

**Sammenhengen mellom kjønn, arbeidsprestasjon, arbeidsengasjement og arbeid-
familiekonflikt for de som har hjemmekontor og de som er på arbeidsplassen i lys av
COVID-19**

Kristin Våga Fløttum

Psykologisk institutt, Norges tekniske- naturvitenskapelige universitet

Bacheloroppgave innen arbeids- og organisasjonspsykologi, PSY2900

Trondheim, våren 2021

Veileder: Silje Fladmark

Forord

Denne bacheloroppgaven setter punktum for en bachelor i psykologi ved NTNU. Inspirasjonen for oppgavens tema og problemstilling kom som følge av COVID-19 og dens påvirkning på arbeidslivet.

Jeg ønsker å takke veileder Silje Fladmark for konstruktive tilbakemeldinger og gode innspill underveis i skriveprosessen. Samtidig ønsker jeg å takke Philip Lautin Jackson for klargjøring av datamaterialet og for gode analyse tips. Videre vil jeg også rette en takk til Silje og Siv Tone Innstrand for innføring i ulike tema innenfor arbeidshelse. Utforming av prosjektets spørreskjema ble gjort av de tre overnevnte samt Marit Christensen. Til slutt ønsker jeg å rette en stor takk til mine medstudenter for gode samtaler og diskusjon.

Litteratursøket for denne oppgaven har foregått ved hjelp av Oria.no og Google Scholar. Hele skriveprosessen har gitt verdifull læring om både tema og hvordan et forskningsprosjekt utføres. Bachelorprosjektet har derfor vist seg å være svært interessant og en givende prosess. Det skal også legges til at hele oppgaven er skrevet hjemme i leiligheten, da universitetet og Norge for øvrig har vært nedstengt store deler av semesteret på grunn av COVID-19.

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

Sammendrag

Denne studien undersøker forholdet mellom kjønn, arbeidsprestasjon, arbeidsengasjement og arbeid- familiekonflikt for både de som har hjemmekontor og de som er på arbeidsplassen, i lys av COVID-19. Som teoretisk grunnlag forklares funnene med utgangspunkt i rolleteori og arbeid- familiegrenseteori. På bakgrunn av litteratursøk har jeg ikke funnet tidligere forskning som tar for seg disse sammenhengene i en og samme studie. Tidligere forskning viser at lavt nivå av arbeid- familiekonflikt er gunstig både for den ansatte og bedriften. Inkludering av aspekter som kjønn, arbeidsprestasjon og arbeidsengasjement synes derfor å være viktig for å kunne forstå arbeid- familiekonflikt på en dypere måte. Via et nettbasert spørreskjema ble det hentet inn 629 respondenter til undersøkelsen. Fra spørreskjemaet ble det hentet inn informasjon som omhandlet blant annet studiens variabler, samt demografisk informasjon. En regresjonsanalyse viste negative sammenhenger mellom kjønn, arbeidsprestasjon og arbeidsengasjement på arbeid- familiekonflikt for de som er på arbeidsplassen. Samtidig ble det funnet negativ sammenheng mellom arbeidsengasjement og arbeid- familiekonflikt for de som har hjemmekontor. Det ble dog ikke mulig å trekke noen statistisk signifikant konklusjon på sammenhengen kjønn og arbeidsprestasjon har på arbeid- familiekonflikt for hjemmekontorgruppen, noe som sto i strid med tidligere forskning. Likevel kan de uavhengige variablene se ut til å ha en negativ tendens i forholdet til arbeid- familiekonflikt. Videre forskning bør undersøke de ulike variablene og tilhørende sammenhenger nærmere, samtidig som det bør undersøkes mer på eventuelle mediering- og moderasjonseffekter under disse forholdene. Det anbefales spesielt å inkludere longitudinelle studier for å kunne se på mulige sammenhenger over en lengre periode.

Nøkkelord: Arbeid- familiekonflikt, kjønn, arbeidsprestasjon, arbeidsengasjement, rolleteori, arbeid- familiegrenseteori, regresjonsanalyse

I dagens arbeidsliv skjer arbeid både på en fast arbeidsplass, og som fjernarbeid ved hjelp av nye digitale løsninger. Fjernarbeid handler om at arbeidet flyttes til den ansatte, slik at den ansatte ikke trenger å være på arbeidsplassen til enhver tid (Hill et al., 2003). Hjemmekontor kan omtales som fjernarbeid og har blitt en større del av arbeidslivet de siste årene (van der Lippe & Lippényi, 2018). Avhengig av bransjer og stillinger er det ulikt i hvor stor grad det har vært praktisert. COVID-19 endret arbeidsplasser over hele verden på kort tid med sosial distansering og mye arbeid hjemmefra (Couch, 2021). Over en tredjedel av arbeidstakere i EU gikk over til hjemmekontor grunnet restriksjoner som prøvde å forhindre smitte blant folk (Ahrendt, 2020). Mange yrker klarte å reorganisere seg ved å benytte seg av hjemmekontor, mens andre yrker ikke kunne flytte lokasjon og måtte fortsette arbeidet på arbeidsplassen. Mer hjemmekontor og korttidsarbeid har gitt en negativ effekt på balanseringen mellom arbeid og familie (Möhring et al., 2021). Både kvinner og menn fikk betydelige endringer i arbeidsmønsteret grunnet COVID-19 (Craig & Churchill, 2021). Dette medførte at par ofte var hjemme samtidig.

Arbeid og familie anses for å være de to viktigste rollene til den generelle befolkningen, og det å ha flere roller har vist seg å samsvare med høyere velvære og større tilfredsstillelse i livet generelt (Greenhaus & Powell, 2006). Det ser ut til at det å unngå konflikt og det å finne en god balanse mellom rollene er avgjørende (Greenhaus & Powell, 2006). I litteraturen finner vi beskrivelser av domeneintegrasjoner mellom arbeid- familie, arbeid- hjem og arbeid- privatliv, men det argumenteres for at familien er hoveddomenet utenfor arbeidet (Hill et al., 2003; Schieman et al., 2021).

Denne oppgaven er et bidrag til det svært dagsaktuelle temaet, interaksjon mellom arbeid og familie under COVID-19. COVID-19 utfordrer arbeidslivet med tanke på hvordan både kvinner og menn kan ivareta god prestasjon og engasjement i arbeidslivet, samtidig som de kombinerer dette med et familieliv. Oppgavens problemstilling lyder som følgende: hvordan ser sammenhengen mellom kjønn, arbeidsprestasjon og arbeidsengasjement på arbeid-familiekonflikt ut for de som har hjemmekontor og de som er på arbeidsplassen i lys av COVID-19?

Rolle teori og arbeid- familiekonflikt

Rolle teori gjør rede for hvordan forskjellige roller, eksempelvis innenfor arbeid og familie, består av ulike sosiale kulturer, og deres tilhørende normer og verdier (Kahn et al., 1964). Normene og verdiene fungerer som retningslinjer for akseptabel atferd og hvordan

oppgaver skal utføres innenfor en gitt rolle. Dette skisserer at ansatte har en arbeidsrolle, mens de har en annen rolle hjemme med familien. Rolleteorien forklarer også at personer er medlemmer av sosiale posisjoner og har forventninger både til sin egen og andres atferd (Biddle, 1986).

Rollekonflikt skjer når det å overholde press fra en kilde gjør det vanskelig å overholde presset fra en annen kilde (Kahn et al., 1964). Det kan oppstå rollekonflikt på ulike nivåer slik som innad i en rolle, innen-rolle-konflikt og mellom roller, mellom-rolle-konflikt (Katz & Kahn, 1978). Arbeid- familiekonflikt defineres av rollekrav mellom arbeid og familie som ikke er forenelige, og kan derfor være en form for mellom-rolle-konflikt (Greenhaus & Beutell, 1985). Deltagelse i arbeidslivet kan interagere med deltagelse i familielivet som kan skape konflikt under enkelte forutsetninger.

En studie gjort av Schieman et al. (2021) viste at arbeidstakere med barn under 13 år opplevde nye rollekrav da de måtte kombinere arbeid og oppfølging av barn fordi skoler og barnehage stengte ned grunnet COVID-19. Imidlertid viste det seg at de uten barn opplevde mindre konflikt mellom arbeid og privatliv de første månedene under pandemien. Dette samsvarer med at arbeid- familiebalansen blir utfordrende for arbeidstakere med barn under 12 år (Ahrendt, 2020). Arbeidstakerne med barn kan ha vanskeligheter med å dele tid og fokus mellom arbeid og familie i større grad enn de uten barn. Rolleteori gir byggesteiner til å kunne forstå og utforske arbeid- familiekonflikt som to forskjellige roller. Videre skal oppgaven gjøre rede for grensene mellom arbeid og familie, og hvordan grensene blir påvirket av hjemmekontor og hvordan de kan skape arbeid- familiekonflikt.

