

Arbeid-familiekonflikt i relasjon til arbeidspress og autonomi hos kvinnelige og mannlige arbeidstakere med hjemmekontor

Hanna Felicia Fossen Lange

Bacheloroppgave innen arbeids- og organisasjonspsykologi, PSY2907

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Trondheim, våren 2021

Veileder: Silje Fladmark

Forord

Bachelorprosjektet «Helsefremmende arbeidsplasser i lys av covid-19» ble valgt grunnet en personlig interesse for feltet arbeids- og organisasjonspsykologi. Et ønske om å skrive om noe dagsaktuelt, samt interesse for interaksjonen mellom arbeid og familie, bidro videre til valget av tema. For innføring i, og inspirasjon tilknyttet feltet og det valgte temaet, vil jeg takke Silje Fladmark, Siw Tone Innstrand, og Marit Christensen. Veilederne har i tillegg bidratt med litteraturforslag og tilbakemeldinger som har vært med på å forme problemstillingen. Jeg vil også takke Philip Lautin Jackson for å gjøre klart datasettet, og for råd tilknyttet analysen. For individuell veiledning og konstruktive tilbakemeldinger vil jeg rette en ekstra takk til Silje Fladmark. Spørreskjemaet som ble benyttet i oppgaven var ferdig utformet av psykologisk institutt, og alle bachelorstudentene i prosjektet bidro til innsamling av deltagerne. Ellers er oppgaven i stor grad utført selvstendig, inkludert litteratursøk, utforming av problemstilling og hypoteser, analysering av datamaterialet, samt drøfting rundt resultatene. Dette har gitt meg innsikt i arbeids- og organisasjonspsykologi som felt, samt et innblikk i kvantitativ psykologisk forskningsprosess. For denne lærdommen er jeg veldig takknemlig, der dette har styrket min personlige interesse innenfor feltet, og gitt meg en dypere forståelse for hvordan forskning utføres.

Bacheloroppgaven følger den norske versjonen av The Publication Manual of the American Psychological Association, Seventh Edition.

Sammendrag

De siste tiårene har hjemmekontor vært en økende trend, og har som følge av covid-19 pandemien blitt påbudt for arbeidstakere flest. Hjemmekontor har videre vist tvetydige relasjoner med arbeid-hjemkonflikt (AFK), og belyser behovet for å undersøke hvilke arbeidsrelaterte konsepter som har sammenheng med AFK hos arbeidstakere med hjemmekontor. Det vil videre være hensiktsmessig å adressere hvordan slike sammenhenger er for kvinner og menn separat, ettersom empirisk evidens tyder på at kvinner opplever mer AFK. Formålet med studien er derfor å undersøke sammenhengen AFK har med arbeidspress og autonomi, separat for kvinner og menn med hjemmekontor. Hypoteser vil utarbeides med utgangspunkt i arbeid-familiengrenseteori og jobbkrav-ressursmodellen. En spørreundersøkelse som inkluderer testledd relatert til arbeid-familiekonflikt, arbeidspress og autonomi, samt demografiske variabler, ble besvart av 158 kvinnelige og 114 mannlige norske arbeidstakere med hjemmekontor. Datamaterialet ble analysert ved å gjennomføre to regresjonsanalyser separat for kvinner og menn. Resultatene viste en signifikant positiv relasjon mellom AFK og arbeidspress hos begge kjønn, der relasjonen var betydelig sterkere hos menn. Det ble videre funnet en signifikant negativ relasjon mellom autonomi og AFK hos kvinner, og ingen signifikant relasjon mellom autonomi og AFK hos menn. Funnene blir diskutert ut ifra teori og empiri, og teoretiske og praktiske implikasjoner gjøres rede for. Videre forskning i form av longitudinelle studier med randomisert utvalg anbefales for å imøtekomme denne studiens begrensninger tilknyttet generalisering og kausalitet. En slik studie vil kunne gi et bedre innsyn i årsaken bak variablenes relasjoner.

Nøkkelord: hjemmekontor, arbeid-familiekonflikt, arbeidspress, autonomi, arbeid-familiengrenseteori, jobbkrav-ressursmodellen, regresjon, kjønn

Introduksjon

Både en historisk utvikling og den dagsaktuelle covid-19 pandemien har gitt konsekvenser for interaksjonen mellom arbeid og familie. Tidligere ble arbeid og familie betraktet som to distinkte domener, men dette skillet er blitt svekket over tid (Clark, 2000). Dette kan trolig settes i sammenheng med den økte muligheten til å arbeide hjemmefra. Hjemmekontor, definert som betalt arbeid som er gjort primært hjemmefra (minst 20 timer per uke) (Crosbie & Moore, 2004, s.224), har nemlig økt de siste tiårene (Crosbie & Moore, 2004; McAlpine, 2018). I tillegg er det å gjøre jobben hjemmefra en del av tiltakene benyttet for å forhindre spredning av korona-viruset (Covid-19-forskriften, 2020, § 16). Bruk av hjemmekontor ser videre ut til å ha viktige implikasjoner for arbeid-familiekonflikt (AFK), indikert av flere empiriske funn på relasjonen mellom hjemmekontor og AFK. Dette inkluderer positive relasjoner mellom AFK og hjemmekontor (Eddleston & Mulki, 2017; Peters et al. 2009; Van der Lippe & Lippényi, 2018), mellom AFK og fleksible arbeidsavtaler (Choo et al., 2016), og mellom fjernarbeid og mindre tid med familien som følge av arbeid (Chung, 2017). Relasjonen er noe tvetydig, der studier også har funnet en negativ relasjon mellom AFK og telekommunikasjon (Gajendran & Harrison, 2007), samt en positiv relasjon mellom arbeid-familiebalanse og hjemmekontor (Hill et al., 2003; Madsen, 2003).

Funn som indikerer positive relasjoner mellom hjemmekontor og AFK er urovekkende grunnet AFK sin relasjon med en rekke utfall som er negative for individ og organisasjon. For eksempel er det funnet positive relasjoner mellom AFK og diverse helseproblemer som utbrenthet (Amstad et al., 2011; Peeters et al., 2005), intensjon om å avslutte i jobben (Kinman & Jones, 2008; Netemeyer et al., 2004), og lavere jobbtilfredshet (Kinman & Jones, 2008; Kossek & Ozeki, 1998; Perrewé et al., 1999). Empiriske funn som har funnet at hjemmekontor har både positive og negative relasjoner med AFK, kan hinte om at enkelte arbeidstakere som jobber hjemmefra opplever mindre AFK enn andre arbeidstakere som arbeider hjemmefra. Undersøkelse av hvilke konsepter som har sammenheng med AFK hos arbeidstakere med hjemmekontor, kan derfor gi verdifull innsikt i hvorfor noen med hjemmekontor ser ut til å oppleve mer AFK enn andre med hjemmekontor.

Denne studien vil undersøke hvorvidt arbeidspress og autonomi har sammenheng med AFK hos arbeidstakere med hjemmekontor. Arbeidspress og autonomi er tidligere assosiert med AFK, men det ser ut til å være begrenset eller ingen forskning på relasjonen mellom disse to konseptene og AFK i et utvalg der alle deltagerne har hjemmekontor. Videre har tidligere forskning på hjemmekontor som regel undersøkt individer som benytter dette frivillig (Kniffin et al., 2020), mens påbudet inkluderer individer utover dette (Covid-19-

forskiften, 2020, § 16). Dette kan bidra til å gjøre utvalget i denne studien mindre «biased», der frivillighet kan ha påvirket tidligere funn.

Ved utforskning av AFK blir det uunngåelig å se tematikken ut ifra et kjønnsperspektiv, ettersom tidligere forskning tyder på at kvinner opplever AFK i større grad enn menn (Innstrand et al., 2009; Lippe & Lippényi, 2018; Wiersma, 1990). Det vil derfor utføres en analyse separat for kvinner og menn for å undersøke om eventuelle relasjoner mellom arbeidspress, autonomi og AFK er ulike for kvinner og menn i retning eller styrke. Dette vil kunne belyse betydningen av kjønn, og er i tråd med Parasuraman og Greenhaus (2002) sin anbefaling om å undersøke hvordan variabler i sammenheng med kjønn kan predikere utfall relatert til arbeid og familie. Problemstillingen er følgende «Hvilken sammenheng har arbeidspress og autonomi med arbeid-familiekonflikt hos kvinnelige og mannlige arbeidstakere med hjemmekontor i Norge?».

Empiri og teoretisk rammeverk

Konsepter og empiriske funn

Arbeid-familiekonflikt. Arbeidsdomenet og familiedomenet har tilhørende forventninger som individer forsøker å tilfredsstille (Biddle, 1986). Dersom forventningene fra de to domenene er motstridende, kan det være vanskelig å tilfredsstille forventningene til begge domenene, kalt en inter-rollekonflikt (Einarsen & Skogstad, 2011). AFK blir ifølge Greenhaus og Beutell (1985) forstått som en form for inter-rollekonflikt hvor rollepresset fra arbeids-, og familiedomenet er gjensidig uforenlige (s.77). Konseptet står i motsetning til arbeid-familiebalanse, som defineres som tilfredsstillelse og god fungering på arbeidsplassen og hjemme, med minimal rollekonflikt (Clark, 2000, s.752). Wayne og kolleger (2004) belyser to retninger av AFK, nemlig arbeid-til-familie konflikt, og familie-til-arbeid konflikt. Denne studien tar for seg AFK i form av arbeid-til-familie konflikt, som hovedsakelig omhandler at arbeidet forstyrrer familielivet.

Arbeidspress kan forstås som subjektivt opplevd stress i forbindelse med arbeidsoppgaver som skal utføres nå eller i fremtiden (Roe & Zijlstra, 2000). Arbeidspress kan gi positive utfall som kompetanse og mestringsfølelse, samt negative utfall som dårligere prestasjon, minket jobbtfredshet og forverret mental helse (Buck, 1972, referert i Manneråk & Küffer, 2017). De positive utfallene har som forutsetning at arbeidspresset ikke oppleves som kronisk. Diverse aspekter ved arbeidspress er videre relatert til AFK. AFK er positivt assosiert med overflødig arbeidspress (Glavin & Schieman, 2012), stor arbeidsmengde (Bakker & Geurts, 2004), og tidspress (Fladmark, 2018; Voydanoff, 2004). Disse studiene

operasjonaliserer hovedsakelig arbeidspress som for mye arbeidsmengde og tidspress, og samsvarer med operasjonaliseringen av arbeidspress i denne studien. Voydanoff (2004) foreslår at hennes funn av en positiv sammenheng mellom tidspress og AFK kan begrunnes med at tidspresset gir en negativ spillover-effekt i familielivet, og dermed konflikt, grunnet arbeidspress-variabelens trolige relasjon med negative emosjoner. Dette støttes av funn som indikerer at ansatte med arbeidspress ser ut til å bekymre seg mer utenfor jobb (Bakker & Geurts, 2004). Videre indikerer tidligere funn at en positiv relasjon mellom arbeidspress og AFK ser ut til å være tilsvarende hos kvinner og menn (Fladmark, 2018).

