

Emilie Bach Olsen

Jobbengasjement og arbeid-hjem- balanse i "Covid-19-tid"

Sammenhengen mellom jobbengasjement, bruk
av hjemmekontor og arbeid-hjem-interaksjon: En
kvantitativ studie av norske forsikringsarbeidere

Masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi

Veileder: Siw Tone Innstrand

Mai 2021

Emilie Bach Olsen

Jobbengasjement og arbeid-hjem- balanse i "Covid-19-tid"

Sammenhengen mellom jobbengasjement, bruk av hjemmekontor og arbeid-hjem-interaksjon: En kvantitativ studie av norske forsikringsarbeidere

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

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



Kunnskap for en bedre verden

Forord

Denne oppgaven er skrevet som en avsluttende del av en toårig master i arbeids- og organisasjonspsykologi. Inspirasjonen til oppgaven kom i stor grad fra arbeidet med min bacheloroppgave, som omhandlet sammenhengen mellom jobbengasjement og arbeid-familie-konflikt. Videre, grunnet en interesse for hvordan Covid-19-pandemien har påvirket arbeidslivet, ble det besluttet å inkludere hjemmekontor som en modererende variabel i forholdet mellom jobbengasjement og arbeid-hjem-balanse.

Oppgaven er skrevet selvstendig, med noen innspill og råd fra veileder underveis. Jeg ønsker i den anledning å takke min hovedveileder, Siw Tone Innstrand, for hennes tilgjengelighet, raske respons, og gode samtaler. Jeg ønsker også å takke Siw Tone, samt Marit Christensen og Philip Lautin Jackson, for at jeg fikk delta på deres prosjekt vedrørende arbeidsmiljø og Covid-19. En takk rettes også til Philip Jackson for en sentral jobb i utviklingen av spørreundersøkelsen. Til slutt må jeg benytte anledningen til å takke 1) venner for at de har tatt meg med på gåturer, og dermed sikret pauser mellom skrivingen, 2) kjæreste for god støtte og omtanke underveis i prosessen, og 3) familie for å vise meg selve essensen av et godt familieliv. Dere har alle vært viktig for min arbeid-hjem-balanse.

Selv om arbeidet med oppgaven har bydd på noen utfordringer, har det også vært givende. Det har vært en lærerik prosess, da jeg har fått en bedre forståelse for tema og forskningsutøvelse. Jeg har i tillegg lært meg selv, og min arbeidsprosess, bedre å kjenne. Jeg synes det har vært en spennende tematikk å fordype seg i, og håper at oppgaven også vil appellere til leseren.

Trondheim, mai 2021

Emilie Bach Olsen

Masteroppgaven er skrevet i henhold til norsk APA-manual (Redaksjonen for norsk APA-stil, 2021).

Sammendrag

Eksisterende litteratur antyder i stor grad at jobbengasjement er gunstig for individ og organisasjon, men det foreligger tvetydige funn hva gjelder effekten av jobbengasjement (vitalitet, entusiasme og fordypelse) på ansattes arbeid-hjem-balanse. Med Covid-19-pandemien som bakteppe, søkte denne studien å se nærmere på denne relasjonen. Videre var hensikten å undersøke hvorvidt bruk av hjemmekontor modererer denne sammenhengen. Et elektronisk spørreskjema ble sendt via mail til aktuelle respondenter, og 568 norske forsikringsarbeidere besvarte spørsmål relatert til jobbengasjement, arbeid-hjem-balanse, bruk av hjemmekontor, samt demografiske variabler. På bakgrunn av flere regresjonsanalyser utført i SPSS, viste resultatene at gjennomsnittlig jobbengasjement var positivt relatert til arbeid-hjem-fasilitering, og negativt relatert til arbeid-hjem-konflikt. Videre inspeksjon av de ulike dimensjonene av jobbengasjement, indikerte at entusiasme var særlig gunstig for en suksessfull arbeid-hjem-balanse. Resultatene belyser likevel en potensiell bakside ved jobbengasjement, ettersom fordypelse var positivt relatert til konflikt. Hjemmekontor ble ikke funnet å ha noen effekt i denne sammenhengen. Funnene impliserer viktigheten av å føle stolthet og inspirasjon tilknyttet eget arbeid, og belyser betydningen av å finne strategier for å løsrive seg fra jobben når det trengs. Selv om studien bidrar til innsikt på området, bør en være forsiktig med å generalisere funnene utover det aktuelle utvalget, og andre oppfordres til å undersøke disse sammenhengene nærmere. Det oppmuntres særlig til longitudinell forskning, slik at en kan øke prediktiv verdi, samt få en bedre forståelse for variablenes langtidseffekter.

Nøkkelord: arbeid-hjem-balanse, arbeid-hjem-konflikt, arbeid-hjem-fasilitering, jobbengasjement, vitalitet, entusiasme, fordypelse, hjemmekontor, forsikringsarbeidere, Covid-19

Abstract

The existing literature largely suggests that work engagement is beneficial to individuals and organizations, but the findings are not clear regarding the effect of work engagement (vigor, dedication and absorption) on employees' work-home-balance. With the Covid-19-pandemic as a backdrop, this study sought to take a closer look at this relationship. Furthermore, the intention was to investigate whether the use of home office moderates this connection. An electronic questionnaire was sent via email to relevant respondents, and 568 Norwegian insurance workers answered questions regarding work engagement, work-home-balance, use of home office, as well as demographic variables. Based on several regression analyzes performed in SPSS, the results showed that average work engagement was positively related to work-home-facilitation, and negatively related to work-home-conflict. Further inspection of the various dimensions of work engagement, indicated that dedication was particularly beneficial for a successful work-home-balance. On the other hand the results shed light on a potential downside to work engagement, as the absorption-dimension was positively related to conflict. Home office was not found to have any effect in this context. The findings imply the importance of feeling pride and inspiration associated with one's own work, and highlights the importance of finding strategies for detaching oneself from work when needed. Although the study contributes to insight one should be careful to generalize the findings beyond the relevant sample. Thus, others are encouraged to investigate these connections in more detail. Longitudinal research is particularly encouraged, so that one can increase predictive value, as well as gain a better understanding of long-term effects.