Arbeid- familiegrenseteori

Clark (2000) legger frem arbeid- familiegrenseteorien som omhandler hvordan individer håndterer og balanserer de to domene arbeid og familie. I hverdagen opplever individer å krysse grensen mellom domenene, og det å ha tilstrekkelig balanse mellom arbeid og familie blir definert som tilfredsstillelse både i arbeidet og hjemme, med et minimum av rollekonflikt (Clark, 2000). Domenene er separate som ofte skilles med forskjellige regler, gjennom mønstre og atferd, samtidig som de påvirker hverandre (Clark, 2000). Grenser definerer hvor domenerrelevante atferd begynner eller ender, og har ulik grad av fleksibilitet, gjennomtrengelighet, styrke og forenelighet (Clark, 2000). Ved å bruke kommunikasjonsteknologi for å ha hjemmekontor opplever de ansatte at arbeid- familiegrensene kan være mer fleksible og gjennomtrengelige enn på arbeidsplassen (Leung & Zhang, 2017).

Litteraturen henviser til tre hovedformer for grenser; fysiske, psykologiske og tids-grenser (Clark, 2000). Fysiske grenser kan være veggene til et kontor eller veggene i et hjem som definerer hvor domenerrelevant atferd finner sted. Gjennomtrengeligheten til grensen mellom arbeid og privatliv øker ved fleksibelt arbeid, da den fysiske grensen mellom de to domene i større grad bli fjernet (Chung & van der Lippe, 2020). Psykologiske grenser er individuelle vurderinger om hvilke mønstre av kognisjon, atferd og emosjoner som er egnet for det ene domenet, men ikke det andre (Clark, 2000). Til slutt kan Clarks (2000) tidsgrenser definere hvor mye tid som skal bli brukt innenfor hvert domene. På den ene siden kan tidsgrenser hjelpe arbeidstakeren å balansere domene. På den andre siden kan skjevfordeling av tid virke negativt på familielivet ved lang arbeidstid, eller i motsatt fall at mye tid med familien går på bekostning av arbeidstid.

Hjemmekontor er assosiert med lavere arbeid- familiebalanse og mindre suksess i familielivet (Hill et al., 2003). Grunner til dette kan være manglende fysiske grenser, samtidig som det også kan være vanskeligere å skille mellom arbeid og familie. Hjemmekontor kan også bidra til at den ansatte prøver å gjøre flere ting samtidig, noe som kan påvirke balansen mellom arbeid og familie negativt (Hill et al., 2003). Dette utfordrer den psykologiske grensen og det kan være gunstig å etablere klarere grenser mellom arbeid og privatliv. Ifølge arbeid-familiegrenseteori vil evnen til å tilpasse domene til å tilfredsstille individets egne behov være den mest relevante egenskapen for grensekryssere (Clark, 2000).

Arbeid- familiekonflikt

Arbeid- familiebalansen kan påvirkes av fleksibiliteten og gjennomtrengeligheten til grensene mellom domene (Clark, 2000). Arbeid- familiebalansen har et bidireksjonalt og flerdimensjonalt aspekt, der balanse handler om både fasilitering og konflikt, fra arbeid til familie og familie til arbeid (Innstand et al., 2009). Fasilitering forekommer når deltagelse i en rolle er bedre eller lettere grunnet deltagelse i en annen rolle (Wayne et al., 2004). Konflikt forekommer når krav fra en rolle er uforenelig med krav fra en annen rolle (Perrewé et al., 1999). Tilstrekkelig integrasjon mellom arbeidsdomenet og familiedomenet vil derfor kunne resultere i arbeid-familiekonflikt (Greenhaus & Betuells, 1985). Arbeid- familiekonflikt og arbeid-familiefasilitering viser seg å være ortogonal heller enn motsatte konstruksjoner (Wayne et al., 2004).

Greenhaus og Beutell (1985) la frem at arbeid- familiekonflikt kan deles inn i tre forskjellige dimensjoner som skilles mellom tids-, belastnings- og atferd-basert konflikt. Tid brukt i en rolle kan gå på bekostning av tid brukt i en annen rolle, samtidig som belastningen i en rolle kan gjøre det vanskelig å tilfredsstillere andre rollekrav. Likeså trenger ikke atferd i en rolle være forenelig med atferd i en annen rolle. Hjemmekontor kan ha to utfall for arbeid- familiekonflikten ved at konflikten reduseres eller forsterkes (van der Lippe & Lippényi, 2018). Reduksjon kan skje om den ansatte opplever autonomi over arbeidsdagen. I tråd med sin hypotese viser imidlertid forskerne at hjemmekontor også kan øke sannsynligheten for mer konflikt da begge domene utvides. Dette kan spesielt skje om den ansatte har flere roller utover arbeidsansettelsen slik som foresatt og/eller ektefelle. Ansatte på hjemmekontor kan oppleve høyere nivå av arbeid- familiekonflikt ved å ha mer gjennomtrengelige grenser der man tillater at arbeidet kan forstyrre fritiden (Jostell & Hemlin, 2018).

Innen sosialtjenester har COVID-19 gitt større fleksibilitet til arbeid- familiebalansen (Morilla-Luchena et al., 2021). Arbeidsplassene har blitt tvunget til å tenke annerledes og benyttet hjemmekontor mer enn før grunnet vanskeligheter med å møtes ansikt til ansikt. Lengre arbeidsdager og vanskeligheter med å koble av trekkes derimot inn som psykososiale risikoer til hjemmekontor og kan føre til arbeid- familiekonflikt (Morilla-Luchena et al., 2021).

Kjønnsforskjeller

Interaksjon mellom arbeid og familie påvirker kvinner mer enn menn (Innstrand et al., 2009), noe som også har vist seg under COVID-19 (Ahrendt, 2020). Kvinner opplever mer arbeid- familiekonflikt og en mer flytende grense mellom domenene (Innstrand et al., 2009). Ifølge Innstrand et al (2009) kan kjønnsforskjellene forklares gjennom rollekrav eller rolleidentitet, da kvinner tradisjonelt sett har hatt ansvaret for hjemmet. Van der Lippe & Lippényi (2018) viste at kvinner brukte mer tid på oppgaver i hjemmet, og opplevde dermed større arbeid- familiekonflikt. Det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret, der kvinner har mer ansvar for hjem og barn enn menn, viste seg også å være gjeldene under COVID-19 (Craig, 2020). Samtidig viste noen hjem tegn til mer likestilling i arbeidsfordelingen, men om det videreføres etter pandemien gjenstår å se.

Flere par hadde hjemmekontor samtidig under nedstengningen grunnet COVID-19, og opplevde større arbeidsmengde ved å arbeide hjemme (Craig & Churchill, 2021). Dette kan

skyldes mer behov for forefallende huslige oppgaver grunnet flere personer hjemme, men også mangelen på ulike tjenester, slik som barnehage og skole.

Craig og Churchill (2021) la videre frem at skillet mellom kvinner og menn før COVID-19 viste at mødre hadde større ubetalt belastning i husholdninger med to voksne enn fedre, noe som også økte under nedstengning. Fedre rapporterte mer tid som omsorgsperson for barn under nedstengningen enn før. Selv med den ekstra arbeidsmengden opplevde de fleste av respondentene at tidspresstet ble lavere, spesielt for kvinner. Mulig årsak kan være at de fikk mer fleksibilitet i dagen med å ha hjemmekontor.

Arbeidsprestasjon

Tidligere forskning viser at konflikt mellom arbeid og familieliv kan redusere arbeidsprestasjonen (Ahmand, 2008; Chummar et al., 2017), der det er funnet indirekte og direkte sammenhenger mellom variablene (Ahmad, 2008). Hjemmekontor gjør det mulig for ansatte å bedre arbeid- familiebalansen, og samtidig forbedre prestasjonen i bedriften (Hill et al., 2003). Senere forskning skisserte dette mer utdypende ved å vise til resultater der høyere selvrapportert produktivitet er relatert til passende arbeidsplass hjemme, mindre tid til kommunikasjon med kollegaer og mulighet til å ivareta familiemedlemmer ved hjemmekontor (Nakrošienė et al., 2019).

Ved å gå over til hjemmekontor på fulltid for noen ansatte og på deltid for andre i ni måneder, viste en bedrift økning i prestasjon på 13 % (Bloom et al., 2015). De ansatte oppnådde større arbeidskapasitet med færre pauser og sykedager, samt et roligere og mer praktisk arbeidsmiljø. Imidlertid skal det trekkes frem at denne arbeidsplassen ikke hadde behov for teamarbeid eller arbeid ansikt til ansikt, noe som kan medføre at det ikke er like generaliserbart til andre yrker. Dette kan illustreres ved å trekke frem en studie gjort innen sosialtjenester som tok i bruk hjemmekontor under COVID-19. De ansatte på hjemmekontor følte seg mer overveldet av situasjonen enn de som fortsatte å arbeide på arbeidsplassen (Morilla-Luchena et al., 2021). En litteraturstudie gjenspeiler disse forskjellige funnene ved å antyde uklare funn mellom fleksible arbeidsordninger og prestasjon (de Menezes & Kelliher, 2011). Under COVID-19 viste det seg at over en fjerdedel av de som arbeidet hjemmefra grunnet pandemien arbeidet minst annenhver dag på fritiden for å møte jobbkravene for å prestere (Ahrendt, 2020).