Autonomi defineres som hvorvidt en bestemt type arbeid kan gi individet stor frihet, uavhengighet, og bestemmelse i planleggingen av når og hvordan arbeidet skal utføres (Johari et al., 2016, s.109). Autonomi er ansett å spille en viktig rolle i flere områder i livet, der selvbestemmelsesteorien beskriver autonomi som et menneskelig behov (Deci & Ryan, 2000). Tilfredsstillelse av dette behovet er videre vist å være viktig på arbeidsplassen (Van den Broeck et al., 2008). Dette understrekes av konseptets relasjon med flere positive utfall for arbeidsplassen, eksempelvis minket jobbstress (Kalleberg et al., 2009), og bedre jobbutførelse (Johari et al., 2016). Autonomi er også negativt assosiert med AFK (Fladmark, 2018; Kinman & Jones, 2008; Michel et al., 2011; Voydanoff, 2004). På lignende måte har AFK vist negative relasjoner med timeplankontroll (Glavin & Schieman, 2012). I sistnevnte studie viste fullstendig timeplankontroll en sterkere negativ relasjon med AFK enn noe timeplankontroll. Studiene på relasjonen mellom autonomi og AFK har operasjonalisert autonomi som kontroll over når eller hvordan man skal utføre arbeidet, og tilsvarende denne studiens operasjonalisering av autonomi. Relasjonen er derimot noe tvetydig, ettersom autonomi også har vært positivt relatert til AFK (Bakker & Geurts, 2004). Sistnevnte studie skiller seg fra de andre presenterte studiene grunnet en ulik operasjonalisering av autonomi. Halvparten av testleddene i Bakker og Geurts (2004) sitt instrument tilknyttet autonomi omhandler grad av egenskaper som blir brukt ved utførelse av arbeid. Dette kan være med på å begrunne motstridende funn på relasjonen. En metastudie av Michel og kolleger (2011) viste videre til at en negativ relasjon mellom autonomi og AFK var sterkere for menn enn for kvinner. Fladmark (2018) fant derimot ingen betydelig forskjell i relasjonen mellom autonomi og AFK hos kvinner og menn. Tvetydigheten understreker at det er viktig å undersøke relasjonen nærmere separat for kjønn.

De presenterte studiene som undersøkte relasjonen mellom arbeidspress og AFK, og relasjonen mellom autonomi og AFK, er ikke utført på et utvalg der alle deltagerne har hjemmekontor. Det ser ut til å være begrenset eller ingen forskning på disse spesifikke relasjonene hos kun arbeidstakere med hjemmekontor. Hypoteser vil derfor ta utgangspunkt i

disse studiene utført i utvalg uten spesifikt hjemmekontor og teorier relatert til problemstillingen.

Teoretisk rammeverk

Jobbkraft-ressursmodellen (Bakker & Demerouti, 2007), også kalt JD-R modellen, omhandler at vi har jobbkraft og -ressurser på arbeidsplassen som påvirker til helseskadelige prosesser og motivasjonsprosesser. Jobbkraft defineres som fysiske, psykologiske, sosiale, eller organisasjonelle aspekter ved jobben som krever vedvarende fysisk og/eller psykologisk (kognitiv og emosjonell) innsats eller egenskaper og er derfor assosiert med visse fysiologiske og/eller psykologiske kostnader (Bakker & Demerouti, 2007, s.312). I tråd med definisjonen setter JD-R modellen jobbkraft i sammenheng med en helseskadelig prosess, dersom kravene er kroniske eller vanskelig å tilfredsstille (Bakker & Demerouti, 2007; Meijman & Mulder, 1998, referert i Bakker & Demerouti, 2007).

Sammenhengen mellom jobbkraft og en helseskadelig prosess avhenger også av tilgjengelige jobbressurser (Bakker & Demerouti, 2007). Jobbressurser defineres som fysiske, psykologiske, sosiale, eller organisasjonelle aspekter ved jobben som er enten/eller: Funksjonelle i å oppnå arbeidsmål. Reduserer jobbkraft og de assosierte fysiologiske og psykologiske kostnadene. Stimulerer personlig vekst, læring, og utvikling (Bakker & Demerouti, 2007, s.312). JD-R modellen foreslår, og har mottatt empirisk støtte for, at jobbressurser kan bufre sammenhengen mellom jobbkraft og helseskadelige prosesser (e.g. Bakker et al., 2003a; Bakker et al., 2005). Jobbressurser settes videre i sammenheng med en motivasjonsprosess, som er karakterisert av god utførelse, høyt jobbengasjement og lav kynisme (Bakker & Demerouti, 2007).

Arbeid-familiegrenseteori (Clark, 2000) gir en dypere forståelse av grensen mellom arbeids- og familiedomenet. Teorien beskriver at vi daglig krysser grensen mellom arbeids- og familiedomenet, der grensen kan forstås på fysisk, temporalt, og psykologisk nivå. Eksempelvis tilsier den fysiske grensen hvor arbeids- og familiedomenet befinner seg. Grensen er mer eller mindre gjennomtrengelig, forstått som hvorvidt aspekter ved domenene kan gå over i hverandre (Beach, 1989), og fleksibelt, forstått som hvorvidt det er mulig å flytte grensen (Hall & Richter, 1988). Jo mer gjennomtrengelig og fleksibel en grense er, jo mer sannsynlig oppstår «blending» (Clark, 2000). «Blending» karakteriseres av overlapp mellom domenene, der domenene går noe over i hverandre. Clark eksemplifiserer psykologisk «blending» ved at erfaring i et domene benyttes i det andre domenet. «Blending» vil i denne

studien forstås synonymt med «rolleblurring», som defineres som erfaringen av forvirring eller vanskeligheter med å skille ens arbeid fra ens familieroller i en gitt setting hvor disse rollene er ansett som høyt integrert, som å gjøre betalt arbeid hjemme (Desrochers & Sargent, 2004, s.41). Grensens styrke vurderes ut ifra kombinasjonen av «blending», fleksibilitet, og gjennomtrengelighet, der høyere grad av disse aspektene bidrar til en svakere grense (Clark, 2000). Grensen kan videre være mer beskyttende mot et domene enn et annet. Dersom grensen tilknyttet arbeidsdomenet er sterkere enn grensen tilknyttet familiedomenet, tillates arbeidet å gå mer utover familien enn omvendt.

Hjemmekontor er blitt foreslått som en utløser for mer «rolleblurring» (Desrochers & Sargent, 2004; Sullivan, 2000). Hjemmekontor svekker den fysiske grensen mellom arbeid og hjem, og kan derfor gi økt gjennomtrengelighet på fysisk nivå (Clark, 2000; Sullivan, 2000). Fleksibilitet på temporalt nivå kan også oppstå, ved at individer ved hjemmekontor i større grad kan avgjøre når de skal jobbe (Eddleston & Mulki, 2017; Hill et al., 2003). Det samme gjelder fleksibilitet på psykologisk nivå, ved at man tenker mer på arbeidet utenfor jobb uten klare fysiske grenser (Sullivan, 2000). Dette indikerer ifølge arbeid-familiegrenseteori at hjemmekontor kan gi en svakere grense mellom domenene (Clark, 2000). På samme måte som hjemmekontor har tvetydige relasjoner med AFK, forklarer arbeid-familiegrenseteori at svake grenser kan ha både positive og negative utfall for AFK.

Clarks (2000) arbeid-familiegrenseteori argumenterer at grensestyrken som gir mest arbeid-familiebalanse avhenger av hvor like domenene oppleves av individet, og hvilket domene man identifiserer seg mest med. For det første er sterke grenser mellom domenene hensiktsmessig for arbeid-familiebalanse når domenene oppleves som ulike når det kommer til forventninger, atferdsmønstre og lignende. For det andre fasiliterer sterke grenser tilknyttet det ene domenet arbeid-familiebalanse når det er dette domenet individet identifiserer seg mest med. I tillegg argumenterer teorien at det å være sentral i et domene kan gi påvirkning til å endre domene og grensen, og dermed tilpasse grensen til egne behov fasilitere arbeid-familiebalanse. Sentralitet i et domene karakteriseres blant annet av identifikasjon med domenets ansvarsområder.

Ettersom hjemmekontor ser ut til å bidra til en svakere grense, kan argumentene i arbeid-familiegrenseteorien gi innsikt i tvetydighet ved relasjonen mellom hjemmekontor og AFK. Disse tre egenskapene kan med andre ord være del av diverse individuelle forskjeller som spiller en rolle for retningen av relasjonen mellom hjemmekontor og AFK.

Problemstilling, hypoteser og kontrollvariabler

AFK, arbeidspress og autonomi vil tolkes i henhold til JD-R modellens termer, med utgangspunkt i empiri og teori. Arbeid-familiekonflikt vil være utfallsvariabelen, og tolkes innenfor JD-R modellens term «helseskadelig prosess», grunnet AFK sin relasjon med en rekke negative utfall for individ og organisasjon. AFK har tidligere blitt brukt som en utfallsvariabel predikert av jobbkrav og jobbressurser i modeller inspirert av JD-R modellen, eksempelvis av Bakker & Geurts (2004), Fladmark (2018) og Glavin og Schieman (2012).

Arbeidspress er en av to prediktorvariabler, og tolkes som et jobbkrav. Arbeidspress er et aspekt innenfor arbeidsdomenet som kan forstås som psykologisk og med krav om vedvarende psykologisk eller fysisk innsats, i tråd med Bakker og Demerouti (2007, s.312) sin definisjon på jobbkrav. I tillegg bruker Bakker og Demerouti (2007) høyt arbeidspress som eksempel på et jobbkrav. Det antas følgende en positiv relasjon mellom arbeidspress og AFK hos begge kjønn. Dette er med bakgrunn i at JD-R modellen foreslår en positiv sammenheng mellom jobbkrav og helseskadelige prosesser. Antagelsen er også bygget på empirisk evidens av positive relasjoner mellom arbeidspress og AFK (e.g. Glavin & Schieman, 2012). Ettersom empiriske funn indikerer at kvinner og menn har en tilsvarende relasjon mellom arbeidspress og AFK (Fladmark, 2018), antas dette også i denne studien.

Hypotese 1a: Arbeidspress er positivt relatert til arbeid-familiekonflikt hos kvinner.

Hypotese 1b: Arbeidspress er positivt relatert til arbeid-familiekonflikt hos menn.

Hypotese 1c: Den positive relasjonen mellom arbeidspress og arbeid-familiekonflikt er tilsvarende lik for kvinner og menn.