Keywords: work-home-balance, work-home-conflict, work-home-facilitation, work engagement, vigor, dedication, absorption, home office, insurance workers, Covid-19

Innholdsfortegnelse

Forord.....	I
Sammendrag.....	II
Abstract	III
Introduksjon	1
Sosial bakgrunn og trender	3
Teoretisk bakgrunn.....	5
Arbeid-familie-balanse	5
Arbeid-hjem-interaksjon.....	6
Koblingsmekanismer relatert til arbeid-hjem-interaksjon	6
Conservation of Resources Theory	7
Arbeid-hjem-konflikt.....	8
Arbeid-hjem-fasilitering	10
Jobbengasjement.....	11
Jobbengasjement relatert til arbeid-hjem-interaksjon.	11
Hjemmekontor og grenseteori	14
Hjemmekontor relatert til arbeid-hjem-interaksjon.....	15
Kontrollvariabler.....	17
Metode.....	18
Prosedyre	18
Utvalg.....	18
Instrumenter	19
Statistiske analyser.....	21
Modererende effekt	21
Resultat.....	23
Diskusjon.....	28
Oppsummering av resultatene	28
Sammenhengen mellom jobbengasjement og arbeid-hjem-interaksjon	28
Hvorfor ingen effekt av hjemmekontor?	32
Kontrollvariabler.....	35
Styrker og begrensninger	36
Implikasjoner og forslag til videre forskning	38
Konklusjon	41
Referanseliste	42
Appendiks	54

Introduksjon

When you have balance in your life, work becomes an entirely different experience. There is a passion that moves you to a whole new level of fulfillment and gratitude, and that's when you can do your best...for yourself and for others.

Cara Delevingne.

Dette sitatet illustrerer hvordan det å oppnå balanse i livet kan være avgjørende for trivsel og oppnåelse, både på jobb, men også i livet generelt. Arbeid og hjem utgjør gjerne de viktigste arenaene for arbeidstakere i moderne samfunn, og hvordan en håndterer interaksjonen mellom disse har implikasjoner for den enkelte arbeidstaker, men også for organisasjoner og samfunnet som helhet (Innstrand, 2009). Arbeidsgivere synes i økende grad å anerkjenne ansattes liv utenfor jobben som en viktig faktor for helse og arbeidsprestasjoner (Timms et al., 2015), og tilrettelegging av god balanse er blitt en viktig strategi for bedrifter når det kommer til å sikre fornøyde og motiverte arbeidstakere, samt for å tiltrekke kvalifiserte kandidater (Byrne, 2005). Endringer i arbeids- og hjemmeliv har likevel medført utfordringer for arbeidstakere når det kommer til å balansere krav og forventninger fra begge livsarenaene, og arbeid-hjem-balansen er blitt trukket frem som en av de primære utfordringene ved vår tid (Guest, 2002). Mangel på slik balanse, betegnet som arbeid-hjem-konflikt, er blitt assosiert med en rekke negative konsekvenser for det individuelle arbeids- og familieliv, men også for generell helse og velvære (Allen et al., 2000). På den andre siden er det blitt argumentert for visse fordeler ved å inneha flere roller, da det kan forsterke selvaktelse (Barnett & Hyde, 2001), og gi en følelse av mestring og personlig vekst (Karatepe & Bekteshi, 2008; McNall et al., 2010). De senere årene har en dermed begynt å anerkjenne de gunstige aspektene ved arbeid-hjem-interaksjonen, gjerne omtalt som arbeid-hjem-fasilitering (Wayne et al., 2004).

I tillegg til et økt fokus på arbeid-hjem-balanse, har organisasjoner blitt mer opptatt av å ha engasjerte arbeidstakere. Dette da jobbengasjement er blitt forbundet med gunstige utfall for både arbeidstaker og bedrift (Listau et al., 2017), slik som bedre helse (Seppälä et al., 2012), samt økt organisatorisk forpliktelse og jobbprestasjon (Bakker & Bal, 2010; Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008). Det moderne arbeidsmarkedet er preget av konkurranse, endringer og fleksibilitet. For at bedrifter skal være konkurransedyktige er det ikke bare viktig å rekruttere kompetent arbeidskraft, men en er også avhengig av at arbeidstakerne er motiverte,

utholdende, proaktive og forpliktet til ytelsesstandarder av høy kvalitet (Bakker et al., 2011). En har med andre ord behov for engasjerte arbeidstakere, kjennetegnet ved vitalitet, entusiasme og fordypelse (Schaufeli et al., 2002). Mye forskning har fokusert på de gunstige aspektene ved jobbengasjement, men en har nylig bemerket en potensiell bakside. Selv om jobbengasjement gjerne defineres som en positiv psykologisk tilstand, er det hevdet at arbeidstakere kan bli så fordypet i eget arbeid at det går utover andre deler av livet (Bakker et al., 2011; Halbesleben et al., 2009). På den andre siden kan en hevde at engasjerte arbeidstakere har tilgang til flere ressurser, slik at de er mer sannsynlig å oppleve fasilitering mellom arenaene (Culbertson et al., 2012; Siu et al., 2010).

