kombinert med høye jobbkrav kan på sin side resultere i utbrenthet (Demerouti et. al., 2001).

Det er verdt å presisere at sammenhengen mellom lederstøtte og arbeid-familiekonflikt kan betegnes som svak. Den er også noe svakere enn sammenhengen mellom kollegastøtte og arbeid-familiekonflikt. Sammenlignet med støtte fra kollegaer har altså lederstøtte mindre betydning for opplevelsen av arbeid-familiekonflikt. En årsak til det kan være at endringer på arbeidsplassen som følge av covid-19 har ført til at lederne har fått mange nye arbeidsoppgaver og dermed ikke vært like tilgjengelige for sine ansatte. Mye kan tyde på at kollegaer har en tettere dialog seg imellom, og en bedre forståelse av hvilke stressorer som kan oppstå (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2009). Resultatene er dermed noe motstridende med den tidligere forskningen som viser at støtte fra nærmeste leder er spesielt avgjørende (Kossek et. al., 2011, s. 304). Denne studien viser at det er støtte fra kollegaer som har størst betydning på arbeid-familiekonflikt.

Kollegastøtte og arbeid-familiekonflikt

Resultatene viste også en signifikant negativ sammenheng mellom kollegastøtte og arbeid-familiekonflikt, noe som gir støtte til hypotese 3. Denne sammenhengen var studiens sterkeste, til tross for at alle funnene kan kategoriseres som svake. Resultatene tilsier at støtte fra kollegaer var den viktigste prediktoren for å redusere arbeid-familiekonflikt. Det indikerer at respondentene som rapporterer om høy grad av støtte fra kolleger, trolig rapporterer om lav grad av arbeid-familiekonflikt. Instrumentet som ble benyttet målte hvorvidt respondentene følte seg verdsatt og anerkjent av kollegaene sine, samt om de kunne regne med hjelp og støtte fra kollegaene sine når det trengs. Det ble også stilt spørsmål om hvorvidt respondentene følte at kollegaene var åpne for å diskutere både private og arbeidsrelaterte forhold. Resultatene støtter opp om Mesmer-Magnus og Viswesvaran (2009, s. 221) sine argumenter om at kollegaer har en unik mulighet til å støtte hverandre. Mange arbeidsplasser er organisert i team hvor kollegaer seg i mellom er de som har hyppigst kontakt og

kommuniserer mest med hverandre. Kollegaer har dermed en god forståelse av hvilke stressfaktorer som kan oppstå på arbeidsplassen, og står i en optimal posisjon til å tilby instrumentell og emosjonell støtte (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2009). Mye kan tyde på at dette også har vært tilfellet under pandemien. Sett i lys av JD R-modellen bekrefter resultatene antagelsen om at sosial støtte kan fungere som en “buffer” mot arbeid-familiekonflikt. Støtte fra kollegaer blir sett på som en jobbressurs som kan begrense belastningen fra høye jobbkraav, bidra til å nå mål og stimulere til personlig vekst og utvikling (Bakker et. al., 2005). Det kan bidra til å øke motivasjonsprosessen og redusere stressprosessen, derav mindre rollekonflikt.

Kjønn og arbeid-familiekonflikt

Studiens fjerde hypotese baserte seg på at kvinner opplever mer arbeid-familiekonflikt enn menn. Dette ble bekreftet ved en svak positiv sammenheng mellom kjønn og arbeid-familiekonflikt. Disse funnene er i tråd med den tidligere forskningen fra Storbritannia og Australia, som viser at lockdown har forsterket kvinners arbeidsmengde på hjemmebane og dermed forårsaket mer arbeid-familiekonflikt (Adisa et. al., 2021; Craig, 2020). En av årsakene til dette kan være at kvinner tar på seg flere roller innenfor hjemmet (Grunberg & Matei, 2020), og dermed opplever mer rollekonflikt. Sett i lys av den strukturelle tilnærmingen til rolleteori er det mye som kan tyde på at samfunnet har høyere forventninger til hva kvinner skal bidra med på hjemmebane, sammenlignet med menn (Adisa et. al., 2020). Med andre ord er ikke de tradisjonelle kjønnsrollene helt visket ut, og i mange hjem er nok kvinnen den som har hovedansvaret for husarbeidet og omsorgen for barna. I tråd med JD-R modellen kan for høye eller for mange krav til et individ føre til en rollekonflikt, som kan hindre personlig vekst og i verste fall føre til utbrenthet (Bakker et. al., 2005). Det kan se ut til at kvinner er mer utsatt enn menn her.