Den andre prediktorvariabelen autonomi tolkes som en jobbressurs. Dette begrunnes med at autonomi ser ut til å bidra til å oppnå arbeidsmål, eksempelvis ved at konseptet er relatert til bedre jobbutførelse (Johari et al., 2016), der dette er i tråd med JD-R modellens definisjon av jobbressurser (Bakker & Demerouti, 2007, s.312). I tillegg brukes autonomi som et eksempel på jobbressurser av Bakker & Demerouti (2007). Det antas videre at autonomi har en negativ sammenheng med AFK hos begge kjønn. Denne antagelsen har bakgrunn i arbeid-familiegrenseteori sitt argument om at påvirkning gitt av sentralitet i et domene kan fasilitere arbeid-familiebalanse. Ettersom arbeid-familiebalanse står i motsetning til AFK, vil påvirkning trolig ha en negativ sammenheng med AFK i tråd med arbeid-familiegrenseteori. Påvirkning vil i denne studien tolkes synonymt med autonomi med grunnlag i Johari og kolleger (2016, s.109) sin definisjon på autonomi, samt Clark (2000) sin beskrivelse av

autonomi som en karakteristika ved sentrale individer. Clark (2000) benytter i tillegg autonomi-begrepet for å eksemplifisere påvirkning sin positive rolle relatert til arbeid-familiebalanse.

Antagelsen er også bygget på resonnement fra JD-R modellen sin antakelse om at jobbressurser kan bufre en positiv relasjon mellom jobbkrav og helseskadelige prosesser. Dette kan mulig indikere at jobbressurser har en negativ sammenheng med helseskadelige prosesser, og dermed underbygge en antagelse om en negativ sammenheng mellom autonomi, tolket som en jobbressurs, og AFK, tolket som en helseskadelig prosess. I tillegg har flere studier funnet en negativ relasjon mellom autonomi og AFK (e.g. Kinman & Jones, 2008). Autonomi sin negative sammenheng med AFK ser videre ut til å være sterkere for menn enn kvinner, ut ifra Michel og kollegers (2011) metaanalyse.

Hypotese 2a: Autonomi er negativt relatert til arbeid-familiekonflikt hos kvinner.

Hypotese 2b: Autonomi er negativt relatert til arbeid-familiekonflikt hos menn.

Hypotese 2c: Den negative relasjonen mellom autonomi og arbeid-familiekonflikt er betydelig sterkere for menn enn for kvinner.

Det vil kontrolleres for alder, sivilstatus og barn. Dette er for å forsikre om at eventuelle relasjoner mellom arbeidspress, autonomi og AFK ikke kan forklares av disse kontrollvariablene. Michel og kollegers (2011) fant i sin metaanalyse at deltagerens sivilstatus og barn fungerte som moderatorer for enkelte sammenhenger mellom diverse variabler og AFK. Dette understreker viktigheten av å kontrollere for disse variablene. Samtidig er kontrollvariablene sivilstatus og barn relevant for hvor mange individer deltagerens familie består av, og hvor mye hjelp man får med å ta vare på barn, og kan muligens påvirke sammenhengen av denne grunnen. Alder er i tillegg viktig å kontrollere for, med tanke på at deltagerens alder kan ha noe å si for alder på barn, år med jobberfaring, eller andre aspekter som muligens kan påvirke relasjonen.

Metode

Prosedyre

Studentene i bachelorprosjektet «Helsefremmende arbeidsplasser i lys av covid-19» fikk et ferdigstilt, digitalt spørreskjema som skulle benyttes til datainnsamling. Studentene hadde selv ansvar for rekruttering av deltagere. Hver student skulle samle inn data fra 20 norske arbeidstakere hver, fra de to yrkesgruppene (1) faglig, vitenskapelig og teknisk

tjenesteyting, og (2) helse- og sosialtjenester. Enkelte deltagere tilhørte også andre yrkesgrupper. Utvalget ble samlet inn ved en kombinasjon av bekvemmelighetsutvalg og snøballmetoden i tidsperioden 25. januar til 7. februar 2021.

Studentene spurte tilgjengelige arbeidstakere i Norge om de var villige til å delta i en spørreundersøkelse i forbindelse med sitt bachelorprosjekt på ulike plattformer. Ved aksept av forespørselen ble arbeidstakerne sendt en e-post som inkluderte et informasjonsskriv, en ID-kode og lenke til den digitale spørreundersøkelsen. Informasjonsskrivet inneholdt informasjon om undersøkelsen, kontaktinformasjon til veilederne i prosjektet, og forsikret om frivillighet, anonymitet og konfidensialitet av deltagerens svar. ID-koden ble skrevet inn ved utfylling av spørreundersøkelsen, og informerte om hvilken student som rekrutterte dem til undersøkelsen, og ble deretter slettet. Deltagerne ble gitt mulighet til å videresende undersøkelsen. Etiske aspekter ble tatt hensyn til ved at spørreskjemaet følger retningslinjene til Personombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD).

Utvalg

Et utvalg på 629 arbeidstakere med norskkunnskaper bosatt i Norge svarte på spørreundersøkelsen. Dette fullstendige utvalget inkluderer deltagere uten hjemmekontor og arbeidsløse. Disse deltagerne ble ekskludert grunnet irrelevans til problemstillingen, som kun omhandler norske arbeidstakere med hjemmekontor. Det endelige utvalget som danner grunnlaget for denne studien, bestod følgende av 272 deltagere.

Av disse 272 deltagerne, var 158 kvinner (58%) og 114 menn (42%). Deltagerne rapporterte alder i 5-års intervaller, og var mellom 21-25 og 66+ år, der intervallet 51-55 fanget opp den største gruppen ($n = 66$, 24%). De fleste deltagerne hadde samboer eller var gift ($n = 198$, 73%). Antall deltagere som hadde barn ($n = 159$, 58.5%) og ikke hadde barn ($n = 113$, 41.5%) var noe mer likt fordelt. De fleste deltagerne var fast ansatt ($n = 240$, 88%), mens de resterende deltagere var midlertidig ansatt ($n = 18$, 7%) eller selvstendig næringsdrivende ($n = 14$, 5%). Videre var 178 deltagere ansatt i privat sektor (65%) og 94 deltagere ansatt i offentlig sektor (35%). Halvparten av deltagerne oppga å ha gjennomført 5-årig høyere utdanning eller mer ($n = 136$, 50%), mens de resterende deltagere oppga en variasjon av 3-årig høyere utdanning ($n = 91$, 34%), videregående ($n = 43$, 16%), og grunnskole ($n = 2$, 1%). 216 deltagere jobbet innenfor faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (79%), fulgt av 34 deltagere innenfor helse- og sosialtjenester (13%), og 22 deltagere innenfor andre yrker (8%). Den største andelen deltagere i utvalget hadde

hjemmekontor i tidsrommet spørreundersøkelsen ble gjennomført ($n = 202$, 74%), mens en mindre andel kombinerte hjemmekontor og arbeid på arbeidsplassen ($n = 70$, 26%).

Instrumenter

Spørreundersøkelsen bestod av en kombinasjon av nye instrumenter konstruert av psykologisk institutt (IPS), og eldre instrumenter utviklet tidligere. Instrumentene som er relevant for denne studien er hentet fra IPS, Schaufeli (2015) sin studie, samt spørreskjemaet KIWEST (Knowledge Intensive Work Environment Survey Target) versjon 2.0 (Undebakke et al., 2014). Demografiske variabler som kjønn, alder, og sivilstatus ble målt i starten av spørreskjemaet.

Kjønn, alder, og sivilstatus var opprinnelig kodet som nominale måleenheter.

Variabelen som undersøkte kjønn inneholder fem svaralternativer, (1) «Kvinne», (2) «Mann», (3) «Ikke-binær», (4) «Annet», og (5) «Ønsker ikke oppgi». Alder ble undersøkt ved ti 5-års intervaller fra 16-20 til 61-65, og i tillegg et siste svaralternativ som inneholdt 66+.

Variabelen som undersøkte sivilstatus kartla både sivilstatus og barn, og består av fire svaralternativer, (1) «Singel og bor uten barn», (2) «Singel og bor med barn», (3) «Gift eller samboer uten barn» og (4) «Gift eller samboer med barn».

Hjemmekontor ble utviklet av IPS, og var opprinnelig kodet som en nominal måleenhet. Variabelen benytter én påstand; «Jeg har oftest jobbet hjemmefra ... dager i uken», med 7 svaralternativer fra «1» til «7».

Arbeidspress ble kartlagt med et instrument hentet fra Schaufeli (2015), som opprinnelig stammer fra QEEW (Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work) (Van Veldhoven et al., 2002). Instrumentet inneholder fire testledd i form av spørsmål, som besvares ved en 5-punkts likert-skala. Spørsmålene fanger opp både arbeidspress i form av mengde, «Har du for mye arbeid å gjøre?», og tidspress «Må du jobbe veldig raskt?». Skalaen består av svaralternativ rangert fra (1) «Aldri» til (5) «Alltid», der høy skåre indikerer høyt opplevd arbeidspress. Ved en reliabilitetsanalyse viste instrumentet høy interrater-reliabilitet ($\alpha = .85$). Schaufeli sitt instrument er i tillegg regnet som valid (Schaufeli, 2015).

Autonomi ble målt av et instrument hentet fra spørreskjemaet KIWEST versjon 2.0 (Undebakke et al., 2014), som er en noe revidert og norsk oversatt versjon av Näswall og kollegers (2010) instrument av autonomi, opprinnelig utviklet av Sverke & Sjöberg (1994). Instrumentet består av fire testledd i form av påstander som rangeres på en likert-skala fra (1) «Helt Uenig» til (5) «Helt enig». Høy skåre indikerer høy autonomi, i form av egen påvirkning på arbeidet. Et eksempel på et testledd er «Jeg kan selv bestemme hvordan jeg skal organisere arbeidet mitt». Näswall og kollegers (2010) instrument har vist seg å være reliabelt

i form av test-retest reliabilitet (Näswall et al., 2006), og instrumentet brukt i denne studien har vist høy interrater-reliabilitet ($\alpha = .83$). Videre regnes det som et valid instrument (Undebakke et al., 2014).

Arbeid-familiekonflikt ble kartlagt ved bruk av fire testledd i form av påstander, som rangeres ved en 5-punkts likert-skala fra (1) «Helt uenig» til (5) «Helt enig». Et eksempel på et testledd er «Jobben min gjør at jeg har mindre overskudd til aktiviteter hjemme». En høy skåre indikerer høy opplevd AFK. Instrumentet ble originalt utviklet av Wayne og kolleger (2004), og ble videre oversatt til norsk og noe revidert av Innstrand og kolleger (2009). Det opprinnelige og senere oversatte instrumentet målte i utgangspunktet fire dimensjoner av interaksjon mellom arbeid og hjem, men kun den første dimensjonen, arbeid-til-familie konflikt, ble inkludert i KIWEST versjon 2.0 (Undebakke et al., 2014). Denne versjonen av instrumentet ble benyttet i denne studiens spørreskjema. Dette instrumentet regnes som valid (Undebakke et al., 2014), og reliabelt i form av høy indre konsistens ($\alpha = .76$).