Arbeidsengasjement

Lavt arbeidsengasjement kan føre til synkende arbeidsprestasjon, og det vil derfor være gunstig for mange organisasjoner å opprettholde høyt arbeidsengasjement hos de ansatte (Dåderman & Basinska, 2016; Knight et al., 2017). Arbeidsengasjement kan defineres som en positiv emosjonell tilstand knyttet til arbeidsplassen, som består av tre hovedkomponenter; vitalitet, entusiasme og absorpsjon (Schaufeli & Bakker, 2004). Høy grad av vitalitet innebærer at den ansatte har energi og overskudd til å gjennomføre arbeidet, også når det kommer utfordrende arbeidsoppgaver. Ved å være entusiastisk i arbeidet identifiserer den ansatte seg med arbeidet og opplever arbeidet som viktig. Absorpsjon er evnen til å la arbeidsoppgavene bli altoppslukende, ved å ha en dyp konsentrasjon og vanskeligheter med å løsrive seg fra arbeidet (Schaufeli & Bakker, 2004). Arbeidsengasjement regnes gjerne som en direkte motpol til utbrenthet, da for mye engasjement kan skape emosjonell ubalanse for den ansatte over tid (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Arbeid- familiekonflikt tenderer til å øke de ansattes emosjonelle utmattelse som videre kan dempe arbeidsprestasjonen (Ahmad, 2008).

Litteraturen viser til både negative og positive sammenhenger mellom arbeidsengasjement og arbeid- familiekonflikt (Balogun & Afolabi, 2019). Forfatterne argumenterte for at arbeidsengasjement er assosiert med høyt nivå av arbeid- familiekonflikt. Grunner til dette kan være emosjonell utmattelse som gjør det vanskelig å tilfredsstille begge domene og bidra til konflikt (Wayne et al., 2017). Videre viste litteratur til en negativ sammenheng mellom arbeidsengasjement og arbeid- familiekonflikt (Dådermann & Basinska, 2016). Dette skisserer at de ansatte som opplevde en høy grad av arbeid- familiekonflikt mest sannsynlig kan oppleve redusert arbeidsengasjement. Balogun & Afolabi (2019) konkluderte med at høyt engasjerte ansatte som opplever høye arbeidskrav med tilstrekkelige ressurser rapporterte lavere grad av arbeid- familiekonflikt.

Hjemmekontor skiller den ansatte fra arbeidsplassen både fysisk og psykisk, noe som gjør at den ansatte kan være mindre tilbøyelig til å identifisere seg med arbeidsorganisasjonen (Wiesenfeld et al., 1999). Det viser seg at omfattende hjemmekontorsituasjon kan føre til synkende arbeidsengasjement (Sardeshmukh et al., 2012). Videre viser forskning gjort på fagpersoner innenfor helse at de ansatte opplevde lavere nivå av arbeidsengasjement under COVID-19 (Gómez-Salgado et al., 2021).

Problemstilling, hypoteser og kontrollvariabler

Oppgavens mål er å undersøke forholdet mellom kjønn, arbeidsprestasjon, arbeidsengasjement og arbeid- familiekonflikt med den mulige hjemmekontorsituasjonen under COVID-19 som overordnet tema. Dette er viktig for å forstå hvordan arbeidsliv og familieliv kan balanseres for å styrke både den ansatte og dens tilhørende organisasjon under en pandemi, samtidig som det kan gi kunnskap om det generelle arbeidslivet. Det teoretiske utgangspunktet er bundet opp mot rolleteori og arbeid- familiegrenseteori. Denne oppgaven skal ta for seg følgende problemstilling: Hvordan ser sammenhengen mellom kjønn, arbeidsprestasjon og arbeidsengasjement på arbeid- familiekonflikt ut for de som har hjemmekontor og de som er på arbeidsplassen i lys av COVID-19?

Hypotese 1: Det er en sterkere negativ sammenheng mellom kjønn og arbeid- familiekonflikt for de som har hjemmekontor enn for de som er på arbeidsplassen.

Hypotese 2: Det er en negativ sammenheng mellom arbeidsprestasjon og arbeid- familiekonflikt for (a) de som har hjemmekontor og (b) de som er på arbeidsplassen.

Hypotese 3: Det er en negativ sammenheng mellom arbeidsengasjement og arbeid- familiekonflikt for (a) de som har hjemmekontor og (b) de som er på arbeidsplassen.

Alder blir inkludert i studien som en kontrollvariabel, da tidligere forskning skisserer alder som en viktig individuell konstruksjon som kan ha effekt på arbeid- familiekonflikt (Matthews et al., 2010).

Metode

Prosedyrer og design

Denne studien benyttet et ferdigutviklet spørreskjema gitt av veilederne til bachelorstudentene i arbeid- og organisasjonspsykologi, innenfor prosjektet «Helsefremmende arbeidsplasser i lys av COVID-19». I undersøkelsen ble snøballmetoden benyttet da 30 bachelorstudenter rekrutterte arbeidstakere til undersøkelsen, som igjen kunne rekruttere arbeidstakere i sin omgangskrets. Studentene fikk ansvaret for å distribuere ut nettbaserte spørreskjema til minst 20 arbeidstakere hver, med utgangspunkt innenfor faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og helse- og sosialtjenester. Det ble oppfordret til å søke et variert utvalg, gjennom respondenter med forskjellig kjønn, alder og arbeidsrelatert informasjon. Spørreskjemaet inkluderte et informasjonsskriv som ble sendt ut til respondentene med e-post. Tidsperioden for innsamlingen og gjennomføringen av spørreskjemaet varte i omtrent tre uker i

månedsskifte januar/februar 2021. Informasjonsskrivet opplyste at undersøkelsen var frivillig, og at gjennomføringen ville ta omtrent 15 minutter. Det ble også presisert at datamaterialet ville bli behandlet konfidensielt, og at respondentene ville forbli anonyme. Skulle det være noen spørsmål knyttet til undersøkelsen kunne respondentene benytte seg av kontaktinformasjonen som ble oppgitt i informasjonsskrivet. Det ble også opplyst at prosjektet følger retningslinjene til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD).

Utvalg

Det var 629 respondenter som svarte på spørreskjemaet, hvorav 415, 66 %, var kvinner, og 214, 34 %, var menn. Alder ble målt som kategorier fra 1-11, med 5 års intervall som starter ved 16-20 år, 21-25 år og så videre frem til kategori 11 som inneholder de som er 66 år og eldre. En betydelig overvekt av respondentene befant seg i aldersgruppen 51-55 år med en frekvens på 122 respondenter, 19 %, og i aldersgruppen 21-25 år med 114 respondenter, 18 %.

Videre rapporterte 474, 75 %, at de arbeidet heltid, 89, 14 %, rapporterte at de arbeidet mellom 51-100 %, mens 66, 11 %, rapporterte at de arbeidet mellom 1-50%. 537, 85 %, var fast ansatt, 70, 11 %, var midlertidig ansatt, 2, under 1 %, var arbeidsledig. 302, 48 %, av respondentene arbeidet innenfor faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, og 268, 43 %, rapporterte at det arbeidet innenfor helse- og sosialtjenester. De resterende 59, 9 %, av respondentene oppga annet yrke. Til slutt er det essensielt for denne studien å trekke frem at 210, 33 %, arbeidet hjemmefra, 147, 23 %, arbeidet både på hjemmekontor og på arbeidsplassen, mens 272, 43 %, var på arbeidsplassen hver dag.

Instrumenter

Spørreundersøkelsen inneholdt ulike instrumenter som respondentene måtte besvare. Instrumentene målte en rekke demografiske variabler, samt variabler som er av viktighet i henhold til arbeids- miljø, helse og situasjon. Denne studien grupperer utvalget ved hjelp av variabelen arbeidssituasjon, der de uavhengige variablene kjønn, arbeidsprestasjon og arbeidsengasjement, samt den avhengige variabelen arbeid- familiekonflikt blir undersøkt.

Arbeidssituasjon er en skala utviklet av IPS (2021) som kartlegger i hvilken grad den ansatte har hatt hjemmekontor kategorisk. I denne studien ble spørsmålet; «Hvilket alternativ beskriver best din arbeidssituasjon den siste måneden?» brukt. Respondentene kunne svare innenfor tre kategorier. Kategori 1 var «Jeg arbeider på hjemmekontor», kategori 2 var «Jeg

arbeider både på hjemmekontor, og på arbeidsplassen», mens kategori 3 var «Jeg arbeider på arbeidsplassen hver dag».