Eksisterende litteratur på sammenhengen mellom jobbengasjement og arbeid-hjem-balanse, indikerer et gjensidig forhold mellom variablene (Wood et al., 2020), og det er blitt oppfordret til mer forskning for å øke forståelse for hvordan jobbengasjement påvirker arbeid-hjem-balansen (Rodríguez-Muñoz et al., 2014). Majoriteten av studiene har fokusert på de negative aspektene ved interaksjonen, da disse gjerne anses for å ha større innvirkning på helse og velvære (Wood et al., 2020). Ettersom forskning antyder at konflikt og fasilitering er uavhengige (Frone, 2003), er det viktig å inkludere mål på begge, da det gir en mer helhetlig forståelse av arbeidstakernes arbeid-hjem-balanse. Med utgangspunkt i et utvalg norske forsikringsarbeidere, søker denne studien å undersøke effekten av jobbengasjement på henholdsvis arbeid-hjem-konflikt og arbeid-hjem-fasilitering. Listau et al. (2017) har påpekt at det er få som har sett på de ulike dimensjonene (vitalitet, entusiasme og fordypelse) av engasjement separat i denne sammenhengen. Grunnet deres oppfordring vil det gjøres nettopp dette, da det kan bidra til å gi dypere innsikt i variablenes relasjon.

Denne studien kan bidra til eksisterende forskning på flere måter. For det første er det relativt lite litteratur på området når det kommer til norske arbeidstakere (Innstrand, 2009). Så vidt skribent er bekjent, foreligger det også lite forskning tilknyttet forsikringsarbeidere i denne sammenhengen. Studien kan videre bidra til viktig kunnskap når en tar i betraktning den unike situasjonen vi står i med tanke på Covid-19-pandemien, ettersom mange arbeidstakere, inkludert forsikringsarbeidere, har vært nødt til å arbeide hjemmefra. Omstendighetene utfordrer tidligere forskning som typisk har tatt utgangspunkt i ulike og mindre ekstreme forhold. Av den grunn vil det undersøkes hvorvidt hjemmekontor modererer forholdet mellom jobbengasjement og arbeid-hjem-balanse. På dette tidspunktet synes det ikke å foreligge mye forskning på en slik effekt (Wood et al., 2020). Studien tar utgangspunkt i følgende problemformuleringer: a) *Hvordan er sammenhengen mellom rapportering av jobbengasjement (vitalitet, entusiasme og fordypelse) og rapportering av arbeid-hjem-*

balanse (fasilitering og konflikt)?, og b) Modererer bruk av hjemmekontor sammenhengen mellom gjennomsnittlig jobbengasjement og arbeid-hjem-balanse?

Før vi går inn på studiens teoretiske rammeverk, er det hensiktsmessig å ta en rask titt på noen av de utviklingstrendene som kan ha utfordret arbeidstakeres arbeid-hjem-balanse.

Sosial bakgrunn og trender

Grensene mellom arbeid og hjem synes å være mer gjennomtrengbare enn noen gang for arbeidstakere i moderne samfunn (Guest, 2002). Dette kan i stor grad tilskrives endringer i familie- og arbeidsliv, som i Norge, i likhet med andre vestlige land, har endret seg mye i løpet av de siste tiårene (Innstrand, 2009). Eksempelvis har en i etterkrigstiden sett at kvinner i større grad deltar i arbeidslivet enn tidligere (Roos et al., 2006), noe som har medført en endring i kjønnsroller. Det har skjedd en utvikling fra den tradisjonelle mannlige forsørgerrollen, hvor mannen i hovedsak var ansvarlig for lønnet arbeid og kvinnen primært ansvarlig for omsorg, til en større andel dobbeltarbeidende par. Selv om familie fremdeles er viktig, synes kvinners oppfattelse av selvaktelse og personlig verdi i økende grad å være knyttet til jobbopplevelse (Roos et al., 2006). Dette, i tillegg til en aldrende befolkning og et økende antall enslige, gjør at det er flere som må kombinere arbeid med et omsorgsansvar for både barn og eldre (McGinnity & Whelan, 2009).

En økt interesse for arbeid-hjem-balanse kan også betraktes som en konsekvens av endringer i arbeidslivet, grunnet utviklingstrender som globalisering og teknologisk utvikling. Fremskritt i informasjonsteknologien har hatt implikasjoner for fleksibilitet, når det kommer til når og hvor arbeidet utføres. Slik fleksibilitet er blitt relatert til både helse (Grzywacz et al., 2008), og utfordringer tilknyttet arbeid-familie-interaksjon. Det er blant annet blitt mer vanlig med overtids- og fjernarbeid, samtidig som personlige aktiviteter i større grad bringes inn i arbeidstiden (Geurts & Demerouti, 2003). Teknologiske nyvinninger har også medført at mange organisasjoner har tilsluttet seg til en "alltid på"-kultur (McDowall & Kinman, 2017), noe som medfører et behov for raskere respons og en forventning om konstant tilgjengelighet.

Grunnet et skifte i arbeidsstyrkens interesser, og den økende viktigheten av helse og velvære, har arbeid-hjem-interaksjonen mottatt mer oppmerksomhet enn noen gang tidligere. Arbeidstakere i moderne samfunn synes å ha et større fokus på en suksessfull interaksjon, og det er blitt hevdet at "generasjon X" er en kohort av arbeidstakere som i større grad søker å oppnå balanse, sammenlignet med tidligere generasjoner (Gibson et al., 2009). En annen

endring ligger dermed i sammensetningen av arbeidsstyrken. Stadig flere tar også høyere utdanning, og en økende andel arbeidstakere er “kunnskapsarbeidere” (Parker et al., 2001), hvor kunnskapen betraktes som den viktigste kapital. Press og krav fra jobb har i mange tilfeller økt, noe som kan gi utslag i lengre arbeidsdager, samt kvelds- og helgearbeid, og følgende mindre tid og overskudd til familien (Guest, 2002).