Statistiske analyser

Datamaterialet ble analysert med IBM SPSS (Statistical Package for the Social Science) Statistics, versjon 27. Programmet ble også benyttet før utførelse av analysen, for å gjøre forberedende endringer i det opprinnelige datasettet. Kun en andel av utvalget ble selektert til videre analyse, i tråd med denne studiens problemstilling, som inkluderer arbeidstakere med hjemmekontor i Norge. Tolkningen av hvem som hadde hjemmekontor ble gjort i henhold til Crosbie og Moore (2004, s.224) sin definisjon av hjemmekontor, som inkluderer individer med hjemmekontor i over 20 timer i uken. Etersom en alminnelig norsk arbeidsdag som regel består av inntil 8 timer (Arbeidsmiljøloven, § 10-4), ble 20 timer regnet som 3 dager eller mer. Derfor ble 274 deltagere med hjemmekontor i 3 dager eller mer selektert til analyse ved bruk av funksjonen «Select cases». Det gjenstod 2 arbeidsløse deltagere som ble fjernet fra utvalget.

Da utvalget var ferdigstilt ble «Frequencies» og «Descriptives» undersøkt for å hente ut en beskrivelse av utvalget. Deretter ble en reliabilitetsanalyse gjennomført for utvalgets svar på testleddene tilhørende variablene autonomi, arbeidspress og arbeid-familiekonflikt, der alle variablene viste til en godkjent Cronbachs alpha, $\alpha > .7$ (Field, 2018). Deretter ble indeksvariabler konstruert for arbeidspress og autonomi på bakgrunn av gjennomsnittet til deltagerens skårer for hvert av testleddene i variablene. Arbeid-familiekonflikt var allerede konstruert som en indeksvariabel. Sivilstatus, med informasjon om både sivilstatus og barn, ble omkodet til to binære kategoriske variabler (0 = ikke barn, 1 = barn og 0 = singel, 1 =

samboer eller gift). Alder ble omkodet fra en nominal til en ordinal variabel, ettersom instrumentet målte alder i en stigende ordnet rekkefølge med like mange år inkludert i hvert intervall (Meltzoff & Cooper, 2018).

Ettersom problemstillingen omhandler relasjoner mellom flere prediktorvariabler og en utfallsvariabel, ble multippel regresjonsanalyse valgt som analysemetode. En regresjonsanalyse gjør det mulig å undersøke ulike variablers sammenheng med AFK, og samtidig kontrollere for andre variablers påvirkning. Problemstillingen forutsetter videre to analyser separat for kvinner og menn. For at en multippel regresjonsanalyse skal regnes som reliabel, må visse forutsetninger være oppfylt (Field, 2018). Forutsetningene linearitet, homoskedastisitet, multikollinearitet og normalfordeling (Berry, 1993; Field, 2018), ble følgende undersøkt. Grunnet separate analyser for kvinner og menn, ble forutsetningene undersøkt for kjønnene separat, ved «Split file» for variabelen kjønn.

Forutsetningene om linearitet og homoskedastisitet ble møtt for begge kjønn, noe som ble vist ved «scatter plots» (Field, 2018). Det samme gjald multikollinearitet, observert ved at prediktorvariablene hadde korrelasjoner på under .8, samt godkjente VIF- og toleranseverdier (Field, 2018). Enkelte uteliggere ble oppdaget, men disse så ikke ut til å være resultat av målefeil, og hørte til populasjonen som det var ment å undersøke, og ble derfor ikke fjernet (Frost, u.å.). Forutsetningen om normalfordelingen ble ikke møtt, observert fra histogrammer, høye verdier på «skewness» og «kurtosis», samt signifikante resultater på en Kolmogorov-smirnov test (Field, 2018). For å imøtekomme dette bruddet på forutsetningen ble en «bias corrected and accelerated» (BCa) bootstrapping med 2000 iterasjoner benyttet (Field, 2018).

Betydningen av resultatene i analysen vil følge terskler som Field (2018) har formulert i henhold til Pearsons korrelasjonskoeffisient r og R^2 . Verdier tilhørende r på .1 vil anses som små, .3 vil anses som moderate, og .5 vil anses som store. Verdier på $R^2 = .02$ vil forstås som lite, $R^2 = .13$ vil forstås som medium, og $R^2 = .26$ vil forstås som mye. For å bli ansett som «betydelige» funn eller «betydelige» forskjeller, må verdiene overskride terskelen som tilsvarer små effekter av r eller R^2 . Resultater vil tolkes som statistisk signifikant ved $p < .05$ (Field, 2018).

Ved gjennomføring av analyse ble «Split file»-funksjonen beholdt for kjønn, og en lineær multippel regresjonsanalyse ble gjennomført.

Resultater

Variablenes gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjoner vises separat for kvinner (Tabell 1) og menn (Tabell 2). Kvinnene i studien i rapporterte i gjennomsnitt høyere grad av

AFK ($M = 2.98$, $SD = 0.81$) enn menn ($M = 2.81$, $SD = 0.89$). Det samme gjelder arbeidspress, der kvinner gjennomsnittlig rapporterte en skåre på 3.53 ($SD = 0.58$), mens menn gjennomsnittlig rapporterte en skåre på 3.35 ($SD = 0.62$). Menn rapporterte videre en gjennomsnittlig høyere grad av autonomi ($M = 4.13$, $SD = 0.61$) enn kvinner ($M = 4.00$, $SD = 0.62$). Hos kvinner (Tabell 1) ble det funnet signifikante små-moderate korrelasjoner mellom AFK og arbeidspress, $r = .28$, $p < .001$, og mellom AFK og autonomi, $r = -.24$, $p = .001$. Hos menn (Tabell 2) ble det funnet en signifikant sterk korrelasjon mellom AFK og arbeidspress, $r = .50$, $p < .001$.

Tabell 1

Deskriptiv statistikk og korrelasjoner for kvinner.

Variabel	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Arbeid-familiekonflikt	-	-.19**	.01	-.03	.28***	-.24**
2. Alder		-	.15	.43***	.01	.07
3. Sivilstatus ^a			-	.42***	-.02	.06
4. Barn ^b				-	.06	.12
5. Arbeidspress					-	-.01
6. Autonomi						-
<i>M</i>	2.98	6.59			3.53	4.00
<i>SD</i>	0.81	2.58			0.58	0.62

Notat. $N = 158$, p -verdi er vurdert av bootstrapped konfidensintervaller.

^a 0 = singel, 1 = gift eller samboer

^b 0 = ingen barn, 1 = barn

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

Tabell 2*Deskriptiv statistikk og korrelasjoner for menn.*

Variabel	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Arbeid-familiekonflikt	-	-.14	-.03	-.01	.50***	-.18
2. Alder		-	.46***	.55***	.14	.10
3. Sivilstatus ^a			-	.62***	.13	.11
4. Barn ^b				-	.23**	.04
5. Arbeidspress					-	-.04
6. Autonomi						-
<i>M</i>	2.81	6.15			3.35	4.13
<i>SD</i>	0.89	2.79			0.62	0.61

Notat. $N = 114$, p -verdi er vurdert av bootstrapped konfidensintervaller.

^a 0 = singel, 1 = gift eller samboer

^b 0 = ingen barn, 1 = barn

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

Tabell 3 viser resultatene fra en regresjonsanalyse for prediksjon av AFK utført for kvinner. Prediktorvariablene arbeidspress og autonomi, samt kontrollvariablene alder, sivilstatus, og barn, forklarte 14% av AFK sin varians, $R^2 = .14$, $F(5, 152) = 6.24$, $p < .001$. Ved kontrollering av alder, sivilstatus og barn, var arbeidspress den sterkeste prediktoren for AFK, og predikerte signifikant høyere grad av AFK, $\beta = 0.27$, $t[152] = 3.69$, $p < .001$, etterfulgt av autonomi som signifikant predikerte lavere grad av AFK, $\beta = -0.23$, $t[152] = -3.10$, $p = .005$.

Tabell 3

Resultat fra regresjonsanalyse for prediksjon av arbeid-familiekonflikt for kvinner

Variabel	<i>b</i>	<i>SEb</i>	β	<i>t</i>	<i>adjR</i> ²	<i>F</i>
Modell 1					.14***	6.24
Alder	-0.07	0.03	-0.21*	-2.54		
Sivilstatus ^a	0.07	0.15	0.04	0.46		
Barn ^b	0.10	0.16	0.06	0.67		
Arbeidspress	0.38	0.11	0.27***	3.69		
Autonomi	-0.30	0.10	-0.23**	-3.10		

Notat. *N* = 158, Bootstrapped resultater for *b*, *SEb*, og *p* for β .

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

^a 0 = singel, 1 = gift eller samboer

^b 0 = ingen barn, 1 = barn

Tabell 4 viser resultatet av samme analyse utført for menn, med prediktorvariablene arbeidspress og autonomi, samt kontrollvariablene alder, sivilstatus og barn, sin prediksjon av AFK. Modellen forklarte 29% av AFK sin varians, *adjR*² = .29, *F*(5, 108) = 5.61, *p* < .001. Arbeidspress predikerte høyere grad av AFK, $\beta = 0.53$, *t*[108] = 6.44, *p* < .001, når det ble kontrollert for alder, sivilstatus og barn. Ved kontrollering av disse variablene var autonomi ingen signifikant prediktor for AFK, $\beta = -0.14$, *t*[108] = -1.71, *p* = .104.

Tabell 4

Resultat fra regresjonsanalyse for prediksjon av arbeid-familiekonflikt for menn.

Variabel	<i>b</i>	<i>SEb</i>	β	<i>t</i>	<i>adjR</i> ²	<i>F</i>
Modell 1					.29***	10.01
Alder	-0.06	0.03	-0.20	-2.09		
Sivilstatus ^a	0.07	0.23	0.04	0.34		
Barn ^b	-0.06	0.21	-0.03	-0.29		
Arbeidspress	0.75	0.11	0.53***	6.44		
Autonomi	-0.20	0.12	-0.14	-1.71		

Notat. *N* = 114, Bootstrapped resultater for *b*, *SEb*, og *p* for β .