Kjønn er en variabel som kartlegger demografisk informasjon. Respondentene ble bedt om å svare på følgende påstand; «Velg det som beskriver deg best». Respondentene kunne svare innenfor fem kategorier. Der kategori 1 var «Kvinne», 2 var «Mann», 3 var «Ikke-binær», 4 var «Annet» og 5 var «Ønsker ikke oppgi».

Arbeidsprestasjon er en skala utviklet av Schaufeli (2015), som viser at instrumentet er et reliabelt og valid mål. Instrumentet består av følgende tre påstander; «Du oppnår dine jobbrelevante mål», «Arbeidsprestasjonene dine oppfyller alle standardene» og «Du oppfyller alle kravene i jobben din». Dette ble besvart med en 5 punkts Likert-skala med følgende svaralternativer; «Aldri», «Sjelden», «Noen ganger», «Ofte» og «Alltid». «Aldri» ga 1 poeng, mens «Alltid» ga 5 poeng. En høy skåre på denne variabelen indikerer at respondenten opplever å ha et høyt nivå på sin arbeidsprestasjon. Intern reliabiliteten til dette instrumentet som bestod av 3 items ble sett på som akseptabel i henhold til Fields (2018) kriterie om Cronbachs alpha over .70, $\alpha = .78$.

Arbeidsengasjement ble målt ved hjelp av en skala fra KIWEST, Knowledge-Intensive Work Environment Survey Target (Undebakke et al., 2014), som er validert i tidligere studier (Schaufeli, 2015). Instrumentet tar for seg hver og en av de tre hovedkomponentene for entusiasme i følgende tre påstander; «På jobb føler jeg meg sterk og energisk» (vitalitet), «Jeg er entusiastisk over jobben min» (entusiasme) og «Jeg er fordypet i arbeidet mitt» (absorpsjon). Påstandene besvares gjennom en 5 punkts Likert-skala med følgende svaralternativer; «Aldri», «Sjelden», «Noen ganger», «Ofte» og «Alltid». «Aldri» ga 1 poeng, mens «Alltid» ga 5 poeng. En høy skåre på de nevnte påstandene gir en indikator på at respondenten opplever høyt nivå av arbeidsengasjement. Intern reliabiliteten til dette instrumentet som bestod av 3 items ble sett på som akseptabel med $\alpha = .78$ (Field, 2018).

Arbeid- familiekonflikt er den avhengige variabelen for studien og er målt ved å bruke en skala fra KIWEST, som er videreutviklet av Undebakke et al. (2014) for bruk i Norge. Instrumentet har vist seg å være reliabelt og valid i tidligere studier (Undebakke et al., 2014). Skalaen består av påstandene; «Jobben min gjør at jeg har mindre overskudd til aktiviteter hjemme», «Stress på jobben gjør meg irriterbar hjemme», «Jobben gjør meg for trøtt til å gjøre ting som trenger min oppmerksomhet hjemme» og «Bekymringer eller problemer på jobben

distraherer meg hjemme». Respondentene kunne svare ved hjelp av en 5 punkts Likert-skala, der 1 var «Helt uenig», 2 var «Uenig», 3 var «Verken/eller», 4 var «Enig» og 5 var «Helt enig». En høy skåre indikerer at arbeidet har en negativ innvirkning på familielivet. Inter reliabiliteten til dette instrumentet som besto av 4 items blir sett på som god med $\alpha = .84$ (Field, 2018).

Statistiske analyser

Den statistiske analysen ble gjennomført ved bruk av SPSS, Statistical Package for the Social Science, versjon 27. Innledningsvis ble det dannet indeksvariabler for «arbeid-familiekonflikt», «arbeidsengasjement» og «arbeidsprestasjon», ved å kalkulere gjennomsnittet av skårene på de respektive itemsene. Kjønn ble dummy kodet, hvor kvinne ble gitt verdien 1, og mann verdien 2, mens de resterende kategoriene ble kodet som «missing values». Videre ble det gjennomført deskriptive analyser av de demografiske variablene i datasettet. Det ble deretter lagt inn funksjonen split file med variabelen «Arbeidssituasjon». Denne funksjonen gjorde det mulig å spesifisere en grupperingsvariabel (Field, 2018). Gruppen som var både på hjemmekontor og arbeidsplassen ble ekskludert fra videre analyser. Hypotesene i denne studien ble testet ved å kjøre en lineær regresjonsanalyse for å se på sammenhengen mellom kjønn, arbeidsprestasjon og arbeidsengasjement med arbeid- familiekonflikt for de som har hjemmekontor og de som er på arbeidsplassen. Alder ble inkludert i analysen som en kontrollvariabel for eventuell demografisk påvirkning.

Regresjonsanalyse er en parametrisk test som krever at visse forutsetninger blir møtt for at analysen skal betraktes som reliabel og kunne gi støtte til videre generaliseringer. Forutsetningene om multikollinearitet, normalfordeling, linearitet, homoskedastisitet og uavhengighet ble møtt for denne studien. Korrelasjonsanalyser mellom variablene viste at ingen har verdier som overstiger 0.8, noe som møter forutsetningen for multikollinearitet (Field, 2018). Datasettet viste også til VIF verdier rett over 1 på alle variablene, noe som ikke anses som noe problem da verdier over 10 anses som bekymringsverdige (Bowerman & O'Connell, 1990; Myers, 1990), og verdier under 0.1 ses på som et betydelig problem (Field, 2018). Kolmogorov-Smirnov test, Shapiro-Wiik test og tester av skewness og kurtosis bør ikke bli brukt i store utvalg med fare for å få statistisk signifikant resultat uten at det viser til et resultat som er langt unna normalfordelt (Field, 2018). Det ble derfor undersøkt normalitet ved hjelp av histogram som viste at residuaene er relativt normalfordelte. P-P plottet viste også de faktiske residuaene, mot en forventet normalfordeling. Modellen viste seg å være lineær og homoskedastisk ved hjelp av

scatterplot (Field, 2018). Videre viste de standardiserte residualene mot de ulike uavhengige variablene at feilene var uavhengige. Den totale regresjonsmodellen viste en Durbin-Watson verdi på 2.11 noe som indikerer svært liten sannsynlighet for at det var noen korrelasjon mellom residualene (Field, 2018).

Denne studien har tatt utgangspunkt i Fields (2018) grenseverdier for Persons korrelasjonskoeffisient, r , og standardiserte β . Forfatteren referer til at sammenhenger på .10 anses som svak, .30 som moderat og .50 som stor. Videre presenteres det også grenseverdier for R^2 , hvor .02 anses som liten, .13 som moderat og .26 som stor.

Resultat

Tabell 1 viste antall, gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjonsanalyser for studiens variabler. For de som har hjemmekontor, $N = 210$, viste variablene arbeid- familiekonflikt, $M = 2.87$, $SD = 0.85$, kjønn, $M = 1.43$, $SD = 0.50$, arbeidsprestasjon, $M = 4.01$, $SD = 0.52$, og arbeidsengasjement, $M = 3.91$, $SD = 0.54$, ulike gjennomsnittsskårer. En korrelasjonsanalyse viste statistisk signifikante, svake til moderate negative korrelasjoner mellom arbeid- familiekonflikt og arbeidsprestasjon, $r(208) = -.14$, $p = .037$, og arbeidsengasjement, $r(208) = -.23$, $p = .001$. Videre ble det funnet en statistisk signifikant, positiv korrelasjon mellom arbeidsprestasjon og arbeidsengasjement, $r(208) = .26$, $p < .001$. Det ble ikke funnet noen statistisk signifikante korrelasjoner mellom kjønn og arbeid- familiekonflikt, $r(208) = -.07$, $p = .337$, arbeidsprestasjon, $r(208) = .10$, $p = .143$, og arbeidsengasjement, $r(208) = -.03$, $p = .714$.

For de som er på arbeidsplassen, $N = 272$, viste variablene arbeid- familiekonflikt, $M = 2.93$, $SD = 0.90$, kjønn, $M = 1.28$, $SD = 0.45$, arbeidsprestasjon, $M = 3.94$, $SD = 0.53$, og arbeidsengasjement, $M = 3.94$, $SD = 0.59$, ulike gjennomsnittsskårer. Det ble funnet statistisk signifikante, svake til moderate negative korrelasjoner mellom arbeid- familiekonflikt og kjønn, $r(270) = -.17$, $p = .006$, arbeidsprestasjon, $r(270) = -.21$, $p = .001$, og arbeidsengasjement, $r(270) = -.28$, $p < .001$. Videre ble det funnet statistiske signifikant, moderat til stor negativ korrelasjon mellom arbeidsengasjement og arbeidsprestasjon, $r(270) = -.35$, $p < .001$. Det ble ikke funnet statistisk signifikante korrelasjoner mellom kjønn og arbeidsprestasjon, $r(270) = -.05$, $p = .415$, og arbeidsengasjement, $r(270) = -.09$, $p = .123$.