En annen årsak kan være at det er flere kvinner, enn menn, som bor alene med barn og dermed ikke har noen å dele omsorgen med. Som Greenhaus og Beutell (1985) har påpekt påvirker arbeid-familiekonflikt kvinner i større grad enn menn, spesielt de som er mødre. Med barn hjemme fra barnehagen og skolen kan det oppstå mange krevende oppgaver på hjemmefronten. Det å skulle balansere dette med en hektisk arbeidshverdag fra hjemmekontoret kan bli utfordrende. Det er verdt å presisere at det finnes alt for lite forskning på single foreldre innen arbeid-familie-litteraturen (Casper et. al., 2007), og heller ikke denne studien tar stilling til hvorvidt det er delt omsorg eller aleneansvar. Det har heller

ikke blitt kontrollert for det å ha barn hjemme. Det oppfordres derfor til videre forskning på feltet hvor man inkluderer disse variablene.

Alder og næring

I tillegg til å se på sammenhengen mellom hjemmekontordager, lederstøtte, kollegastøtte, kjønn og arbeid-familiekonflikt, ble det også kontrollert for alder og næring i regresjonsanalysen. Næring viste seg å ikke være statistisk signifikant, mens alder var en signifikant prediktor på arbeid-familiekonflikt. Det var en svak negativ sammenheng mellom alder og arbeid-familiekonflikt. Det gir en indikasjon på at yngre arbeidstakere trolig opplever mer arbeid-familiekonflikt, enn eldre, og at konfliktnivået synker jo eldre respondentene er. Det kan henge sammen med at unge voksne gjerne har små barn hjemme, som kan bidra til mer arbeid på hjemmebane. Eldre voksne har gjerne eldre barn, som ikke nødvendigvis bor hjemme og kan ta vare på seg selv.

Styrker og begrensninger ved studien

Denne studien har, som de fleste andre, både styrker og begrensninger. Først og fremst er covid-19 en pågående pandemi, noe som kan medføre både fordeler og ulemper i seg selv. Svarene fra en spørreundersøkelse vil mest sannsynlig variere fra hvilke tiltak som var gjeldende på det tidspunktet undersøkelsen ble utført. I tillegg finnes det ulike lokale tiltak, noe som kan prege studiens generaliserbarhet. Det finnes lite eksisterende forskning på feltet, og jeg har ikke funnet noen studier som tar for seg de samme variablene i den samme konteksten som jeg gjør. Forhåpentligvis kan studien dermed bidra til bedre innsikt i dette fagområde, samt gi implikasjoner for videre forskning på feltet.

En styrke ved studien er at måleinstrumentene for lederstøtte, kollegastøtte og arbeid-familiekonflikt viste akseptabel reliabilitet med en cronbachs alpha på over .70, og samtlige har blitt validert i tidligere studier (Schaufeli, 2015; Wayne et. al., 2004; Innstrand et al., 2009). En mulig svakhet ved utfallsvariabelen er at den kun måler tidsbasert og belastningsbasert arbeid-familiekonflikt. Dersom atferdsbasert konflikt også hadde blitt inkludert som en komponent, kunne vi sett nærmere på aspektet ved å sjonglere mellom flere roller på en og samme tid. Som tidligere nevnt er arbeid-familiekonflikt en form for mellom-rollekonflikt som oppstår når rolleforventningene på arbeidsplassen og på hjemmebane er uforenlige (Duxbury & Higgins, 1991). Det er dermed forventningene til en persons atferd som er uforenlige, noe som muligens ikke får utslag på tidsbasert eller belastningsbasert konflikt.

Tidligere forskning har vist at både sivilstatus, antall barn og partners yrke har betydning for arbeid-familiekonflikt (Amstad et. al., 2011). Det er dermed en svakhet ved denne studien at det ikke har blitt kontrollert for disse variablene. Tidligere forskning har også vist at arbeid-familiekonflikt i størst grad rammer de som har barn (Greenhaus & Beutell, 1985). Det oppfordres derfor at videre studier tar hensyn til disse faktorene.