Noen hevder at arbeid-hjem-balansen har blitt ytterligere utfordret som følge av Covid-19-pandemien, ettersom mange arbeidstakere har vært nødt til å arbeide hjemmefra (Kramer & Kramer, 2020). Arbeidstakere over hele verden har opplevd plutselige og betydelige endringer i deres arbeids- og hjemmesituasjon (Vaziri et al., 2020). I mars 2020 erklærte Verdens helseorganisasjon (WHO) koronaviruset som en pandemi, noe som førte til at store deler av verdens land, inkludert Norge, innførte omfattende tiltak for å hindre videre smittespredning. Et sentralt tiltak har vært sosial distansering, og en av de mest observerbare endringene har vært den raske økningen i fjernarbeid. Over natten var mange arbeidstakere nødt til å arbeide hjemmefra, og mange for første gang (Kramer & Kramer, 2020), noe som har konsekvenser for både arbeidsliv, hjemmeliv, og interaksjonen mellom de. Det er hevdet at mange kommer til å fortsette med hjemmekontor også etter pandemien (Vander et al., 2020), og forskning på arbeid-hjem-balansen er følgende av høy aktualitet.

Disse trendene er altså med på å påvirke arbeid-hjem-interaksjonen, og utfordrer eksisterende teori og empiri. Det trengs dermed mer forskning på feltet for å forstå det dynamiske forholdet mellom de to livsarenaene. Trendene gir videre en indikasjon på at arbeid-hjem-balansen vil være en fremtredende utfordring i mange år fremover (Amstad et al., 2011), noe som understreker viktigheten av kontinuerlig kunnskapsutvikling på området.

Teoretisk bakgrunn

Arbeid-familie-balanse

Mennesker besitter ulike sosiale roller, hvor disse er med på å gi mening og struktur i hverdagen (Frone, 2003). Med dette følger også en antakelse om at en ubalanse mellom rollene kan utgjøre en stressor for individet, som kan påvirke fungering, helse og velvære. Arbeid-familie-balanse har blitt definert som den graden individet er i stand til å møte krav og forpliktelser fra både jobb og familie, og innebærer en forestilling om at arenaene harmonerer med hverandre (Frone, 2003). Innenfor litteraturen skilles det typisk mellom to definisjoner av balanse. Den første og mest anerkjente definisjonen beskriver arbeid-familie-balanse som fravær av konflikt mellom arbeids- og familierollen, hvor konflikt kan defineres som: “a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect» (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 77). Mye forskning har kun fokusert på de negative aspektene, og en har da ignorert de potensielt positive sidene ved arbeid-hjem-interaksjonen. I tråd med positiv psykologi (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), har en i senere tid tatt til orde for en annen definisjon av arbeid-familie-balanse. Denne vektlegger balanse som mer enn bare fravær av konflikt, ved å anerkjenne muligheten for at deltakelse i én rolle blir lettere som følge av erfaringer, ferdigheter og muligheter assosiert med den andre (Frone, 2003).

Ulikt konflikt er det ikke én enkelt definisjon av fasilitering (Wayne et al., 2004), og innen litteraturen brukes det forskjellige uttrykk slik som “enhancement”, “enrichment” og “facilitation”. Disse har blitt benyttet om en annen, selv om det er hevdet å være nyanseforskjeller mellom de (Carlson et al., 2006). Denne studien tar utgangspunkt i sistnevnte formulering, hvor fasilitering defineres slik: “...occurring when, by virtue of participation in one role (e.g. work), one’s performance or functioning in the other role (e.g. family) is enhanced” (Wayne et al., 2004, s.110). Fokuset ligger her på det individuelle nivå, i motsetning til andre som har hatt fokus på systemnivå (f.eks. Wayne et al., 2007). Forskning har vist at komponentene ved fasilitering og konflikt er ulike, og følgende kan ikke de underliggende prosessene for konflikt generaliseres til fasilitering (Frone, 2003). Det er dermed voksende enighet om at en bør inkludere begge som mål på balanse, og i forsøk på å skape en god arbeid-hjem-interaksjon for arbeidstakere, er det viktig at en styrker fasilitering, samtidig som en reduserer konflikt (Voydanoff, 2004).

Arbeid-hjem-balansen anses for å være bidireksjonal, noe som innebærer at konflikt og fasilitering kan oppstå både på jobb og på hjemmebane, og kan dermed gå i to ulike

retninger: jobbrelevante aktiviteter og krav kan innvirke på hjemmelivet (arbeid-hjem), samt at forpliktelser og forhold i hjemmet kan påvirke arbeidet (hjem-arbeid). Arbeidets innvirkning på hjemmerollen synes å være sterkere relatert til arbeidsrelaterte utfall enn familierelaterte, og motsatt (Amstad et al., 2011). Ettersom hensikten i denne studien var å undersøke hvordan jobbgasjement har innvirkning på arbeid-hjem-balanse, vil fokuset være på de positive og negative effektene som jobb har på arbeidstakernes hjemmeliv. Det er likevel greit å ha i bakhodet at det er et gjensidig forhold mellom disse, noe som indikeres av de ovennevnte definisjonene av konflikt og fasilitering, samt støttes empirisk (se f.eks. Byron, 2005; Innstrand, 2009; Innstrand et al., 2010).

Arbeid-hjem-interaksjon. Tradisjonelt ble arbeids- og hjemmedomenet ansett som separate enheter, og ble dermed analysert hver for seg. Forskning demonstrerte derimot at de to var relatert til hverandre, noe som ledet til undersøkelser av interaksjonen mellom de (Oosthuizen et al., 2014). Det brukes ulike betegnelser for å vise til denne interaksjonen. En generell beskrivelse som benyttes innen den internasjonale litteraturen er “work/non-work interface”, som refererer til kryssningspunktet mellom jobbrelevante og ikke-jobbrelevante aktiviteter (Geurts & Demerouti, 2003). Arbeid (dvs. lønnsarbeid) har generelt vært veldefinert innen litteraturen, og kan beskrives som et sett av oppgaver som et individ utfører mens vedkommende inntar en stilling i en organisasjon. Når det kommer til aktivitetene utenfor jobben, har det vært noe mindre enighet (Geurts & Demerouti, 2003). Hos mange forskere har fokuset vært på et spesifikt element ved den ikke-arbeidsrelaterte sfæren, nemlig familien, da familie for mange er en sentral komponent ved deres private liv (Brough et al., 2005). Et ensidig fokus på familien favner derimot ikke alle behov og forpliktelser som arbeidstakere har utenfor arbeidsplassen. I denne studien tas det dermed utgangspunkt i betegnelsen “arbeid-hjem”, i forsøk på å favne aktiviteter og ansvar utover den nærmeste familien. Hvis det likevel refereres til “arbeid-familie”, er det fordi det er denne termen som benyttes i den nevnte litteraturen. Det kan også nevnes at “balanse” og “interaksjon” brukes om hverandre.