Tabell 1*Deskriptiv statistikk og korrelasjonsanalyse av studiens variabler*

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5
Hjemmekontor	210							
1. Arbeid- familiekonflikt		2.87	0.85	-	-.07	-.14*	-.23**	-.13
2. Kjønn		1.43	0.50		-	.10	-.03	-.06
3. Arbeidsprestasjon		4.01	0.52			-	.26***	-.02
4. Arbeidsengasjement		3.91	0.54				-	.13
5. Alder		6.47	2.66					-
Arbeidsplassen	272							
1. Arbeid- familiekonflikt		2.93	0.90	-	-.17**	-.21**	-.28***	-.15*
2. Kjønn		1.28	0.45		-	-.05	-.09	-.02
3. Arbeidsprestasjon		3.94	0.53			-	-.35***	.00
4. Arbeidsengasjement		3.94	0.59				-	-.20**
5. Alder		5.44	2.77					-

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

Tabell 2 illustrerte en multippel regresjonsanalyse mellom den avhengige variabelen arbeid- familiekonflikt og de uavhengige variablene, kjønn, arbeidsprestasjon og arbeidsengasjement, samt kontrollvariabelen alder for de som har hjemmekontor. Totalt forklarte modellen lite til moderat, da den viste 6 % av variansen i arbeid- familiekonflikt, $adjR^2 = .06$, $F(4, 205) = 4.31$, $p < .01$. Modellen viste at arbeidsengasjement, $\beta = -.20$, $p < .01$ var den eneste statistisk signifikante effekten på arbeid- familiekonflikt, noe som ga støtte til hypotese 3 (a). Kjønn, $\beta = -.07$, $p = .307$, arbeidsprestasjon, $\beta = -.09$, $p = .208$, og alder, $\beta = -.11$, $p = .104$, viste ikke signifikant sammenheng med arbeid- familiekonflikt i denne modellen, noe som ikke støttet hypotese 1 og 2 (a).

Tabell 2

Regresjonsanalyse for de på hjemmekontor med arbeid- familiekonflikt som utfallsvariabel (N = 210)

Variabel	<i>b</i>	SE <i>b</i>	β	<i>adjR</i> ²
Modell				.06**
Kjønn	-0.12	0.12	-.07	
Arbeidsprestasjon	-0.15	0.12	-.09	
Arbeidsengasjement	-0.31	0.11	-.20**	
Alder	-0.04	0.02	-.11	

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

Tabell 3 viste en multippel regresjonsanalyse mellom den avhengige variabelen arbeid- familiekonflikt og de uavhengige variablene, kjønn, arbeidsprestasjon og arbeidsengasjement, samt kontrollvariabelen alder for de som var på arbeidsplassen. Totalt forklarte modellen moderat, da den viste 13% av variansen i arbeid- familiekonflikt, $adjR^2 = .13$, $F(4, 267) = 10.84$, $p < .001$. Modellen viste at arbeidsengasjement, $\beta = -.23$, $p < .001$, hadde den sterkeste effekten på arbeid- familiekonflikt etterfulgt av kjønn, $\beta = -.20$, $p < .01$, og arbeidsprestasjon, $\beta = -.14$, $p < .05$, noe som ga støtte til hypotese 2 (b) og 3 (b). Alder, $\beta = -.11$, $p = .062$, viste seg å ikke ha signifikant sammenheng med arbeid- familiekonflikt i denne modellen.

Tabell 3

Regresjonsanalyse for de som er på arbeidsplassen med arbeid- familiekonflikt som utfallsvariabel (N = 272)

Variabel	<i>b</i>	SE <i>b</i>	β	<i>adjR</i> ²
Modell				.13***
Kjønn	-0.39	0.11	-.20**	
Arbeidsprestasjon	-0.24	0.10	-.14*	
Arbeidsengasjement	-0.34	0.10	-.23***	
Alder	-0.04	0.02	-.11	

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

Diskusjon

Formålet med denne studien er å undersøke hvordan sammenhengen mellom kjønn, arbeidsprestasjon og arbeidsengasjement ser ut på arbeid- familiekonflikt for de som har hjemmekontor og de som er på arbeidsplassen i lys av COVID-19. Analysen av data for både hjemmekontorgruppen og arbeidsplassgruppen viser noen indikasjoner. Den første hypotesen om forholdet mellom kjønn og arbeid- familiekonflikt ble ikke støttet. Den andre hypotesen om forholdet mellom arbeidsprestasjon og arbeid- familiekonflikt ble ikke møtt for (a) de som har hjemmekontor, men for (b) de som er på arbeidsplassen. Til slutt gis det støtte til den tredje hypotesen om forholdet mellom arbeidsengasjement og arbeid- familiekonflikt for (a) de som har hjemmekontor og (b) de som er på arbeidsplassen.

Kjønn og arbeid- familiekonflikt

Studiens første hypotese antar en sterkere negativ sammenheng mellom kjønn og arbeid- familiekonflikt for de som har hjemmekontor enn de som er på arbeidsplassen. Resultatet i denne studien støtter ikke hypotesen, da funnene viser en svak til moderat negativ sammenheng mellom kjønn og arbeid- familiekonflikt for arbeidsplassgruppen, mens funnene ikke viser signifikante resultater for hjemmekontorgruppen. For sistnevnte gruppe kan det ikke med sikkerhet konkluderes med noe effekt mellom variablene. Likevel kan resultatene antyde en negativ tendens i forholdet. En negativ sammenheng mellom kjønn og arbeid- familiekonflikt kan illustrere at menn opplever mindre arbeid- familiekonflikt enn kvinner.

Funnet om at menn opplever mindre arbeid- familiekonflikt enn kvinner blir støttet av tidligere forskning (Craig, 2020; Craig & Churchill, 2021; Innstrand et al., 2009). I lys av rolleteorien kan det skisseres at det er vanskeligere for kvinner å balansere rollene mellom domeneene, noe som dermed kan føre til arbeid- familiekonflikt innenfor tid, atferd og belastning (Greenhaus & Beutell, 1985). Kvinner kan føle at tiden ikke strekker til når det kommer til hva familien krever, samtidig som jobben krever sine timer i løpet av en dag. For menn kan det tenkes at denne situasjonen er noe lettere, da deres tradisjonelle rolleidentitet er mer definert rundt arbeidet slik at rollene ikke interagerer spesielt. Med bakgrunn i den negative sammenhengen kan det antydes at menn og kvinner opplever ulike krav til atferd i sine respektive roller, noe som gjør at det kan påvirke balansen mellom domeneene.

Craig og Churchill (2021) la frem at kvinner opplevde større belastning i hjemmet før og under COVID-19 enn menn. Dette kan illustrere at arbeidende kvinner kan oppleve mer

belastningskonflikt enn menn på grunn av for stor arbeidsmengde i familien, noe som kan gå utover den totale arbeid- familiebalansen og bidrar til arbeid- familiekonflikt. En mulig forklaring til dette kan være samfunnets rolleforventninger om at kvinner skal ta ansvar for familien, samtidig som likestillingen har gjort det mulig for mange kvinner å arbeide på lik linje med menn. Arbeid- familiegrenseteori trekker frem viktigheten av grensene som skiller domenene (Clark, 2000). Ut i fra presenterte funn og teori kan det argumenteres for at kvinner opplever mer gjennomtrengelige domenegrensener, slik at det kan være vanskeligere å skille domenene, noe som kan bidra til arbeid- familiekonflikt.

De nevnte antagelsene kan imidlertid ikke bekreftes av denne studien for hjemmekontorgruppen, på bakgrunn av ikke signifikante resultater. Det ble på forhånd antatt signifikante resultater i lys av tidligere forskning og teori. Det manglende statistisk signifikante resultatet kan muligens forklares av både teoretiske og metodiske årsaker. Det kan tenkes at det er stor variasjon i hjemmekontorfasilitetene noe som kan gjøre funnene utydelige for denne gruppen. Eksempelvis kan det være stor variasjon blant respondentene om de hadde barn hjemme. Schieman et al. (2021) argumenterte for at de med barn under 13 år hjemme opplevde nye rollekrav. Ut ifra rolleteori og de tradisjonelle kjønnsrollene kan det derfor være forskjeller hvor mye menn og kvinner deler på ansvaret for familien under hjemmekontor. Metodiske grunner kan være at hjemmekontorgruppen har noe mindre antall respondenter, der det kan spekuleres i om dette kan gi betydelig utslag i resultatene.