På bakgrunn av at snøballmetoden ble benyttet under innsamling av respondenter kan studien ha noen problemer med generaliserbarhet. Snøballmetoden kan føre til et ensformig, ikke-representativt utvalg ettersom man har en tendens til å sende spørreundersøkelsen videre til folk som er relativt lik seg selv (Johannessen & Tufte, 2010, s. 111). Eksempelvis kan vi hevde at de 30 elevene i arbeids- og organisasjonspsykologi har mange fellestrekk (majoriteten er i 20-årene, verdsetter en akademisk utdanning og har felles interesser i form av arbeids- og organisasjonspsykologi). Det er dermed sannsynlig at spørreundersøkelsen har blitt sendt ut til et utvalg som også har flere likhetstrekk. På den andre siden baserer studien seg på et relativt stort utvalg (N=629), noe som kan styrke studiens generaliserbarhet. Et stort utvalg fører til høyere statistisk styrke, noe som bidrar til mer valide og reliable resultater (Pripp, 2017). I tillegg var det en fin spredning i flere av studiens demografiske variabler, blant annet alder og sektor. En svakhet er at utvalget består av nesten dobbelt så mange kvinner som menn. En bør dermed trå varsomt med eventuelle generaliseringer fra denne studien.

Selvrapportering av spørreskjema ble benyttet som datainnsamlingsmetode, noe som kan innebære både styrker og begrensninger. Noen av fallgruvene ved å benytte seg av selvrapportering innebærer at man kan gå glipp av de objektive målingene av respondentens atferd. I tillegg kan sosialt ønskelig rapportering påvirke svarene. Sistnevnte innebærer at respondenten justerer sitt svar etter hva som blir sett på som sosialt akseptabelt (Tourangeau & Yan, 2007). Effekten av dette ble trolig redusert ettersom spørreskjemaet foregikk digitalt og respondentene ble forsikret anonymitet. En fordel ved bruk av spørreskjema er at det ikke krever store ressurser. Det er en lett anvendelig og praktisk innsamlingsmetode. I tillegg gir det innsikt i målinger av respondentenes subjektive opplevelser av arbeidsmiljøet, noe som egner seg godt ettersom det kan være utfordrende å gjøre objektive målinger på opplevelsen av arbeid-familiekonflikt.

Studien har basert seg på et kryss-seksjonelt design, noe som bidrar til at vi ikke kan trekke kausale slutninger fra resultatene. Alternativt kunne en longitudinelt studie blitt benyttet. Regresjonsanalysen forklarte kun 15% av variansen i arbeid-familiekonflikt. Det er derfor sannsynlig at andre variabler kan ha hatt en større forklaringsprosent. Det er heller

ikke usannsynlig at konfunderende variabler og utenforliggende faktorer kan ha hatt en innvirkning på resultatet.

Bruken av JD-R modellen og rolleteori kan ses på som en styrke ved denne studien. De gir begge et godt teoretisk rammeverk for å få en bredere forståelse av funnene fra analysen. JD-R modellen står sentralt innenfor arbeidshelsepsykologi, og har blitt benyttet i en rekke studier i ulike yrkessammenhenger (Bakker & Demerouti, 2017). JD-R modellen passer særlig godt til å understreke hvilken innvirkning leder- og kollegastøtte har på arbeid-familiekonflikt, mens rolleteori egner seg godt til å illustrere kjønnsforskjellene som ble funnet i denne studien. Begge modellene er fleksible, i den forstand at de kan benyttes innenfor ulike kontekster. Rolleteori fungerer godt til å beskrive hvordan forventninger fra samfunnet kan bidra til å skape arbeid-familiekonflikt, mens JD-R modellen beskriver arbeid-familiekonflikt i form av høye jobbkraav kombinert med dårlige ressurser.

Implikasjoner for praksis og videre forskning

Denne studien undersøker sammenhengen mellom bruk av hjemmekontor, lederstøtte, kollegastøtte, kjønn og arbeid-familiekonflikt blant norske arbeidstakere under covid-19. Det er utført mye forskning på de ulike variablene tidligere, men ikke i den samme konteksten som vi er i nå. Hjemmekontor har eksempelvis blitt sett på som en ressurs i tidligere studier, mens i denne studien blir hjemmekontor sett på som et jobbkraav ettersom det er pålagt av arbeidsgiver (Nielsen, 2021). Hjemmekontorvariabelen ble ikke signifikant og var derfor en dårlig prediktor til å forklare arbeid-familiekonflikt i denne studien. Den tidligere forskningen på feltet er nokså snever og i tillegg noe motstridende. Mens undersøkelsen til Respons analyser viser at 60% av respondentene hadde problemer med å balansere arbeid og fritid da de hadde hjemmekontor (Arbeidsgiverportalen, 2020), viste Gallup-undersøkelsen fra USA at amerikanerne stort sett var fornøyd med hjemmekontor og ville fortsette etter pandemien (Cramer & Zaveri, 2020). Det oppfordres derfor til videre forskning på hvorvidt bruk av hjemmekontor under pandemien påvirker balansen mellom arbeid og hjem.