Koblingsmekanismer relatert til arbeid-hjem-interaksjon

Ulike koblingsmekanismer er blitt benyttet for å forklare interaksjonen mellom arbeid og hjem (Edwards & Rothbard, 2000), deriblant segmentering, kompensasjon og spillover (Lambert, 1990). Segmentering innebærer at arbeid og hjem er uavhengige, og dermed ikke påvirker hverandre. Arbeid og hjem blir med andre ord behandlet som adskilte sfærer, enten grunnet en naturlig separering i tid og rom, eller fordi arbeidstakere aktivt separerer de fra

hverandre. Kompensasjon handler om at mennesker forsøker å kompensere negative opplevelser i et domene ved å søke tilfredshet i et annet, mens spillover refererer til en prosess hvor effekter fra et domene smitter over på det andre, noe som genererer likhet mellom de (Lambert, 1990). Spillover-effekter kan være i form av verdier, ferdigheter, atferd eller affekt (Edwards & Rothbard, 2000), og kan være både positive og negative. Eksempelvis kan humøret en har i det ene domenet smitte over på det andre. Denne tanken understøttes blant annet av Culbertson et al. (2012), som i sin studie fant at daglig jobbengasjement hadde en positiv effekt på familielivet, hvor sammenhengen var delvis mediert av godt humør.

Selv om forskning indikerer at disse mekanismene eksisterer, gir de ikke et konseptuelt grunnlag for å forstå dynamikkene ved arbeid-hjem-interaksjonen (Frone, 2003; Innstrand, 2009). Mekanismene forklarer hvordan interaksjonen mellom arenaene foregår, men de gir ikke innsikt i hvorfor balanse eller ubalanse oppstår. Som en følge blir det også vanskelig å identifisere konkrete strategier som kan hjelpe arbeidstakerne med å navigere mellom de ulike kravene. Det er dermed behov for et mer dynamisk og integrerende perspektiv (Innstrand, 2009). Av den grunn rettes fokuset mot en teori kalt “Conservation of Resources (COR) Theory” (Hobfoll, 1989). Denne teorien innbefatter flere stressteorier, samtidig som den utvider disse gjennom et ressursperspektiv (Innstrand, 2009). COR-teorien er den eneste stressteorien som inkluderer en komponent av momentum, og har blitt en av de mest siterte teoriene i organisasjonspsykologi (Hobfoll et al., 2018). Teorien kan bidra til å forstå balansen mellom arbeid og hjem, samt årsaker og konsekvenser tilknyttet denne interaksjonen. Først vil teoriens grunnleggende prinsipper presenteres. Deretter vil teorien anvendes i lys av eksisterende litteratur på området, for å illustrere hvordan variablene kan relatere til hverandre.

Conservation of Resources Theory

«Conservation of Resources (COR) Theory» (Hobfoll, 1989), forklarer menneskelig atferd basert på det evolusjonære behovet for å tilegne og bevare ressurser for å overleve (Hobfoll et al., 2018). Dette gjenspeiles i teoriens grunnleggende prinsipp, som går ut på at individer strever etter å erverve, opprettholde og beskytte sine ressurser (Hobfoll, 1989). Ressurser innebærer i denne sammenhengen de objekter, karakteristikker og betingelser som verdsettes av individet, og kan defineres på følgende måte: “...those objects, personal characteristics, conditions, or energies that are valued by the individual or that serve as a means for attainment of these objects, personal characteristics, conditions, or energies” (Hobfoll, 1989, s. 516). Disse ressursene kan være forankret i arbeidsdomenet og i

hjemmedomenet, slik som et godt ekteskap eller støtte fra kollegaer (Hobfoll 1998; Hobfoll, 2001).

I følge COR-teorien oppstår psykologisk stress fordi ressurser tapes, trues, eller feiler med å gi forventet avkastning (Hobfoll, 1989). Både faktisk og oppfattet tap av ressurser, eller mangel på vinning, kan med andre ord produsere stress hos individet. Når individet konfronteres med stress, vil en typisk forsøke å minimere tap av ressurser, noe en kan gjøre ved å investere de ressursene som en har tilgjengelig. Ideen om ressursinvestering er en av de mindre studerte prinsippene ved COR-teorien (Halbesleben et al., 2009). En kan blant annet investere energiressurser for å øke ressurstilegnelse eller motvirke ressurstap (Hobfoll, 1998). Teorien utvider tidligere stressmodeller ved at den ikke bare beskriver hva individer gjør når de konfronteres med stress, men også i fravær av trusler (Innstrand, 2009). Når en ikke konfronteres av trusler, vil en streve etter å utvikle overskudd av ressurser, for å kompensere for mulige fremtidige tap (Hobfoll, 1989). Når folk utvikler slike overskudd er det sannsynlig å bidra til positive opplevelser, slik som økt velvære og bedre helse (Innstrand, 2009).