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

^a 0 = singel, 1 = gift eller samboer

^b 0 = ingen barn, 1 = barn

Diskusjon

Formålet med denne studien var å undersøke relasjonen mellom prediktorvariablene arbeidspress og autonomi og utfallsvariabelen AFK hos kvinnelige og mannlige arbeidstakere med hjemmekontor i Norge. Det ble kontrollert for alder, sivilstatus og barn. Resultater fra en multipel regresjonsanalyse viste en positiv relasjon mellom arbeidspress og AFK hos både kvinner og menn, der relasjonen var betydelig sterkere for menn. Det ble videre vist en signifikant negativ relasjon mellom autonomi og AFK hos kvinner, men ingen signifikant relasjon mellom autonomi og AFK hos menn. Funnene gir støtte til hypotese 1a, 1b og 2a, men ikke til hypotese 1c, 2b og 2c.

Arbeidspress og arbeid-familiekonflikt

Hypotese 1a foreslo en positiv relasjon mellom arbeidspress og AFK hos kvinner, og hypotese 1b foreslo det samme hos menn. Begge hypotesene støttes av resultatene, som indikerer at når kvinner og menn med hjemmekontor opplever høy grad av arbeidspress, opplever de også høy grad av AFK. Resultatet gir støtte til, og kan forstås i lys av, JD-R modellen som foreslår en positiv sammenheng mellom jobbkrav og helseskadelige prosesser. Resultatet kan på denne måten indikere at arbeidspresset som deltagerne opplevde er i

samsvar med JD-R modellens definisjon av jobbkrav, samt forutsetninger om at jobbkravet oppleves som kronisk, vanskelig å tilfredsstille, eller uten nødvendige ressurser som kan bufre kravets negative utfall (Bakker & Demerouti, 2007; Meijman & Mulder, 1998, referert i Bakker & Demerouti, 2007). I tillegg antyder resultatet at AFK kan forstås som en helsesvekkende prosess.

Resultatene samsvarer videre med en rekke studier som har funnet relasjoner mellom AFK og aspekter ved arbeidspress; overflødig arbeidspress (Glavin & Schieman, 2012), arbeidsmengde (Bakker & Geurts, 2004) og tidspress (Fladmark, 2018; Voydanoff, 2004). Voydanoff (2004) foreslår at sistnevnte relasjon kan ha oppstått fordi tidspress har en negativ spillover-effekt i familien. Dette kan bidra til en mulig forklaring på relasjonen funnet i denne studien, der arbeidspresset som deltagerne opplever muligens gir en negativ spillover-effekt i familielivet, og følgende danner konflikt.

Hypotese 1c foreslo at en positiv relasjon mellom arbeidspress og AFK ville være tilsvarende for kvinner og menn. Denne hypotesen støttes ikke, der resultatene viste at relasjonen mellom arbeidspress og AFK er betydelig sterkere for menn. Dette er ikke funnet i tidligere presenterte studier som undersøkte relasjonen mellom arbeidspress og AFK. Disse studiene undersøkte ikke relasjonen separat for kvinner og menn, og kan ha ignorert en sterkere relasjon hos menn. Unntaket er Fladmark (2018), som fant at kvinner og menn hadde en tilsvarende lik relasjon mellom tidspress og AFK. Fladmark (2018) sin studie benyttet operasjonaliseringer som tilsvarte denne studiens operasjonaliseringer av arbeidspress og AFK, og ser derfor ikke ut til å være årsak til motstridende funn. Videre ble begge studiene utført i Norge. Det er derfor trolig mer sannsynlig at forskjellene i resultater kan være relatert til forskjeller i populasjonen, der denne studien i kontrast til Fladmark sin studie analyserte data fra deltagere med påbudt hjemmekontor i en tid med pandemi.

Hjemmekontor har blitt satt i sammenheng med gjennomtrengelighet (e.g. Sullivan, 2000), og fleksibilitet (e.g. Eddleston & Mulki, 2017), som ifølge arbeid-familiegrenseteori danner mer «blending». Hjemmekontor ser i tråd med dette ut til å kunne gi mer «rolleblurring» (e.g. Desrochers & Sargent, 2004). Ut ifra definisjoner på «blending» og gjennomtrengelighet, kan det se ut til at disse konseptene, og derfor hjemmekontor, kan fasilitere spillover-effekter. Edwards og Rothbard (1999) viste i tråd med dette at gjennomtrengelighet bidro til mindre velvære dersom jobben til deltagerne ble opplevd som uviktig enn om jobben ble opplevd som viktig. Dette kan bidra til å støtte at gjennomtrengelighet ser ut til å styrke spillover-effekter.

Flere forhold tyder på at menn opplever spillover fra arbeidsdomenet mot familiedomenet i større grad enn kvinner. Craig (2020) viser til at tradisjonelle normer rundt menn sin sterkere identifisering med arbeidsdomenet, og kvinners sterkere identifisering med familiedomenet, til en viss grad ser ut til å henge igjen. Det ser videre ut til at identifisering med et domene gjør det mer sannsynlig å påkalle denne identitetens rolle i andre domener (Ashforth et al., 2000), og derfor kan tilrettelegge for mer spillover fra arbeid- til familiedomenet hos menn. Dette støttes i en studie av Karassvidou og Glaveli (2014), som fant at deltagere som identifiserte seg mest med arbeidsdomenet lot arbeidet gå mer utover hjemmet enn omvendt. Det er derfor mulig at hjemmekontorets økte gjennomtrengelighet og «blending» gjør det mulig å oppdage en sterkere spillover-effekt i retningen arbeid mot familie hos menn.

Forklaringen forutsetter at tradisjonelle kjønnsforskjeller tilknyttet identifisering av arbeids- og familiedomenet fortsatt gjør seg gjeldende. Dette er noe usikkert, ettersom det er blitt mer vanlig at begge kjønn ønsker involvering i både familie- og arbeidsdomenet (Craig, 2020; Sullivan et al., 2018). I tillegg er Norge, som utvalget er hentet fra, svært likestilt relativt til resten av verden (United Nations development programme, 2020). Dette gjør det vanskelig å si hvorvidt disse tradisjonelle kjønnsforskjellene beskriver utvalget. Det må likevel ikke tas for gitt at kjønnene er fullstendig likestilt, der kvinner i Norge, uavhengig av deltids- eller heltidsjobb, eksempelvis får dårligere betalt for arbeidet enn menn (Selmer-Anderssen, 2018). Dette kan mulig bidra til at tradisjonelle normer tilknyttet domene henger igjen. Disse forholdene må tas i betraktning ved tolkning av resultatene.

Kort oppsummert gir resultatene tilknyttet relasjonen mellom arbeidspress og AFK støtte for JD-R modellen sitt forslag om en positiv sammenheng mellom jobbkrav og helseskadelige prosesser. I tillegg samsvarer disse resultatene med tidligere empiriske funn, med unntak av en indikasjon på en sterkere relasjon mellom arbeidspress og AFK hos menn enn hos kvinner. Dette kan kanskje forklares med at populasjonen skiller seg fra tidligere studier, ved å kun inkludere deltagere med påbudt hjemmekontor i en tid med pandemi.

Autonomi og arbeid-familiekonflikt

Hypotese 2a foreslo en negativ relasjon mellom autonomi og AFK hos kvinner, og hypotese 2b foreslo det samme for menn. Funnene gir støtte for hypotese 2a, men ikke for hypotese 2b. Følgende gis heller ikke støtte for hypotese 2c, som foreslo at den negative relasjonen mellom autonomi og AFK ville være sterkere for menn. Funnene indikerer at kvinner med hjemmekontor som opplever høy grad av autonomi, opplever lav grad av AFK.

Ettersom det ikke ble funnet noen signifikant relasjon mellom autonomi og AFK, regnes dette som at opplevd grad av autonomi og opplevd grad av AFK ikke har sammenheng hos menn.

En negativ relasjon mellom autonomi og AFK hos kvinner er i tråd med tidligere empiri som har funnet negative relasjoner mellom autonomi og AFK (Fladmark, 2018; Glavin & Schieman, 2012; Kinman & Jones, 2008; Michel et al., 2011; Voydanoff, 2004). Dette funnet samsvarer også med resonnetet om at jobbressurser har en negativ sammenheng med helseskadelige prosesser, utarbeidet fra JD-R modellen sitt forslag om at jobbressurser kan bufre en positiv sammenheng mellom jobbkrav og helseskadelige prosesser. Funnet kan derfor se ut til å gi indirekte støtte til JD-R modellens forslag om at jobbressurser kan fungere som en buffer mot helsesvekkende prosesser. Dette kan i tillegg tyde på at autonomi er i tråd med JD-R modellens forståelse av jobbressurser, og at AFK kan forstås som en helseskadelig prosess. Dette funnet ser også ut til å underbygge arbeid-familiengrenseteori sitt argument om at påvirkning fasiliterer arbeid-familiebalanse, og dermed trolig minker AFK. Arbeid-familiengrenseteori begrunner dette med at individer med påvirkning har mulighet til å endre domenes grenser etter hva som fungerer best for dem. Dette kan være en mulig forklaring på sammenhengen mellom autonomi og AFK hos kvinner, nemlig at de endrer grensene slik at det dannes økt arbeid-familiebalanse, og dermed mindre AFK.

Resultatene viste ingen relasjon mellom autonomi og AFK hos menn. Dette gir ingen støtte for antagelsen om at jobbressurser og helseskadelige prosesser har en negativ relasjon, og dermed heller ingen støtte for JD-R modellen sitt forslag om at jobbressurser kan bufre mot helsesvekkende prosesser. En mulig forklaring på dette er at autonomi ikke kan forstås som en jobbressurs, eller at AFK ikke kan forstås som en helseskadelig prosess. Empiri indikerer derimot at autonomi oppnår minst en av tre funksjoner nevnt i jobbressursers definisjon (Bakker & Demerouti, 2007), nemlig at autonomi kan hjelpe med å oppnå arbeidsmål (Johari et al., 2016). Flere negative utfall relatert til AFK (e.g. Amstad et al., 2011) indikerer videre at AFK er en helseskadelig prosess. Funnet av ingen relasjon mellom autonomi og AFK hos menn gir heller ingen støtte for arbeid-familiengrenseteori sin antagelse om at påvirkning kan fasilitere arbeid-familiebalanse. En mulig forklaring på dette, er at autonomi i denne studien ikke kan forstås synonymt med mulighet til å påvirke grensen mellom arbeid- og familiedomenet. Operasjonaliseringen av autonomi i denne studien fanger derimot opp individers mulighet til å ta initiativ og å organisere arbeidet på egen måte, der dette trolig gir rom for å påvirke grensene til en viss grad.