Som tidligere nevnt er det ikke bare enkeltindividet som tjener på å oppleve et lavt konfliktnivå mellom arbeid og hjem, det vil også gagne organisasjonen. Denne studien har vist at lederstøtte og kollegastøtte har en positiv innvirkning på arbeid-familiekonflikt. Dette kan benyttes i praksis ved at arbeidsplasser legger til rette for en kommunikasjon mellom leder og sine ansatte der utveksling av støtte og forståelse står sentralt. Det kan innebære å sette av tid til å gi tilbakemeldinger og anerkjenne hverandres arbeid. Her kan også tilgjengelighet spille en viktig rolle. Det å være tilgjengelig for sine ansatte eller kollegaer

kan være en viktig kilde til støtte, som kan være med på å redusere stressorer på arbeidsplassen. I tråd med rolleteori kan det å ha klare og tydelige oppgavefordelinger og ansvarsområder føre til mindre rollekonflikt på arbeidsplassen, noe som kan være med på å redusere konflikten mellom arbeid og hjem (Carlson & Perrewé, 1999). I tråd med JD-R modellen kan det fremme jobbenngasjement og forebygge utbrenthet blant arbeidstakere (Bakker et. al., 2005).

Et interessant funn ved denne studien er at kollegastøtte viser seg å ha en sterkere sammenheng med arbeid-familiekonflikt enn det lederstøtte har. Det er noe motstridende med den tidligere forskningen som viser til at lederen er spesielt avgjørende i forbindelse med å støtte sine ansatte (Kossek et. al., 2011). Funnet indikerer et behov for videre forskning på feltet, da spesielt på kollegaers betydning med tanke på sosial støtte under pandemien.

Kjønnsforskjellene funnet i denne studien er interessante med tanke på at det blir stadig mer fokus på likestilling på arbeidsplassen. Resultatene fra denne studien indikerer at det fortsatt er en forskjell mellom kvinner og menn i opplevelsen av arbeid-familiekonflikt. Som forskningen fra Storbritannia og Australia viser, er det kvinner som ender opp med mesteparten av husarbeidet og omsorgen for barna (Adisa et. al., 2021; Craig, 2020). Det gjør det vanskeligere for kvinner å balansere arbeid og familieliv. Basert på funnene i denne studien, samt den tidligere forskning, kommer det tydelig frem at motsetninger mellom arbeid og familie også handler om likestilling. Selv om forskjeller mellom kjønn og opplevelsen av arbeid-familiekonflikt er et tema som står sentralt i litteraturen, oppfordres det til mer forskning på hvorvidt pandemien har påvirket forskjellene mellom kvinner og menn. Den videre forskningen kan inkludere faktorer som sivil status, antall barn og hvorvidt partner har hjemmekontor eller ikke. Sosial støtte fra familie og venner, samt bruk av familievennlige tiltak kan også inkluderes.

Konklusjon

Formålet med denne studien var å undersøke hvilken betydning hjemmekontor, lederstøtte, kollegastøtte og kjønn har for arbeid-familiekonflikt blant norske arbeidstakere under covid-19. Mens hjemmekontor viste seg å være en dårlig prediktor, viste både lederstøtte og kollegastøtte en negativ sammenheng med arbeid-familiekonflikt. Sosial støtte kan med andre ord bidra til å redusere konfliktnivået mellom arbeid og hjem. Noe overraskende var det at kollegastøtte viste en sterkere sammenheng enn lederstøtte. Kjønn viste en positiv sammenheng med arbeid-familiekonflikt, som vil si at kvinner opplever mer konflikt mellom arbeid og hjem, enn det menn gjør. Basert på bruken av kryss-seksjonell

design kan det ikke trekkes noen årsakssammenhenger fra resultatene. Det oppfordres derfor til bruk av longitudinelle design i videre forskning på feltet.