Teorien legger til grunn en forståelse av at kognisjoner har innebygd en evolusjonsbasert skjevhet, noe som medfører at en overestimerer ressurstap og underestimerer vinning (Hobfoll et al., 2018). Det følger også av teorien at ressursene er ujevnt fordelt, slik at noen har flere enn andre (Hobfoll, 1989). De som besitter flere ressurser er gjerne mindre sårbare for tap, og har lettere for å tilegne flere. Vinning av ressurser avler med andre ord ytterligere ressurs-gevinst, gjennom såkalte “vinnings-spiraler”, en tanke som en kan finne støtte for i forskning (Xanthopoulou et al., 2009). Dette impliserer at de som mangler ressurs-overskudd har større sannsynlighet for å oppleve tap. Slike “tap-spiraler” utvikles typisk fordi individet mangler ressurser til å kompensere for tapene. Videre antyder teorien at ressurstap påvirker mennesker kraftigere og raskere enn vinning gjør (Hobfoll et al., 2018), noe som fra et evolusjonært perspektiv kan skyldes at selv små tap har vært betydelig knyttet til manglende overlevelse.

I denne oppgaven benyttes COR-teorien i hovedsak for å øke forståelse for hvordan arbeid-hjem-konflikt og arbeid-hjem-fasilitering kan oppstå, samt for å forstå sammenhengen mellom studiens variabler. Andre teorier eller perspektiver vil også presenteres i korte trekk, da det kan bidra til økt innsikt i den aktuelle tematikken.

Arbeid-hjem-konflikt. I følge COR-teorien kan arbeid-hjem-konflikt forstås som en reaksjon på at ressurser trues, tapes eller feiler med å gi forventet avkastning (Grandey & Cropanzano, 1999). Stress på jobb kan med andre ord bidra til at ansatte har færre ressurser tilgjengelig til krav på hjemmebane. Greenhaus og Beutell (1985) skiller mellom tre former

for arbeid-familie-konflikt: tidsbasert, belastningsbasert og atferdsbasert. Tidsbasert konflikt innebærer at tidspress assosiert med én rolle, gjør det vanskeligere å møte forventninger i den andre. Belastningsbasert konflikt handler om at eksponering for stress i et domene leder til utmattelse eller irritabilitet, som videre påvirker ens evne til å prestere i det andre.

Atferdsbasert konflikt oppstår når atferd som kreves i én rolle er uforenelig med atferd som behøves i den andre. Målet som benyttes i denne studien tar utgangspunkt i tidsbasert og belastningsbasert konflikt (Wayne et al., 2004).

Konflikt mellom jobb og hjem er blitt assosiert med en rekke negative konsekvenser. Arbeid-hjem-konflikt har blant annet blitt forbundet med en mer ulykkelig arbeidsstokk (Adisa et al., 2016), redusert fornøydhets med livet, og høyere turnover-intensjon (Allen et al., 2000). Empiriske undersøkelser har også knyttet konflikt til mentale helseproblemer, slik som angst, depresjon og utmattelse (Allen et al., 2000; Demerouti et al., 2004; Frone, 2000). Videre har en sett at konflikt kan påvirke partners velvære (Bakker et al., 2008), samt at barns mentale helse kan forverres dersom foreldrene opplever arbeid-hjem-konflikt (Dinh et al., 2017). Funn som dette illustrerer viktigheten av forskning på området.

I mange år har arbeid-hjem-litteraturen vært dominert av modeller som tar utgangspunkt i rolleteori (Kahn et al., 1964), hvor en antar at roller består av ulike kulturer, som igjen fører med seg verdier og normer for akseptabel atferd. Hjemmerollen og arbeidsrollen er følgende assosiert med ulike krav og forventninger. Rollekonflikt kan oppstå både innad i en rolle (innen-rolle-konflikt) og mellom roller (mellom-rolle-konflikt). Arbeid-hjem-konflikt er et eksempel på sistnevnte, hvor det stilles uklare eller uforenlige krav i de to arenaene (Greenhaus & Beutell, 1985). Det å inneha flere roller anses for å være utfordrende, ettersom en antar at folk har en bestemt mengde tid og menneskelig energi. Ut i fra et slikt “knapphets-perspektiv”, vil individer som deltar i flere roller oppleve konflikt og stress som forringer deres livskvalitet (Greenhaus & Powell, 2006). Krav eller forventninger forbundet med arbeidsrollen, kan dermed begrense hvor mye ressurser en har tilgjengelig til å håndtere krav i hjemmerollen. Dette sammenfaller med COR-teorien, som hevder at belastning i et domene medfører at det er færre ressurser tilgjengelig i det andre. På den andre siden antyder COR-teorien også at de med mange ressurser er mindre sårbare for tap, samt har større sannsynlighet for å oppleve vinning (Hobfoll, 1989). Kritikere av “knapphets- perspektivet” har utfordret ideen om at arbeids- og hjemmerollen alltid konkurrerer mot hverandre, og har vektlagt de potensielle fordelene ved å ha flere roller (Barnett & Hyde, 2001). Involvering i ulike roller kan gi flere muligheter og ressurser, som videre kan benyttes til å promotere vekst og fungering i andre livsdomener.

Arbeid-hjem-fasilitering. I følge COR-teorien oppstår fasilitering når ressurser bidrar til utveksling av vinning mellom livsdomener, eller når vinning i et domene forbedrer prestasjon i det andre (Hobfoll, 1989; Wayne et al., 2007). Deltakelse i flere roller antas å bidra til fordeler for individet, slik som økt tilfredshet, heller enn å være belastende (Rothbard, 2001). Carlson et al. (2006) har identifisert fire ulike kategorier av individuell vinning som en kan tilegne i et livsdomene: utviklingsvinning, affektiv vinning, vinning tilknyttet kapital, og vinning relatert til effektivitet. Eksempler på disse er henholdsvis, utvikling av ferdigheter og kunnskap, endringer i humør eller holdninger, tilegnelse av økonomiske eller sosiale verdier, og økt fokus eller oppmerksomhet. Deltakelse i arbeidsrollen kan altså gi individet ressurser, som videre gjør det lettere å prestere hjemme (Barnett & Hyde, 2001; Greenhaus & Powell, 2006). Bedre fungering refererer til forbedringer i grunnleggende prosesser som er viktig for prestasjon, slik som problemløsning og mellommenneskelig kommunikasjon (Wayne et al., 2007).