En negativ relasjon mellom autonomi og AFK hos kvinner, og ingen relasjon hos menn, kan derfor muligens tyde på at de to teoriene ikke tilstrekkelig forklarer autonomi sin

komplekse rolle. I tråd med JD-R modellen kan funnene indirekte tyde på at autonomi fungerer som en buffer mot helseskadelige prosesser i noen tilfeller og ikke andre. Dette kan understrekes av funn som indikerer at jobbressurser som autonomi, har vist (e.g. Bakker et al., 2005) og ikke vist (Fladmark, 2018) en buffereffekt mot helseskadelige prosesser. I tråd med arbeid-familiegrenseteori kan funnene indirekte tyde på at påvirkning i noen tilfeller gir mindre AFK, men ikke i andre tilfeller. Med andre ord er det mulig at flere aspekter ved individ eller situasjon spiller inn på begge teoriens foreslåtte relasjoner. En følgende forklaring på funnene kan gi eksempler på hvilke aspekter som muligens spiller inn.

Arbeid-familiegrenseteori kan bidra med en mulig forklaring på en negativ relasjon mellom autonomi og AFK hos kvinner, og ingen relasjon hos menn. Teorien foreslår at grensen tilknyttet det ene domenet kan være sterkere enn grensen tilknyttet det andre domenet. Sterke grenser tilknyttet et domene fasiliterer arbeid-familiebalanse når et individ identifiserer seg mest med dette domene. Craig (2020) argumenterer at tradisjonelle kjønnsroller relatert til domener fortsatt gjør seg gjeldende, og det kan derfor forventes at kvinner identifiserer seg mer med familiedomenet, mens menn identifiserer seg mer med arbeidsdomenet. Autonomi forventes av arbeid-familiegrenseteori å kunne endre, og dermed også å kunne styrke, grensene. Det vil derfor være hensiktsmessig for kvinner med autonomi å forme sterke grenser tilknyttet familiedomenet, og menn med autonomi å forme sterke grenser tilknyttet arbeidsdomenet. Dette vil ifølge arbeid-familiegrenseteori fasilitere arbeid-familiebalanse, og dermed minke AFK. AFK i denne studien er kun målt i én retning, nemlig arbeid sin forstyrrelse på familien. Det at kvinner i tråd med tradisjonelle kjønnsroller og arbeid-familiegrenseteori trolig vil benytte autonomi til å beskytte familiedomenet, vil derfor minke forstyrrelsen av arbeidet på hjemmet, mens menn sin beskyttelse av arbeidsdomenet grunnet autonomi trolig skaper lite forskjell på denne formen for AFK. Dette kan belyse hvordan autonomi har en negativ relasjon med AFK hos kvinner, og ingen relasjon med AFK hos menn. Dersom AFK var operasjonalisert som familien sin forstyrrelse på arbeidet, ville autonomi i tråd med denne forklaringen vært mer utspillende for menn. Karassvidou og Glaveli (2014) gir støtte for at individer styrker grensen tilknyttet domenet de identifiserer seg mest med. De fant at individer som var sentrale i arbeidsdomenet benyttet sterke grenser som en beskyttelse av dette domenet.

Ifølge arbeid-familiegrenseteori vil det likevel være tilfeller der det er hensiktsmessig for individer som identifiserer seg mest med arbeidsdomenet å ha sterke grenser tilknyttet familiedomenet, eksempelvis dersom domeneene er svært ulike. I Karassvidou & Glaveli (2014) sin studie var det enkelte av individene som var sentrale i arbeidsdomenet og som

beskyttet dette domenet mest, som ønsket å beskytte familiedomenet. Når sterke grenser ble svekket, gikk dette likevel mer utover familiedomenet, når arbeidsdomenet ble beskyttet i størst grad. Dette belyser at det kan være begrenset hvor mye individer kan beskytte familiedomenet, om de prioriterer arbeidsdomenet. Mulighet til å påvirke grensene kan særlig begrenses hos deltagerne i denne studien grunnet påbudt hjemmekontor. Dette kan bidra til å forklare hvorfor autonomi har en negativ relasjon med AFK hos menn uten påbudt hjemmekontor i tidligere studier (Fladmark, 2018; Michel et al., 2011). Videre indikerer dette at autonomi muligens kan minke AFK hos enkelte menn som har godt av sterke grenser tilknyttet familiedomenet, men at slike relasjoner ikke oppdages grunnet prioritert arbeidsdomenet, samt påbudt hjemmekontor, som begge kan se ut til å påvirke muligheten til å beskytte familiedomenet i ønsket grad. Dette kan ses i sammenheng med at Glavin og Schieman (2012) fant at fullstendig timeplankontroll har en betydelig sterkere negativ assosiasjon med AFK enn noe timeplankontroll, som kan indikere at graden av autonomi kan ha relevans for sammenhengen autonomi har med AFK.

Forklaringen forutsetter at tradisjonelle kjønnsforskjeller tilknyttet identifisering av arbeids- og familiedomenet fortsatt gjør seg gjeldende, der dette er noe usikkert (e.g. Sullivan et al., 2018). Det forutsettes videre at autonomien som deltagerne i studien rapporterer kan være et beredskap til å endre grensene. Uavhengig av forklaringens riktighet kan funnene se ut til å indirekte indikere et mer komplekst forhold mellom autonomi og AFK enn hva som antas av teoriene, der forklaringen gir eksempler på individuelle forskjeller som muligens spiller inn på relasjonen mellom autonomi og AFK.

Styrker og begrensninger

Studiens styrker og begrensninger vil redegjøres for, for å gi et innblikk i studiens bidrag og implikasjoner, men også for å styrke forståelsen for hva som bør forbedres i senere studier tilknyttet relaterte tema.

Innsamlingsmetode. Studien benyttet seg hovedsakelig av et bekvemmelighetsutvalg. Dette tillot bachelorstudentene å rekruttere deltagere som var tilpasset prosjektets kriterier, om eksempelvis norskforståelse, der dette ikke er en selvfølge i en populasjon med arbeidstakere i Norge. Ettersom bekvemmelighetsutvalg øker sannsynligheten for at flere deltagere er bekjente av bachelorstudentene, kan dette ha økt de rekrutterte sin motivasjon til å gjennomføre undersøkelsen. Muligheten for å sende spørreskjemaet videre, der dette inkluderer snøballmetoden, kan videre være hensiktsmessig for å rekruttere flere deltagere.

Innsamlingsmetodene har derimot begrensninger når det gjelder generalisering (Emerson, 2015). Begge innsamlingsmetodene øker sannsynligheten for et mer homogent utvalg enn det ønskes for å kunne generalisere funnet til en større populasjon.

Bekvemmelighetsutvalg kan for eksempel føre til likheter blant deltagerne i form av geografisk område, dersom bachelorstudentene rekrutterte bekjente arbeidstakere fra samme geografiske område som en selv. Snøballmetoden gir økt sannsynlighet for at en deltager videresender undersøkelsen til kolleger og venner med lignende karakteristika, eksempelvis gjeldende yrke og alder. Lite variasjon i utvalget motvirkes best av randomiserte utvalg, men dette er langt mer ressurskrevende og hadde vært for kostbart for et bachelorprosjekt med begrensede ressurser. Homogeniteten motvirkes trolig noe av at bachelorstudentene kommer fra ulike deler av landet, og har ulike bekjentskap. En må likevel vurdere generaliserbarheten ut ifra den dokumenterte heller enn den spekulerende variasjonen i utvalget.

Deltagere. Utvalget i studien inneholder variasjoner av kjønn, aldre, utdanningsnivå, yrker, ansettelsesforhold og en rekke andre karakteristika. Likevel er det noe skjevhet i hvilke variasjoner som er mest representert. Eksempelvis er 79% av deltagerne innenfor faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. Videre førte ekskludering av deltagere som ikke var relevant for problemstillingen til at utvalgsstørrelsen ble betydelig minket. Et følgende mindre utvalg kan gi mer tilfeldig feil som påvirker resultatene, og predikerer generelt populasjonen noe dårligere enn større utvalgsstørrelser (Emerson, 2015). Grunnet begrensninger tilknyttet karakteristika ved studiens deltager og innsamlingsmetode, er det usikkert hvorvidt funnene er representative for hele populasjonen, og det skal forsiktig gjøres å generalisere studiens funn.

Spørreskjema. Det selvrapporterte spørreskjemaet som ble benyttet ga mulighet til å samle inn mye data på en rask og lite ressurskrevende måte (Demetriou et al., 2015). Selvrapportering kan i tillegg bidra til en mer korrekt tolkning av deltagerens erfaring av konseptene i studien enn andre individers rapportering eller observasjon (Demetriou et al., 2015). Et direkte innsyn i deltagerens subjektive opplevelse ved selvrapportering er derimot ingen selvfølge, og feilrapportering kan oppstå. Feilrapportering kan for eksempel komme av lav motivasjon, tid eller energi til å svare ordentlig (Schwartz et al., 2008). I tråd med dette ga enkelte respondenter tilbakemelding om at undersøkelsen tok lengre tid enn det som sto i informasjonsskrivet, der dette kan ha gjort at enkelte deltagere ble utålmodige, og følgende ga mer hurtige og mindre nøyaktige svar. En fordel er derimot at spørreskjemaet var tidsmessig ubegrenset, og ga deltagerne mulighet til å bruke tid til å gi nøyaktige svar, dersom de var motiverte til dette.

Instrumentene i spørreskjemaet er reliable og valide, og indikerer at operasjonaliseringen er pålitelig og måler de tenkte konseptene (Demetriou et al., 2015). En annen styrke tilknyttet instrumentene er at de inneholder få testledd, og dermed kan bidra til å opprettholde deltagerens oppmerksomhet. Et negativt aspekt relatert til deltagerens oppmerksomhet er at ingen av testleddene relevant for denne studien er reverserte, der reverserte testledd gjør at deltageren er mer oppmerksom og tenker mer nøyaktig over hva som spørres om (Field, 2018). Oppmerksomheten kan likevel ha blitt opprettholdt ettersom spørreleddene var korte, konsise og brukte hverdagslig språk, noe som i tillegg bidrar til å unngå unødvendige vansker med forståelse (Demetriou et al., 2015).

Likert-skalaen benyttet for å måle variablene arbeidspress, autonomi og AFK er nyttig for å fange et spekter av meninger, der eksempelvis dikotome skalaer ikke gir denne muligheten (Demetriou et al., 2015). Likert-skala øker derimot sannsynligheten for enkelte responsbias, nemlig deltageres tendens til å svare på spørsmål på en bestemt måte uavhengig av innholdet. Dette inkluderer at respondenter tenderer å gå mot sentrum av skalaer (Meltzoff & Cooper, 2018), og svare at de er enige i påstander (Cronbach, 1950). Sistnevnte bias vil være relevant ved autonomi og AFK som begge måles fra (1) «Helt uenig» til (5) «Helt enig». Det er derimot usikkert om disse responsbiasene har hatt noen effekt på respondentenes svar.