Arbeidsprestasjon og arbeid- familiekonflikt

Hypotese to presenterer en negativ sammenheng mellom arbeidsprestasjon og arbeid- familiekonflikt for (a) de på hjemmekontor og (b) de som er på arbeidsplassen. Ut ifra ikke signifikante resultater for hjemmekontorgruppen kan det ikke med sikkerhet argumenteres for hypotese 2 (a). Det er mulig at dette kan avdekke et mer komplekst forhold for denne sammenlikningen for hjemmekontorgruppen enn først antatt. Selv med ikke signifikante funn for hjemmekontorgruppen kan det antydes en negativ tendens. Videre viser studiens funn en svak til moderat negativ sammenheng mellom arbeidsprestasjon og arbeid- familiekonflikt for arbeidsplassgruppen, noe som støtter hypotese 2 (b). En negativ sammenheng skisserer at ansatte som opplever lav prestasjon, kan oppleve høy arbeid- familiekonflikt eller at sterke prestasjoner er assosiert med lavere grad av arbeid- familiekonflikt.

Tidligere presentert forskning la frem en indirekte og direkte sammenheng mellom arbeidsprestasjon og arbeid- familiekonflikt (Ahmad, 2008; Chummar et al., 2017), også for de som har hjemmekontor (Hill et al., 2003; Nakrošienė et al., 2019). I lys av rolleteori (Kahn et al., 1964) kan det på den ene siden argumenteres for at uforenelige rollekrav mellom arbeid og familie kan føre til arbeid- familiekonflikt, noe som kan svekke arbeidsprestasjonen. På den andre siden kan rollene bidra til å definere atferd for de respektive rollene slik at arbeidstakerne klarer å prestere bedre i de gitte rollene og minimere graden av konflikt.

Ved å benytte Clarks (2000) arbeid- familiegrenseteori kan det argumenteres for at arbeidstakere som presterer bra i arbeidet klarer å balansere domene arbeid og familie. Dette fordi arbeidstakerne må forholde seg til domenegrensene, fysiske, psykologiske og tids-grenser, slik at det oppstår et minimum av konflikt. Fysiske grenser blir spesielt utfordret ved fleksibilitet slik som hjemmekontor. Domenene kan da påvirke hverandre betydelig, og gjennomtrengeligheten mellom domenene kan svekkes. Hjemmekontor kan også bidra til at den ansatte prøver å gjøre flere ting samtidig (Hill et al., 2003). Dette kan gjøre den psykologiske grensen mellom domene uklar og bidra til arbeid- familiekonflikt, samtidig som arbeidsprestasjonen kan svekkes. Ahrendt (2020) la frem at en betydelig andel arbeidstakere på hjemmekontor under COVID-19 opplevde at belastning i arbeidet, gikk ut over familielivet som kan resultere i belastningsbasert konflikt. Ved å trekke inn tidsgrenser kan det spekuleres i om det burde vært mer etablerte grenser for overtid ved arbeid på hjemmekontor. Dette er noe som bedrifter og organisasjoner bør arbeide med for å sikre den ansattes arbeidsprestasjon, ved å minimere faren for belastningskonflikt innenfor arbeid- familiekonflikt.

Antagelsene presentert ovenfor kan imidlertid bare forsvares for gruppen som er på arbeidsplassen i denne studien. Det ble antatt et statistisk signifikant funn for begge grupper med utgangspunkt i etablert litteratur før studien. Mulige grunner for ikke signifikante resultater for hjemmekontorgruppen kan skyldes både teoretiske og metodiske faktorer. Som nevnt kan det tenkes at arbeidstakerne i denne studien hadde mer varierende forhold for tilrettelagt hjemmekontor enn først antatt, noe som kan gjøre funnene utydelige. Nakrošienė et al. (2019) skisserer at arbeidstakere på hjemmekontor kan prestere bedre om de har en tilpasset arbeidsplass og mulighet til å ivareta familiemedlemmer. Sannsynligvis er dette forhold som er vanskelige å etterfølge for mange, både med tanke på plass hjemme og type arbeidsoppgaver. COVID-19 har også påvirket mange arbeidstakere da flere skoler og barnehager har stengt i perioder, noe som

kan gi en utfordrende hverdag og store forskjeller i opplevelsen av hjemmekontor. Det kan også spekuleres i om hjemmekontorgruppens noe lavere antall respondenter kan påvirke studiens resultater.

Arbeidsengasjement og arbeid- familiekonflikt

Den tredje hypotesen legger frem en negativ sammenheng mellom arbeidsengasjement og arbeid- familiekonflikt for (a) de på hjemmekontor og (b) de som er på arbeidsplassen.

Resultatene støtter studiens tredje hypotese der begge gruppene har en svak til moderat negativ sammenheng mellom variablene. Dette kan illustrere at de lavt engasjerte ansatte opplever høy grad av arbeid- familiekonflikt, eller at høyt engasjerte ansatte opplever lav grad av arbeid- familiekonflikt. Tidligere presentert forskning støtter funnene (Dådermann & Basinska, 2016).

Rolleteorien trekker frem at hverdagen for en arbeidstaker består av flere roller (Kahn et al., 1964). Sett i lys av rolleteori vil en engasjert ansatt søke vitalitet, entusiasme og absorpsjon i sin arbeidsrolle (Schaufelig & Bakker, 2004). Det kan derfor argumenteres for at disse komponentene kan bidra til mindre arbeid- familiekonflikt. Det bør imidlertid trekkes inn at etablert forskning legger frem at for mye arbeidsengasjement kan gå over til utbrenthet (Kaufmann & Kaufmann, 2015), som kan styrke arbeid- familiekonflikten (Balogun & Afolabi, 2019; Wayne et al., 2017). Det kan derfor skisseres en hårfin balanse mellom arbeidsengasjements utfall.

Ved hjemmekontor kan arbeid- familiegrensene bli mer fleksible og gjennomtrengelige (Clark, 2000), noe som kan utfordre arbeid- familiebalansen. Ved for stor interaksjon mellom domenene kan det oppstå arbeid- familiekonflikt, samtidig som dette kan svekke de ansattes arbeidsengasjement. Lite engasjement kan bidra til å viske ut grensene som skiller domenene. Dette kan illustreres ved en ansatt som er lite engasjert som kan bli lett distraheret på grunn av lite absorpsjon i sin arbeidsrolle. Grensene mellom domenene kan dermed bli mer gjennomtrengelige, noe som kan utfordre balansen mellom arbeid og familie og bidra til konflikt.

Kontrollvariabel

Til slutt ble sammenhengen mellom kjønn, arbeidsprestasjon, arbeidsengasjement og arbeid- familiekonflikt kontrollert for alder. Sammenhengen mellom alder og arbeid- familiekonflikt ble ikke ansett som statistisk signifikant effekt for den avhengige variabelen for noen av gruppene i denne studien. Det kan derfor ikke konkluderes med noen betydelig effekt for dette utvalget. Likevel antyder begge gruppene en svak negativ tendens mellom variablene, noe

som kan skissere at yngre arbeidstakere kan oppleve noe høyere arbeid- familiekonflikt enn eldre arbeidstakere. Det kan også være verd å nevne at korrelasjonsanalysen viste en statistisk signifikant negativ sammenheng mellom alder og arbeid- familiekonflikt for arbeidsplassgruppen. Dette kan ses i sammenheng med tidligere forskning (Matthews et al., 2010).

Styrker og begrensninger

Det er flere styrker og begrensninger for denne studien og dens gjennomførelse. Å belyse dette kan gi inspirasjon til videre forskning. Ut ifra tidligere forskning er det flere som har sett på variablene separat eller i andre sammenhenger, men det har vist seg vanskelig å finne noe forskning på denne kombinasjonen. Det er også verd å nevne at de fleste arbeidstakere har blitt og fortsatt kan bli påvirket av COVID-19 på en eller annen måte. Videre forskning som gjennomføres på dette tema vil derfor kunne bringe frem ny kunnskap.

Snøballmetoden som ble brukt for å samle inn utvalget til denne studien kan gi både positiv og negativ effekt. Metoden gjør det lettere å oppnå mange respondenter, da studentene kunne rekruttere respondenter som igjen kunne rekruttere andre respondenter innenfor ønsket målgruppe (Emerson, 2015; Sheu et al., 2009). Samtidig kan denne metoden gi feilkilder med bakgrunn i at mange av respondenter kan være like (Emerson, 2015). I denne studien er det ikke usannsynlig at flere av respondentene er fra samme organisasjon som har like omgivelser og arbeidsmiljø. Siden denne studiens utvalg ble rekruttert av 30 forskjellige studenter er derimot sjansen for at utvalget gir noe mindre homogene svar. Imidlertid kan dette forklare hvorfor det var mange respondenter i alderen 21-25 år og 51-55 år. Studentene søkte respondenter innenfor sin omgangskrets som sannsynligvis er enten i deres alder eller deres foreldregenerasjon. Videre kan det trekkes inn at majoritetsandelen av studentene var kvinner, noe som kan forklare den noe større frekvensen kvinner i studiens utvalg.