Siden covid-19 er en pågående pandemi finnes det lite forskning på arbeid-familiekonflikt under disse omstendighetene i Norge. Mer kunnskap om tematikken vil være interessant ettersom et høyt konfliktnivå mellom arbeid og hjem har vist seg å ha negative konsekvenser for både individet og organisasjonen. Begge parter vil med andre ord tjene på at individene, kvinner så vel som menn, mestrer å balansere arbeid og hjem.

Referanseliste

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology*, 81(4), 411-419.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.411>
- Adisa, T. A., Aiyenitaju, O., & Adekoya, O. D. (2021). The work–family balance of British working women during the COVID-19 pandemic. *Journal of Work-Applied Management*. <https://doi.org/10.1108/jwam-07-2020-0036>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Arbeidstilsynet. (u.å.). *Hjemmearbeid*. Hentet 17. mars 2021 fra:
<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/heimekontor/>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), s. 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. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Barnett, R. C., & Gareis, K. C. (2006). Role theory perspectives on work and family. I M. Pitt-Catsoupes, E.E. Kossek & S. Sweet (Red.), *The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches* (s. 209-221). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Barnett, R.C., Marshall, N.L. and Singer, J.D. (1992). Job experiences over time, multiple roles, and women's mental health: a longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 634-644. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.62.4.634>
- Biddle, B. J. (2013). *Role theory: Expectations, identities, and behaviors*. Academic Press.
- Biddle, B. J: (1986). Recent Development in Role Theory. *Annual review of sociology*, 12(1), 67-92. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.12.080186.000435>
- Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict. *Journal of Management*, 25(4), 513–540. <https://doi.org/10.1177/014920639902500403>

- Casper, W. J., Eby, L. T., Bordeaux, C., Lockwood, A., & Lambert, D. (2007). A review of research methods in IO/OB work-family research. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 28–43. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.28>
- Craig, L. (2020). Coronavirus, domestic labour and care: Gendered roles locked down. *Journal of Sociology*, 56(4), 684–692. <https://doi.org/10.1177/1440783320942413>
- Daraba, D., Wirawan, H., Salam, R., & Faisal, M. (2021). Working from home during the corona pandemic: Investigating the role of authentic leadership, psychological capital, and gender on employee performance. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1885573. <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1885573>
- Davis, I. (2020, May 1). *Testing Assumptions of Linear Regression in SPSS*. Statistics Solutions. <https://www.statisticssolutions.com/testing-assumptions-of-linear-regression-in-spss/>
- 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>
- Dixon, J. P., Dixon, J. K., & Spinner, J. C. (1991). Tensions between career and interpersonal commitments as a risk factor for cardiovascular disease among women. *Women & health*, 17(3), 33-57. https://doi.org/10.1300/j013v17n03_03
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(1), 60-74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological bulletin*, 144(3), 284-314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43(4), 793-809. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb00683.x>
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/s0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(02)00042-8)
- Grünberg, L., & Matei, Ş. (2020). Why the paradigm of work-family conflict is no longer

- sustainable: Towards more empowering social imaginaries to understand women's identities. *Gender, Work & Organization*, 27(3), 289-309.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12343>
- Hakim, C. (2007). Feminism, research evidence and the politics of work-life balance. *Tidsskriftet Politik*.
- Harter, B. J. (2021, May 3). How Leaders Are Responding to COVID-19 Workplace Disruption. Gallup.Com. <https://www.gallup.com/workplace/307622/leaders-responding-covid-workplace-disruption.aspx>
- Hill, E. J., Ferris, M., & Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241. [https://doi.org/10.1016/s0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(03)00042-3)
- Hva er konsekvensen av langvarig hjemmekontor for arbeidsgivere?* | Arbeidsgiverportalen. (2020, September 17). Arbeidsgiverportalen.
<https://arbeidsgiver.difi.no/nyhet/2020/09/hva-er-konsekvensen-av-langvarig-hjemmekontor-arbeidsgivere>
- Innstrand, S.T., Langballe, E. M., Falkum, E., Espnes, G., Gjerløw, O. (2009). Gender-Specific Perceptions of Four Dimensions of the Work/Family Interaction. *Journal of Vocational Behavior*, 17(4), 402-416.
<https://doi.org/10.1177/1069072709334238>
- Ipsos (2021). *Digitale konsekvenser av covid-19 for kommunal sektor*. (Ipsos Rapport laget for KS).
<https://www.ks.no/contentassets/e0cac596b09f4a3187f6953def344b9d/Covid-19-Rapport.pdf>
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2010). Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode (4 utg.). Oslo: Abstrakt Forlag.
- Jones, A. P., & Butler, M. C. (1980). A Role Transition Approach to the Stresses of Organizationally Induced Family Role Disruption. *Journal of Marriage and the Family*, 42(2), 367. <https://doi.org/10.2307/351234>
- Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E. (2011). Changing workplaces to reduce work-family conflict: Schedule control in a white-collar organization. *American sociological review*, 76(2), 265-290. <https://doi.org/10.1177/0003122411400056>
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-