Analysemetode og resultater. Multippel regresjon er et tilpasset design for å besvare studiens problemstilling omhandlende relasjonen mellom flere prediktorvariabler og en utfallsvariabel. De fleste forutsetningene for at regresjonen skal kunne regnes som reliabel ble møtt, med unntak av forutsetningen om normalitet. Dette kan i utgangspunktet være et problem for senere analyse, men ettersom det ble utført en bootstrap tar dette høyde for bruddet på denne forutsetningen. Videre ble uteliggere inkludert i analysen, der dette kan gjøre regresjonsmodellen mindre representativ for populasjonen enn om uteliggerne hadde blitt ekskludert. Uteliggerne bør derimot ikke ekskluderes dersom den eneste grunnen for ekskludering er å forbedre modellen (Frost, u.å.). Regresjonsmodellens forklaringsprosent var i seg selv noe begrenset, der variablene forklarte 14% (kvinner) og 29% (menn) av variansen i AFK, og indikerer mangel på variabler relatert til AFK. Designet er kryss-seksjonelt, der dette ikke gir mulighet til å si noe om kausalitet. Eksempelvis kan ikke funnene fortelle oss om arbeidspress fører til eller påvirker AFK hos individer med hjemmekontor, til tross for å indikere en positiv sammenheng mellom konseptene. Dette gir også begrensninger tilknyttet mulige forklaringer av relasjonene, og hvorvidt funnene gir støtte for teoriene. Solide, signifikante funn vil likevel kunne være en styrke, der dette gir informasjon om at det finnes betydelige sammenhenger mellom variablene og AFK, og at kjønn spiller en rolle.

Hypoteser og tema. En styrke ved studien er at hypotesene er bygget på anerkjente teorier. JD-R modellen har fått empirisk støtte innenfor arbeids og organisasjonspsykologi, eksempelvis når det gjelder modellens forventninger om at jobbkrav har sammenheng med helsesvekkende prosesser (e.g. Bakker et al., 2003b). Diverse aspekter ved arbeid-familiegrenseteori har også blitt støttet av empiri (e.g. Karassvidou & Glaveli, 2014). Dette inkluderer støtte for teoriens antagelse om at det ikke er noen fasit for hvor sterke eller svake grenser bør være for å fasilitere arbeid-familiebalanse, der svake grenser er mer nyttig for balanse i noen tilfeller enn andre (Vodanovich et al., 2006).

Konsepter relatert til AFK hos individer med hjemmekontor er et dagsaktuelt tema med begrenset empirisk evidens. Derfor kan denne studien gi et viktig bidrag. Studien indikerer at arbeidspress, og i noen tilfeller autonomi, har sammenheng med AFK hos arbeidstakere med hjemmekontor, og at relasjonen er ulik hos kvinner og menn. Dette kan videre antyde muligheten for at disse konseptene spiller en rolle for arbeidstakere med hjemmekontor sin opplevelse av AFK, og at rollen disse konseptene spiller varierer ut ifra kjønn. Funnene bidrar videre til praktiske og teoretiske implikasjoner, og gir en retning for videre forskning på området. Jeg mener derfor at studiens største styrke er at den tilfører ny kunnskap til et forskningsområde som så langt ikke er utforsket i tilstrekkelig grad.

Implikasjoner for teori, videre forskning og praktiske tiltak

Teoretiske implikasjoner. Funnene relatert til den positive relasjonen mellom arbeidspress og AFK gir støtte til JD-R modellen sin antagelse om en positiv sammenheng mellom jobbkrav og helsesvekkende prosesser. Resultatene tilknyttet relasjonen mellom autonomi og AFK er derimot tvetydig. Funnene viser nemlig en signifikant negativ sammenheng mellom autonomi og AFK hos kvinner, og ingen signifikant sammenheng mellom disse konseptene hos menn. JD-R modellen antar at jobbressurser kan bufre positive sammenhenger mellom jobbkrav og helseskadelige ressurser. Funnene kan indirekte tyde på at denne antagelsen ikke alltid stemmer, men er avhengig av individ og situasjon. Derfor bør det undersøkes hvilke aspekter som kan påvirke diverse jobbressurser sin buffereffekt av den positive sammenhengen mellom jobbkrav og helseskadelige prosesser, for å gi en forståelse av premisser på denne effekten som enda ikke er inkludert i JD-R modellen. Arbeid-familiegrenseteori forventer at påvirkning kan forme grensene mellom arbeid- og familiedomenet så det blir mer balanse. Denne delen av arbeid-familiegrenseteori ser ut til å støttes indirekte av funnets resultater hos kvinner, men ikke hos menn. Arbeid-familiegrenseteori kan derfor muligens dra fordel av en utvidet forklaring av individets

påvirkning sin effekt på AFK, der funnene indirekte antyder at effekten avhenger av individuelle og situasjonelle forskjeller, eksempelvis individets identifisering med domener, konfliktens retning, og grad av autonomi.

Nytten av implikasjonene tilknyttet JD-R modellens forventning om jobbressursers buffereffekt er videre usikkert, ettersom denne studien ikke undersøkte interaksjons-effekter mellom variablene. Studiens begrensninger tilknyttet generalisering og kausalitet, gir også noe usikkerhet rundt hvorvidt disse teoretiske implikasjonene, og senere praktiske tiltak, er hensiktsmessig. Det etterspørres derfor videre forskning som kan imøtekomme disse begrensningene.

Videre forskning. Det er trolig en rekke måter å utføre videre verdifull forskning på feltet, men dette avsnittet vil sette søkelys på forskning som kan gi mer informasjon om aspekter som ikke kunne avklares i denne studien grunnet begrensninger. Dette gjelder særlig informasjon om mulige årsaker bak relasjonene funnet i denne studien, og hvordan konsepter som ser ut til å være relatert til relasjonene interagerer. For å si noe om dette, anbefales en longitudinell studie. Utvalget i en slik studie bør inkludere ulike kjønn og ulike steder der arbeidet utføres (hjemmekontor og arbeidsplassen). Konseptene som bør måles over tid er arbeidspress, autonomi, arbeid-familiekonflikt, identifisering med domener, og grensestyrke. Et slikt design kan utdype hvordan disse konseptene påvirker hverandre hos ulike individer, og gi støtte til, eller avkrefte, denne studiens forslag omhandlende konseptenes samspill. Videre vil et randomisert utvalg være hensiktsmessig for å kunne generalisere funn til populasjonen utvalget er hentet fra.

Praktiske tiltak. En longitudinell studie kan gi støtte til eller avvise mulige forklaringer av relasjonene mellom konseptene i studien, eksempelvis at arbeidspress har sammenheng med mer AFK grunnet en spillover-effekt. Dersom denne forklaringen støttes av senere forskning, bør det igangsettes praktiske tiltak for å minke arbeidspress. Slike tiltak kan være tilbud om mindfulness-kurs for ansatte i en organisasjon. Mindfulness er vist å minke stress hos skandinaviske arbeidstakere minst åtte uker etter avsluttet kurs (Klatt et al., 2016), og er lite kostbart (Zeller & Levin, 2013). Dersom deltagere ikke har mulighet til å gjøre dette fysisk, kan digitale kurs være en erstatning. Alternativt kan oppfordring til bruk av meditasjonsapper, samt gratis tilgang til disse, være hensiktsmessig. Et eksempel er meditasjonsappen «Calm» som kan bidra til å minke stress (Huberty et al., 2019). Videre kan det ifølge flere teoretikere minke stressnivået å dele opplevd stress og andre følelser (Buss & Larson, 2018). Obligatorisk debriefing om hvordan arbeidet og stressnivået har vært hver uke fysisk eller digitalt, og gode samtaletilbud i tråd med HR, kan derfor være hensiktsmessig.

Det kan videre anbefales forskning på hvilke tiltak som er mest effektive for å minke arbeidspress.

Diskusjonen foreslår videre at en sterkere spillover-effekt av arbeidspress hos menn har å gjøre med svakere grenser som gjør dette mer gjennomtrengelig hos arbeidstakere med hjemmekontor. Dårlig mulighet til å styrke grensene mellom domenene grunnet hjemmekontor, i kombinasjon med å prioritere beskyttelse av arbeids-domenet, er også en mulig forklaring på at det ikke er noen relasjon mellom autonomi og AFK hos menn. Derfor kan arbeidsgiver legge til rette for tiltak som kan styrke domenegrensene hos arbeidstakere med hjemmekontor. Dette gjelder særlig fysiske grenser som vil være en stor utfordring ved hjemmekontor, spesielt dersom man ikke har et eget rom for hjemmekontor. Økonomiske bidrag til anskaffelse av skillevegger, gode arbeidspulter og lignende kan bidra til å etablere små områder som identifiseres med arbeid. Det kan også være et godt tiltak at HR skaper bevissthet rundt hvordan styrke på domenenes grenser kan påvirke AFK. Dette kan inspirere arbeidstakere til å forme grenser etter egne behov.

Videre forskning er som nevnt essensielt for å forstå hvilke praktiske tiltak som vil være hensiktsmessige. Kostnadene som er assosiert med AFK indikerer at det vil være lønnsomt å undersøke forskningstemaet videre, både for arbeidstakere individuelt og for organisasjonen som helhet.

Konklusjon

Denne studien hadde som formål å undersøke relasjonen mellom prediktorvariablene arbeidspress og autonomi og utfallsvariabelen AFK hos kvinnelige og mannlige arbeidstakere med hjemmekontor i Norge. Resultatene viste en signifikant positiv relasjon mellom arbeidspress og AFK hos begge kjønn. Dette står i tråd med JD-R modellen og tidligere empiri, og indikerer at norske arbeidstakere med hjemmekontor som opplever høy grad av arbeidspress, også opplever høy grad av AFK. Denne relasjonen var betydelig sterkere for menn, der dette stod i strid med tidligere funn. En mulig forklaring på dette er at hjemmekontor fasiliterer spillover-effekter, og at menn i større grad tillater spillover-effekter fra arbeid til familie.

Det ble også funnet en signifikant negativ relasjon mellom autonomi og AFK hos kvinner, og ingen signifikant relasjon mellom autonomi og AFK hos menn. Dette indikerer at kvinnelige arbeidstakere med hjemmekontor som opplever høy grad av autonomi også opplever lav grad AFK, og at mannlige arbeidstakere med hjemmekontor ikke har noen sammenheng mellom opplevd grad av autonomi og opplevd grad av AFK. Dette indikerer

begrenset indirekte støtte for JD-R modellen og for arbeid-familiengrenseteori, og muligens at individuelle og situasjonelle forskjeller kan påvirke relasjonen mellom autonomi og AFK. En mulig forklaring av funnene er at identifisering av domene, konfliktenes retning og grad av autonomi påvirker relasjonen.