Det er blitt hevdet at fasilitering skjer grunnet individets medfødte driv til å maksimere vekst og utvikling, og at en har en motivasjon for å anvende denne utviklingen på andre områder (Wayne et al., 2007). Gjennom å delta i ulike roller, tilegner en seg vinning, som forbedrer fungering i andre roller. Greenhaus og Powell (2006) har foreslått en teoretisk modell som beskriver hvordan arbeids- og familieressurser kan promotere fasilitering via en instrumental og en affektiv vei. Den instrumentale veien indikerer at ressurser i rolle A (arbeid) direkte forbedrer prestasjonen i rolle B (hjem). Den affektive veien innebærer at ressurser i rolle A kan fremme prestasjon i rolle B indirekte, gjennom påvirkning av positiv affekt. Et individ som er i godt humør etter endt arbeidsdag, vil sannsynligvis være mer positiv og tålmodig overfor sine familiemedlemmer, sammenlignet med arbeidstakere i mindre godt humør.

Forskning har vist at arbeid-hjem-fasilitering er relatert til gunstige utfall, slik som økt organisatorisk forpliktelse og lavere turnover-intensjon (Wayne et al., 2006). En metaanalytisk gjennomgang av McNall et al. (2010), har videre demonstrert at en god balanse mellom arenaene er positivt relatert til fornøydhet med jobb og familie, samt gunstig for både fysisk og mental helse. Ettersom arbeid-hjem-fasilitering kan argumenteres for å oppstå som følge av høy prestasjon og positiv affekt (Greenhaus & Powell, 2006), er det trolig at en tilstand karakterisert av nettopp dette, vil være en viktig faktor i å predikere fasilitering (Siu et al., 2010). I følge COR-teorien er ressurs-spiraler sannsynlig å lede til positivt velvære og eustress (Hobfoll, 1998). Vi vender dermed blikket mot en av de primære indikatorene på eustress (Nelson & Simmons, 2003), som også har blitt relatert til høye nivåer av ressurser,

nemlig jobbengasjement (Bakker & Bal, 2010; Bakker & Demerouti, 2008; Bakker et al., 2007).

Jobbengasjement

Jobbengasjement kan beskrives som en vedvarende affektiv-kognitiv tilstand som ikke er fokusert på et spesifikt objekt, en bestemt hendelse eller en bestemt atferd (Schaufeli et al., 2002). Interessen for jobbengasjement har økt dramatisk de senere årene, blant annet grunnet et økt fokus på positive psykologiske tilstander (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Det har også vært en psykologisering av arbeidsplassen, noe som innebærer at organisasjoner i økende grad trenger ansatte som er villig til å investere psykologisk i deres arbeid (Schaufeli, 2013). I følge Maslach og Leiter (1997) er jobbengasjement karakterisert ved energi, involvering og effektivitet, som utgjør den direkte motsetningen til utbrenthet. Andre anser engasjement som et uavhengig konsept, som er negativt relatert til utbrenthet (Bakker et al., 2014), og definerer tilstanden i sin egen rett. Denne studien tar utgangspunkt i sistnevnte, hvor jobbengasjement defineres på følgende måte: «a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption» (Schaufeli et al., 2002, s. 74).

Som en kan se av definisjonen, blir jobbengasjement delt inn i tre underdimensjoner: vitalitet, entusiasme og fordypelse. Selv om det er blitt knyttet noe usikkerhet til hvorvidt alle de tre dimensjonene er like viktig i definisjonen (Bakker et al., 2011), vil det i denne studien tas utgangspunkt i samtlige. Schaufeli et al. (2002) har beskrevet hva som kjennetegner hver av dimensjonene: Vitalitet er karakterisert ved høy grad av energi, villighet til å investere innsats i jobben, og utholdenhet i møte med utfordringer. Entusiasme kan beskrives som en følelse av betydning, inspirasjon og stolthet over eget arbeid. Fordypelse innebærer at en er dypt konsentrert og oppslukt i det en gjør, en opplever gjerne at tiden går raskt, samt at en kan ha vanskeligheter med å løsrive seg fra jobben. En slik opplevelse kan minne noe om «flyt», som beskriver en tilstand av optimal opplevelse (Csikszentmihalyi, 1990). Flyt anses derimot å referere til kortsiktige topp-opplevelser, i motsetning til engasjement som er en vedvarende og relativt stabil sinnstilstand (Schaufeli et al., 2002). Det har allikevel blitt påstått at engasjement preges av daglige fluktuasjoner, og at tilstanden er av mer dynamisk karakter enn først antatt (Sonnentag et al., 2010).

Jobbengasjement relatert til arbeid-hjem-interaksjon. I tråd med det positive synet på jobbengasjement, har forskning i stor grad hatt fokus på hvordan engasjement kan være fordelaktig for ansattes hjemmeliv (f.eks. Culbertson et al., 2012; Rodríguez-Muñoz et al., 2014). Ansatte med høy grad av jobbengasjement føler gjerne en sterk identifisering med