Videre kan det trekkes frem at respondentene svarer med sin subjektive oppfatning, noe som kan være en svakhet for bruken av spørreskjema. Ved å ikke ha objektive mål kan det bli skjevheter i rapporteringen. Flere respondenter i denne studien informerte om at det var vanskelig å vurdere sin egen prestasjon. Eksempelvis kan to respondenter som presterer like bra i arbeidet ha forskjellig krav til seg selv og rapportere ulikt. Sosial ønskelighet som kan også gi en usikkerhet rundt rapporteringene (Donaldson & Grant-Vallone, 2002). Respondenter kan ha ønske om å fremstille seg selv best mulig og underrapportere egenskaper og atferd som ofte blir sett på som negative. Et selvadministrerende spørreskjema som er brukt i denne studien kan

trekkes inn som en styrke for å begrense denne typen feilrapporteringer (Tourangeau & Yan, 2007). Ved å ha undersøkelsen elektronisk kunne respondentene gjennomføre undersøkelsen i fred, uten press fra studenten eller en tredje part slik som sjefen. Respondentene fikk også god informasjon om at svarene ble holdt anonyme, noe som kan ha minsket usikkerheten rundt rapporteringen.

Andre skjevheter ved selvrapporing kan være svakere kognitive ressurser hos enkelte respondenter, slik som hukommelse og utilstrekkelig gjenkallelse. Dette kan gi svakere rapportering og ikke gjenspeile virkeligheten helt slik den er. Flere respondenter ga tilbakemelding på at de brukte lenger tid på å besvare spørreskjemaet enn det som ble opplyst i informasjonsskrivet. Det kan være en fallgrube at respondentene avla hurtigere besvarelser med mindre vurderingsgrunnlag grunnet utålmodighet (Galesic & Bosnjak, 2009). Samtidig kan det å ha så få påstander per variabel som i denne studien være en svakhet, da påstandene kanskje ikke i stor nok grad fanger opp variansen innfor de gjeldene temaene (Schwarz et al., 1998). Bruken av spørreskjema kan imidlertid være en styrke for studien da det er et lett og anvendelig kartleggingsverktøy som ikke krever store ressurser for å samle inn mye data. Ved mye datamateriale kan bruk av spørreskjema også gjøre det lettere å kvantifisere datamaterialet (Schwarz et al., 1998).

Måleinstrumentene som ble benyttet i studien er etablerte og valide (Schaufeli, 2015; Undebakke et al., 2014). Samtidig viste de seg å ha en god indre konsistens, noe som er en betydelig styrke for studien (Field, 2018). Denne studien benytter et kryss-seksjonalt design slik at det ikke er mulig å dra slutninger om kausalitet (Taris & Kompier, 2003). Samtidig er det stor sannsynlighet at andre variabler spiller en betydelig rolle for den avhengige variabelen, arbeid-familiekonflikt, da de uavhengige variablene, samt kontrollvariabelen i analysen kun forklarte 6 % og 13 % av variasjonen for arbeid- familiekonflikt.

Videre kan det trekkes frem at studien i hovedsak tok for seg ansatte innenfor helse- og sosialtjenester, og teknisk, vitenskapelig tjenesteyting. Dette kan være en begrensning til generaliserbarhet da studien kun kan si noe om dette utvalget. Samtidig skal det trekkes frem at disse gruppene ble valgt for at studien skulle omhandle ansatte som sannsynligvis hadde blitt påvirket av COVID-19.

Ved å benytte seg av arbeid- familiegrenseteori kan empirisk forskning oppnå en tydeligere og mer instrumental tilnærming for hvordan folk kan få mer harmoni i domene, arbeid og hjem,

ved å undersøke de tilhørende grensene (Clark, 2000). Sammen med rolleteori kan en større del av dette feltet bli forklart da rolleteori tar for seg betydningen av krav innad i en rolle (Kahn et al., 1964).

Implikasjoner for praksis og videre forskning

Formålet med denne studien er å undersøke sammenheng mellom kjønn, arbeidsprestasjon, arbeidsengasjement og arbeid- familiekonflikt for de som har hjemmekontor og de som er på arbeidsplassen. Ved søk i ulike databaser viser det seg vanskelig å finne litteratur med disse variablene i en og samme studie, og det er generelt lite forskning med de forutsetningene som mange av arbeidstakerne hadde/har under COVID-19. Studien vil derfor være innsiktsfull ved å bringe frem ny kunnskap på akkurat denne relasjonen.

Funnene er i tråd med tidligere forskning for sammenhengen arbeid- familiekonflikt har med kjønn (Innstrand et al., 2009; van der Lippe & Lippényi, 2018), og arbeidsprestasjon (Ahmand, 2008; Chummar et al., 2017) for de som er på arbeidsplassen. Samtidig er funnet for arbeidsengasjement og arbeid- familiekonflikt for begge grupper i tråd med tidligere forskning (Dådermann & Basinska, 2016). Tidligere forskning støtter derimot ikke resultatet for sammenhengen arbeid- familiekonflikt har med kjønn (Craig, 2020; Innstrand et al., 2009), og arbeidsprestasjon (Ahmand, 2008; Chummar et al., 2017) for de som har hjemmekontor. Med denne studiens funn som grunnlag er det en direkte implikasjon å kunne undersøke sammenhengen mellom kjønn, arbeidsprestasjon, arbeidsengasjement og arbeid- familiekonflikt, for de respektive arbeidssituasjonene videre. Samtidig som det oppfordres til å inkludere andre variabler som kan besitte en medieringseffekt.

Resultatene i denne studien kan være med å videreutvikle teorier om kjønn, arbeidsprestasjon, arbeidsengasjement og arbeid- familiekonflikt for både de med hjemmekontor og de på arbeidsplassen, da de både støtter og utfordrer eksisterende forskning og litteratur. Samtidig støtter studien opp om rolleteori og arbeid- grenseteoriens fokus på å forstå skille mellom arbeidsliv og familieliv. Ved å benytte begge disse teoriene får studien belyst både grensene mellom domene, samt rolleforskjellene som kan opptre i et individs arbeidsliv og familieliv.

På bakgrunn av at denne studien ble gjennomført med snøballmetoden og kryss-seksjonell metode oppfordres det til å benytte longitudinell metode og randomisert utvalg ved senere forskning. Sistnevnte metode og utvalg gjør at nye studier kan avdekke kausalitet i forholdet

mellom variablene. Dette vil senere forskning ha fordel av da flere av variablene kan variere over tid. Samtidig kan det å søke god ytre validitet gjennom randomisert utvalg gi resultatene muligheter til å trekke gyldige slutninger utover studiens utvalg og til hele populasjonen.

Den undersøkte sammenhengen mellom studiens variabler kan benyttes i praksis. Da enhver ansatt må balansere rollene mellom arbeid og familie (Clark, 2000). Greenhaus & Powell (2006) trekker frem viktigheten av minimalt med arbeid- familiekonflikt slik at den kan føle større tilfredsstillelse i livet. Denne studien og etablert litteratur (Ahmand, 2008; Chummar et al., 2017) styrker også søken etter lavt nivå av arbeid- familiekonflikt da det kan fremme arbeidsprestasjonen for den ansatte på arbeidsplassen. God arbeidsprestasjon er ønskelig for arbeidsplasser, da dette kan bidra til produktivitet for bedriften. For å holde produktiviteten og tilfredstillelsen i livet til den ansatte på et godt nivå bør bedrifter søke kunnskap og kompetanse for å undersøke hva som kan motarbeide høyt nivå av arbeid- familiekonflikt. Den negative sammenhengen arbeid- familiekonflikt viste seg å ha på arbeidsengasjement kan derfor illustrere at arbeidstakere bør engasjere seg i arbeidet for å føle større tilfredsstillelse i livet. Dette er noe bedrifter og organisasjoner bør vektlegge i sin oppbygning av arbeidshverdagen til sine ansatte. Med bakgrunn i denne studien og etablert litteratur kan det argumenteres for at bedrifter bør legge spesielt fokus på kvinner for å kunne minimere graden av arbeid- familiekonflikt. Det oppfordres imidlertid til å undersøke arbeidstakere på hjemmekontor ytterligere i senere studier, da resultatene i denne studien ikke fremmet de funnene som det ble antatt med bakgrunn i etablert litteratur. Det er også verd å nevne at hjemmekontor er den nye normalen for mange arbeidstakere, og det er derfor viktig å undersøke ulike forhold for å sikre best mulig vilkår for både de ansatte og bedriften, også i fremtiden.