Mulige forklaringer tilknyttet funnene i studien kan derimot ikke sies sikkert, grunnet studiens kryss-seksjonelle design som ikke kan gi informasjon om kausalitet. Det anbefales derfor longitudinelle studier som kan imøtekomme studiens begrensninger og belyse årsaken bak relasjonene, samt individuelle forskjeller som muligens påvirker relasjonene. Denne studien gir likevel verdifull innsikt, ved å indikere at AFK hos arbeidstakere med hjemmekontor har sammenheng med arbeidspress, og i noen tilfeller autonomi, og at slike relasjoner er annerledes for kvinner og menn.

Litteraturliste

- 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 crossdomain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_11Paragraf
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. & Fugate, M. (2000). All in a day’s work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review, 25*(3), 472-491. <https://www.jstor.org/stable/259305>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology, 22*(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Schreurs, P. J. (2003a). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of stress management, 10*(1), 16-38. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.16>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2003b), “Dual processes at work in a call centre: an application of the Job Demands-Resources model”, *European Journal of Work and Organizational Psychology, 12*(4), 393-417. <https://doi.org/10.1080/13594320344000165>
- Bakker, A. B. & Geurts, S. A. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work and occupations, 31*(3), 345-366. <https://doi.org/10.1177/0730888404266349>
- Beach, B. (1989). *Integrating work and family life: The home-working family*. SUNY Press.
- Berry, W. D. (1993). *Understanding regression assumptions* (92.utg.). Sage Publications.
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual review of sociology, 12*(1), 67-92. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.12.080186.000435>
- Buss, D. M. & Larson, R. J. (2018). *Personality psychology: domains of knowledge about human nature* (6.utg). McGraw-Hill Education.

- Choo, J. L. M., Desa, N. M. & Asaari, M. H. A. H. (2016). Flexible working arrangement toward organizational commitment and work-family conflict. *Studies in Asian Social Science*, 3(1), 21-36. <https://doi.org/10.5430/sass.v3n1p21>
- Chung, H. (2017). *Work autonomy, flexibility and work-life balance final report* (Kent Academic Repository).
<https://kar.kent.ac.uk/65922/1/Flexible%20working%20report.pdf>
- 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>
- Covid-19-forskriften. (2020). *Forskrift om smitteverntiltak mv. ved koronautbruddet*. (FOR-2020-03-27-470). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2020-03-27-470>
- 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>
- Cronbach, L. J. (1950). Further evidence on response sets and test design. *Educational and psychological measurement*, 10(1), 3-31.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/001316445001000101>
- Crosbie, T. & Moore, J. (2004). Work-life balance and working from home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223-233. <https://doi.org/10.1017/S1474746404001733>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demetriou, C., Ozer, B. U. & Essau, C. A. (2015). Self-report questionnaires. *The encyclopedia of clinical psychology*, 1-6.
<https://doi.org/10.1002/9781118625392.wbecp507>
- Desrochers, S. & Sargent, L. D. (2004). Boundary/Border theory and work-family Integration¹. *Organization Management Journal*, 1(1), 40-48.
<https://doi.org/10.1057/omj.2004.11>
- Eddleston, K. A. & Mulki, J. (2017). Toward understanding remote workers' management of work-family boundaries: The complexity of workplace embeddedness. *Group & Organization Management*, 42(3), 346-387.
<https://doi.org/10.1177/1059601115619548>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational behavior and human decision processes*, 77(2), 85-129.

<https://doi.org/10.1006/obhd.1998.2813>

- Einarsen, S., & Skogstad, A. (2011). *Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer* (2.utg). Fagbokforlaget.
- 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://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0145482X1510900215>
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5.utg.). Sage Publications.
- Fladmark, S. F. (2018). *Baksiden av medaljen: en studie av forholdet mellom jobbkrav, arbeidstid, autonomi og arbeid-familiekonflikt blant kvinnelig og mannlige akademikere* [Masteroppgave]. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.
- Frost, J. (u.å.). *Guidelines for Removing and Handling Outliers in Data*. Statistics By Jim. Hentet 7. april 2021 fra <https://statisticsbyjim.com/basics/remove-outliers/>
- Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Glavin, P. & Schieman, S. (2012). Work–family role blurring and work–family conflict: The moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations*, 39(1), 71-98. <https://doi.org/10.1177/0730888411406295>
- 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>
- Hall, D. T. & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *Academy of Management Perspectives*, 2(3), 213-223.
<https://www.jstor.org/stable/4164832>
- 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)
- Huberty, J., Green, J., Glissmann, C., Larkey, L., Puzia, M. & Lee, C. (2019). Efficacy of the mindfulness meditation mobile app “calm” to reduce stress among college students:

- Randomized controlled trial. *JMIR mHealth and uHealth*, 7(6).
<https://mhealth.jmir.org/2019/6/e14273/>
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Falkum, E., Espnes, G. A. & Aasland, O. G. (2009). Gender-specific perception of four dimensions of the work/family interaction. *Journal of Career Assessment*, 17(4), 402–416. <https://doi.org/10.1177/1069072709334238>
- Johari, J., Tan, F. Y. & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Karassvidou, E. & Glaveli, N. (2014). Work-family balance through border theory lens: the case of a company “driving in the fast lane”. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 34(1), 84-97. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2014-0038>
- Kinman, G. & Jones, F. (2008). A life beyond work? Job demands, work-life balance, and wellbeing in UK academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1–2), 41–60. <https://doi.org/10.1080/10911350802165478>
- Klatt, M., Norre, C., Reader, B., Yodice, L. & White, S. (2017). Mindfulness in motion: A mindfulness-based intervention to reduce stress and enhance quality of sleep in Scandinavian employees. *Mindfulness*, 8(2), 481-488.
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s12671-016-0621-x.pdf>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y ... Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63-77.
<https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Madsen, S. R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 35-58.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.1049>
- Mannerå, M. & Küffer, J. (2017). *SELVLEDELSE: Hvordan takle og mestre stress og høyt arbeidspress*. [Bacheloroppgave]. Høgskolen Kristiania.
- Meltzoff, J., & Cooper, H. (2018). *Critical Thinking about Research: Psychology and Related*

- Fields* (2.utg). American Psychological Association.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Näswall, K., Baraldi, S., Richter, A., Hellgren, J. & Sverke, M. (2006). *The salaried employee in the modern working life: Threats and challenges* (SALTSA, 3). http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2006/wlr2006_03.pdf
- Näswall, K., Låstad, L., Vetting, T., Larsson, R., Richter, A. & Sverke, M. (2010). *Job insecurity from a gender perspective: Data collection and psychometric properties* (Reports from the Department of Psychology, 1). <https://w3.psychology.su.se/psychlib/rapporter/report1.pdf>
- Netemeyer, R. G., Brashear-Alejandro, T. & Boles, J. S. (2004). A cross-national model of job-related outcomes of work role and family role variables: A retail sales context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32(1), 49–60. <https://doi.org/10.1177/0092070303259128>
- Parasuraman, S. & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work–family research. *Human resource management review*, 12(3), 299–312. https://www.researchgate.net/profile/Jeffrey-Greenhaus/publication/232494325_Toward_reducing_some_critical_gaps_in_work_-_Family_research/links/5b11452a4585150a0a5ec6e7/Toward-reducing-some-critical-gaps-in-work-Family-research.pdf
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43–61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Peters, P., Den Dulk, L. & Van der Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: the Dutch case. *Community, Work & Family*, 12(3), 279–297. <https://doi.org/10.1080/13668800902968907>
- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A. & Kiewitz, C. (1999). Value attainment: An explanation for the negative effects of work–family conflict on life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 318–326. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.318>
- Redaksjonen for norsk APA-stil. (2020). Norsk APA-manual: En nasjonal standard for

- norskspråklig APA-stil basert på APA 7th (Versjon 1.0). Unit.
<https://www.unit.no/tjenester/norsk-apa-referansestil>
- Roe, R. A. & Zijlstra, F. R. H. (2000). Work pressure. Results of a conceptual and empirical analysis. I M. Vartiainen, F. Avallone, & N. Anderson (Red.), *Innovative theories, tools, and practices in work and organizational psychology* (s. 29–45). Hogrefe & Huber Publishers.
- 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>
- Schwarz, N., Knäuper, B., Oyserman, D. & Stich, C. (2008). The psychology of asking questions. I D. A. Dilman, E. de Leeuw & J. Hox (Red.), *International handbook of survey methodology* (s.18-34). Taylor & Francis.
- Selmer-Anderssen, I. (2018, 5. mars). *Store kjønnsforskjeller i arbeidslivet*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/store-kjonnsforskjeller-i-arbeidslivet>
- Sullivan, C. (2000). Space and the intersection of work and family in homeworking house holds, *Community Work and Family*, 3(2), 185–204.
<https://doi.org/10.1080/713658903>
- Sullivan, O., Gershuny, J. & Robinson, J. P. (2018). Stalled or Uneven Gender Revolution? A Long-Term Processual Framework for Understanding Why Change Is Slow. *Journal of Family Theory & Review*, 10(1), 263-279.
<https://doi.org/10.1111/jftr.12248>
- Sverke, M. & Sjöberg, A. (1994). Dual commitment to company and union in Sweden: An examination of predictors and taxonomic split methods. *Economic and Industrial Democracy*, 15(4), 531-564. <https://doi.org/10.1177/0143831X94154003>
- Undebakke, K. G., Innstrand, S. T., Anthun, K. S. & Christensen, M. (2014). *Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser, Hvem-Hva-Hvordan* (Rapportserie fra senter for helsefremmende forskning HiST/NTNU, 4).
- United Nations development programme. (2020). *Gender Inequality Index* (Human Development Reports).
http://hdr.undp.org/sites/default/files/2020_statistical_annex_table_5.pdf
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H. & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & stress*, 22(3), 277-294.

<https://doi.org/10.1080/02678370802393672>

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, 383-402.

<https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>

Van Veldhoven, M., De Jonge, J., Broersen, S., Kompier, M. & Meijman, T. (2002). Specific relations between psychosocial job conditions and job-related stress: a three-level analytic approach, *Work & Stress*, 16(3), 207-228.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370210166399?tab=permissions&scroll=top>

Vodanovich, S. J., Lambert, C., Kass, S. & Piotrowski, C. (2006). Impact factors on work–family balance: Initial support for border theory. *Organization Development Journal*, 24(3), 64-75. DOI:[10.1108/EDI-05-2014-0038](https://doi.org/10.1108/EDI-05-2014-0038)

Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and family*, 66(2), 398-412.

<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>

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)

Wiersma, U. J. (1990). Gender differences in job attitude preferences: work–home role conflict and job level as mediating variables. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 231–243. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00524.x>

Zeller, J. M. & Levin, P. F. (2013). Mindfulness interventions to reduce stress among nursing personnel: An occupational health perspective. *Workplace health & safety*, 61(2), 85-89. <https://doi.org/10.1177/216507991306100207>