- family-specific supervisor and organizational support. *Personnel psychology*, 64(2), 289-313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Kristiansen, J. E., & Sandnes, T. (2006). Women and men in Norway. What the figures say. Oslo, Norway: Statistics Norway. <https://www.ssb.no/en/befolkning/artikler-og-publikasjoner/attachment/39581>
- Mesmer-Magnus, J., & Viswesvaran, C. (2009). The role of the coworker in reducing work–family conflict: A review and directions for future research. *Pratiques psychologiques*, 15(2), 213-224. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S126917630800120X>
- Nergaard, K. (2020). *Hjemmekontor og digitale løsninger*. Fafo. <https://fafo.no/images/pub/2020/300420-hjemmekontor-faktaflak.pdf>
- Nielsen, M. B., & Forskningssjef, S. A. (2021). Utfordringer med hjemmekontor-og forslag for tilrettelegging av en bedre arbeidshverdag. *RAMAZZINI*, 4. <https://www.legeforeningen.no/contentassets/8109477866e44efb9329474733318b9f/amazzini-01.2021.pdf>
- Nøkleby, H., Berg, R. C., Muller, E. A. & Ames, H. MR. (2021). *Konsekvenser av covid-19 på barn og unges liv og helse: en hurtigoversikt* (Folkehelseinstituttet Rapport). <https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2021/konsekvenser-av-covid-19-pa-barn-og-unges-liv-og-helse-rapport-2021.pdf>
- Portoghese, I., Galletta, M., & Battistelli, A. (2011). The Effects of Work-Family Conflict and Community Embeddedness on Employee Satisfaction: The Role of Leader-Member Exchange. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 39-48. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n4p39>
- Powell, G. N. (2020). Work–family lockdown: implications for a post-pandemic research agenda. *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8), 639–646. <https://doi.org/10.1108/gm-05-2020-0148>
- Pripp, A. H. (2017). Antalls- og styrkeberegninger i medisinske studier. *Tidsskrift for Den æ Norske Legeforening*. Published. <https://doi.org/10.4045/tidsskr.17.0414>
- Redaksjonen for norsk APA-stil (2021). Norsk APA-manual: En nasjonal standard for norskspråklig APA-stil basert på APA 7th (Versjon 1.5). Hentet fra: <https://www.unit.no/tjenester/norsk-apa-referansestil>
- Regjeringen. (16.04.2021). *Oversikt over nasjonale tiltak*. Regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/tema/Koronasituasjonen/oversikt-over-nasjonale-tiltak/id2826828/>

- Schaufeli, W. B. (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International*, 20(5), 446-463. <https://doi.org/10.1108/cdi-02-2015-0025>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120-132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Solberg, E. L. & Kalajdzic, P. (2020, 12. mars). Varsler de mest inngripende tiltakene Norge har hatt i fredstid. Hentet fra: <https://www.nrk.no/norge/varsler-de-mest-inngripende-tiltakene-norge-har-hatt-i-fredstid-1.14940376>
- Stankevičiūtė, I., & Savanevičienė, A. (2019). Can Sustainable HRM Reduce Work-Related Stress, Work-Family Conflict, and Burnout? *International Studies of Management & Organization*, 49(1), 79–98. <https://doi.org/10.1080/00208825.2019.1565095>
- Thuen, F. (2011). To liv på en gang - om jobb og familie. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø* (2.utg., s. 296-312). Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Tourangeau, R., & Yan, T. (2007). Sensitive questions in surveys. *Psychological Bulletin*, 133, 859- 883.
- Undebakke, K. G., Innstrand, S. T., Anthun, K. S., & Christensen, M. (2014). *Arbeidsmiljø-og klimaundersøkelser, Hvem-Hva-Hvordan. Trondheim: Senter for helsefremmende forskning HiST/NTNU.*
- van Daalen, G., Willemsen, T. M., & Sanders, K. (2006). Reducing work–family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 462–476. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.005>
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 108-130. [https://doi.org/10.1016/s0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(03)00035-6)