Avslutningsvis oppfordres det til mer forskning innenfor arbeidslivet, og da spesielt med bakgrunn i COVID-19. Pandemiens påvirkning på arbeidslivet er fortsatt lite undersøkt, noe som gir gode muligheter for fremtidig innovasjon og utvikling. Det sies at hjemmekontor er den nye normalen for mange arbeidstakere. Dette indikerer et spennende forskningsfelt, der også ulike retningslinjer for arbeid kan være tenkelig for å håndtere interaksjonen mellom arbeid og familie på et mer objektivt nivå. Videre bør også forskning fokusere på hurtig implementering i arbeidslivet, slik at kunnskap om domene blir brukt i praksis. Fokus på miljø, samtidig som det søkes produktiv fremgang kan gi helsefremming i arbeidslivet og bidra til nytte for felleskapet.

Konklusjon

Hensikten med denne studien er å undersøke sammenhengen mellom kjønn, arbeidsprestasjon, arbeidsengasjement og arbeid- familiekonflikt både for de som har hjemmekontor og de som er på arbeidsplassen, i lys av COVID-19. Studien diskuterer funnene med bakgrunn i rolleteori og arbeid- familiegrenseteori. Sammenhengen har vist seg vanskelig å finne i tidligere studier og bidrar derfor til viktig innsikt i fenomenet arbeid- familiekonflikt. For hjemmekontorgruppen viste funnene en negativ sammenheng mellom arbeidsengasjement og arbeid- familiekonflikt. Det ble dog ikke funnet noen statistisk signifikant resultat mellom kjønn og arbeidsprestasjon på arbeid- familiekonflikt for denne gruppen - tendensen er likevel negativ. Resultatene viste videre en negativ sammenheng for kjønn, arbeidsprestasjon og arbeidsengasjement på arbeid- familiekonflikt for arbeidsplassgruppen. Grunnet studiens metode kan det ikke argumenteres for kausalitet i denne studien. Det vil derfor oppfordres til longitudinelle studier for å undersøke betydningen av kjønn, arbeidsprestasjon og arbeidsengasjement på arbeid- familiekonflikt for de respektive gruppene. Lave nivå av arbeid- familiekonflikt gir gode avkastninger både for den ansatte og organisasjonen, og kunnskap om dette fenomenet vil derfor være av betydning. COVID-19 kan ha endret arbeidslivet for godt. Det bør derfor være et satsningsområde å kunne undersøke ulike forhold slik at det kan sikres helsefremmende arbeidsplasser også i lys av COVID-19.

Referanser

- Ahmad, A. (2008). Direct and indirect effects of work-family conflict on job performance. *The Journal of International Management Studies*, 3(2), 176-180
- Ahrendt, D., Cabrita, J., Clerici, E., Hurley, J., Leončikas, T., Mascherini, M., Riso, S., & Sandor, E. (2020). Living, working and COVID-19. Publications Office
- American Psychological Association. (2020) *Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.)*. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Balogun, A. G. & Afolabi, O. A. (2019). Examining the moderating roles of job demands and resources on the relation between work engagement and work–family conflict. *South African Journal of Psychology*, 49(4), 479–490.
<https://doi.org/10.1177/0081246318818382>
- Biddle, B. J. (1986). Recent Development in Role Theory. *Annual Review of Sociology*, 12, 67–92. <https://www.jstor.org/stable/2083195>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. & Ying, Z. J. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment*. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Bowerman, B. L. & O'Connell, R.T. (1990). *Linear statistical models: An applied approach* (2nd ed.) Belmont, CA: Duxbury.
- Chummar, S., Singh, P. & Ezzedeen, S. R. (2019). Exploring the differential impact of work passion on life satisfaction and job performance via the work–family interface. *Personnel Review*, 48(5), 1100–1119. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0033>
- Chung, H. & van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381.
<https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Couch, D. L., O'Sullivan, B. & Malatzky, C. (2021). What COVID-19 could mean for the future of “work from home”: The provocations of three women in the academy. *Gender, Work, and Organization*, 28(S1), 266–275. <https://doi.org/10.1111/gwao.12548>
- 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>

- Craig, L. & Churchill, B. (2021). Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19. *Gender, Work & Organization*, 28(S1), 66–79. <https://doi.org/10.1111/gwao.12497>
- de Menezes, L. M. & Kelliher, C. (2011). Flexible Working and Performance: A Systematic Review of the Evidence for a Business Case. *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452–474. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00301.x>
- Donaldson, S. I. & Grant-Vallone, E. J. (2002). Understanding self-report bias in organizational behavior research. *Journal of Business and Psychology*, 17(2), 245-260. <https://doi.org/10.1023/A:1019637632584>
- Dåderman, A. M. & Basinska, B. A. (2016). Job Demands, Engagement, and Turnover Intentions in Polish Nurses: The Role of Work-Family Interface. *Frontiers in Psychology*, 7, 1621–1621. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01621>
- Emerson, R. W. (2015). Convenience sampling, random sampling, and snowball sampling: How does sampling affect the validity of research? *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 109(2), 164–168. <https://doi.org/10.1177/0145482X1510900215>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (5th edition. ed.). Los Angeles: SAGE.
- Galesic, M. & Bosnjak, M. (2009). Effects of Questionnaire Length on Participation and Indicators of Response Quality in a Web Survey. *Public Opinion Quarterly*, 73(2), . 349-360. Doi: <https://doi.org/10.1093/poq/nfp031>
- Gómez-Salgado, J., Domínguez-Salas, S., Romero-Martín, M., Romero, A., Coronado-Vázquez, V. & Ruiz-Frutos, C. (2021). Work engagement and psychological distress of health professionals during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/10.1111/jonm.13239>
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- 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)
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Falkum, E., Espnes, G. A. & Aasland, O. G. (2009). Gender-Specific Perceptions of Four Dimensions of the Work/Family Interaction. *Journal of Career Assessment*, 17(4), 402–416. <https://doi.org/10.1177/1069072709334238>
- Jostell, D. & Hemlin, S. (2018). After hours teleworking and boundary management: Effects on work-family conflict. *Work (Reading, Mass.)*, 60(3), 475–483.
<https://doi.org/10.3233/WOR-182748>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). Wiley.
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2015). Psykologi i organisasjon og ledelse (5. utg., p. 531). Fagbokforl.
- Knight, C., Patterson, M. & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812.
<https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Leung, L. & Zhang, R. (2017). Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A perspective from work/family border theory. *Telematics and Informatics*, 34(1), 385–396. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2016.06.001>
- Matthews, R. A., Bulger, C. A. & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Work social supports, role stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 78–90.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.011>
- Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., Friedel, S., Finkel, M., Cornesse, C. & Blom, A. G. (2021). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: Longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies*, 23(sup1), S601–S617. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833066>
- Morilla-Luchena, A., Muñoz-Moreno, R., Chaves-Montero, A. & Vázquez-Aguado, O. (2021). Telework and Social Services in Spain during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 725.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18020725>

- Myer, R. (1990). *Classical and modern regression with applications* (2nd ed.). Boston, MA: Duxbury.
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I. & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: Characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87–101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A. & Kiewitz, C. (1999). Value Attainment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 318–326. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.318>
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D. & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work, and Employment*, 27(3), 193–207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>
- Schaufeli, W. B. (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International*, 20(5), 446–463. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0025>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315
- Schieman, S., Badawy, P. J., Milkie, M. A. & Bierman, A. (2021). Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic. *Socius*, 7, 2378023120982856. <https://doi.org/10.1177/2378023120982856>
- Schwarz, N., Groves, R. & Schuman, H. (1998). Survey methods. Gilbert, D.T., Fiske, S.T. & Lindzey, G. (red.), *The Handbook of Social Psychology* (4th ed., 1, pp. 143-179). The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Sheu, S., Wei, I., Chen, C., Yu, S. & Tang, F. (2009). Using snowball sampling method with nurses to understand medication administration errors. *Journal of Clinical Nursing*, 18(4), 559–569. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2007.02048.x>
- Taris, T. W. & Kompier, M. (2003). Challenges in longitudinal designs in occupational health psychology. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 29 (1), 1-4. Doi: 10.5271/sjweh.697
- 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). *ARK. Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser, Hvem - Hva – Hvordan*. Trondheim: Senter for helsefremmende forskning.
- van der Lippe, T. & Lippényi, Z. (2018). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383–402.
<https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- Wayne, S. J., Lemmon, G., Hoobler, J. M., Cheung, G. W. & Wilson, M. S. (2017). The ripple effect: A spillover model of the detrimental impact of work–family conflict on job success. *Journal of Organizational Behaviour*, 38(6), 876–894
- 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)
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S. & Garud, R. (1999). Communication Patterns as Determinants of Organizational Identification in a Virtual Organization. *Organization Science (Providence, R.I.)*, 10(6), 777–790. <https://doi.org/10.1287/orsc.10.6.777>