jobb, samtidig som de oppfatter arbeidet som inspirerende og utfordrende. Ettersom engasjerte ansatte mener det de gjør på jobben er meningsfullt, kan det være lettere å tilegne kunnskap, ferdigheter og ressurser, som enklere kan overføres til andre livsdomener (Siu et al., 2010). Engasjerte arbeidstakere er også utholdende i møte med utfordringer, og anser det som muligheter til å lære og utvikle seg. Det har videre blitt hevdet at engasjerte ansatte har en tendens til å beskrive slitenhet etter jobb som en behagelig tilstand, da trettheten er assosiert med gode oppnåelser (Bakker et al., 2011). Engasjerte arbeidstakere synes dermed å ha tilgang til flere ressurser, og er i en bedre posisjon til å investere ressursene på en måte som leder til positive utfall. Dette underbygges av forskning som har vist et gjensidig forhold mellom engasjement og jobbressurser (Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner, 2008; Simbula et al., 2011; Xanthopoulou et al., 2009). En slik tankegang er også i tråd med COR-teoriens prinsipp om at ressurser avler flere ressurser (Hobfoll, 1989), samt funn av Culbertson et al. (2012), som viste at daglig jobbengasjement hadde gunstige effekter på familielivet. Engasjerte arbeidstakere synes å være karakterisert av energi og positivt humør på jobb, som kan smitte over og fasilitere prestasjon på hjemmebane, og forskning indikerer at jobbengasjement kan bidra til fasilitering gjennom både instrumentale (jobbressurser) og affektive veier (Listau et al., 2017). I tillegg til at jobbengasjement synes å være positivt relatert til fasilitering, er jobbengasjement også funnet å ha en negativ sammenheng med konflikt (Hakanen & Peeters, 2015).

Den posisjonen som jobbengasjement har opparbeidet seg innen litteraturen er blitt hevdet å utgjøre en risiko, dersom en blindt aksepterer de positive sidene (Halbesleben, 2011), og en bør undersøke hvorvidt det foreligger nyanseringer ved tilstandens effekter. Fra et COR-teoretisk ståsted investeres tilgjengelige ressurser for å bygge nye, og det er forestillingen om slik ressursinvestering som er nyttig når en skal forstå virkningene av jobbengasjement (Halbesleben, 2011). I følge Halbesleben et al. (2009) har arbeidstakere en tendens til å reinvestere ressurser fra jobb, tilbake på arbeidsplassen, ved å gjøre arbeidet eksepsjonelt bra eller ved å utføre ekstrarolleatferd. Fra et slikt perspektiv kan en tenke at det å investere i et domene antyder et strategisk valg om å ikke investere i et annet (Halbesleben, 2011). Investering i ekstrarolleatferd kan blant annet medføre at færre ressurser er tilgjengelig for aktiviteter og forpliktelser utenfor arbeid, noe som kan skape konflikt mellom arbeids- og hjemmerollen (Halbesleben et al., 2009; Listau et al., 2017). En slik tanke sammenfaller med "knapphets-perspektivet", hvor en antar at det er begrensninger ved ressursene. Det er videre i tråd med Macey og Schneider (2008), som antyder at det kan være utfordrende å opprettholde jobbengasjement over tid, grunnet ressursenes begrensende karakter. Jobbengasjement kan

med andre ord påvirke organisasjonen positivt, i alle fall på kort sikt, men kan samtidig ha en negativ innvirkning på hjemmelivet (Halbesleben, 2011). Dette underbygges av forskning som har funnet en positiv relasjon mellom jobbengasjement og arbeid-hjem-konflikt (Balogun & Afolabi, 2019).

I denne sammenhengen er det særlig stilt spørsmålsteget ved fordypelsesdimensjonen av engasjement, da denne har blitt knyttet til usunn atferd (Bakker et al., 2011). Carse et al. (2017) fant blant annet at selv om fordypelse var assosiert med proaktiv arbeidsatferd, så var denne dimensjonen også relatert til mindre helseatferd. Det kan dermed være en bakside ved jobbengasjement dersom arbeidstakere blir så oppslukt i eget arbeid at det går utover andre deler av livet, og fordypelse i jobb kan ha en negativ innvirkning på arbeidstakernes arbeid-hjem-balanse (Halbesleben, 2011; Halbesleben et al., 2009). En slik tanke er i tråd med forskning av Listau et al. (2017), som i sin studie fant at fordypelse var positivt relatert til arbeid-hjem-konflikt. De fant videre at vitalitet og entusiasme var gunstig for arbeid-hjem-interaksjonen. Noe forskning har også antydnet at fordypelse kan ha mer til felles med en usunn form for arbeidsinvestering, nemlig arbeidsnarkomani, som ikke er bra for ansattes helse (Di Stefano & Gaudiino, 2019). Det er ikke utenkelig at engasjerte ansatte kan synes det er vanskelig å løsrive seg fra jobben hvis de har investert mye tid og energi på arbeidet (Halbesleben & Wheeler, 2008), men det synes avgjørende at de får tilstrekkelig restitusjon for å kunne forbli engasjerte (Hakanen et al., 2012). På bakgrunn av COR-teori, samt ovennevnt empiri, fremsettes følgende hypoteser:

Hypotese 1a: Gjennomsnittlig jobbengasjement er positivt relatert til arbeid-hjem-fasilitering

- b:* Vitalitet er positivt relatert til arbeid-hjem-fasilitering
- c:* Entusiasme er positivt relatert til arbeid-hjem-fasilitering
- d:* Fordypelse er negativt relatert til arbeid-hjem-fasilitering

Hypotese 2a: Gjennomsnittlig jobbengasjement er negativt relatert til arbeid-hjem-konflikt

- b:* Vitalitet er negativt relatert til arbeid-hjem-konflikt
- c:* Entusiasme er negativt relatert til arbeid-hjem-konflikt
- d:* Fordypelse er positivt relatert til arbeid-hjem-konflikt

Hjemmekontor og grenseteori

Fjernarbeid, eller bruk av hjemmekontor, blir en vanligere og vanligere praksis, og er blitt forbundet med gunstige effekter slik som økt produktivitet og jobbtilfredshet (Bloom et al., 2015; Gajendran & Harrison, 2007). I følge Skatteetaten (2020) er hjemmekontor “eget/egne rom i hjemmet som utelukkende benyttes i inntektsverv”. I denne sammenhengen viser hjemmekontor til arbeid som utføres hjemmefra, uavhengig av hvilket rom i boligen som benyttes. Under pandemien har hjemmearbeid sikret opprettholdelse av virksomheters drift, samtidig som det har redusert mellommenneskelig kontakt. Til tross for en voksende konsensus om viktigheten av fjernarbeid som en alternativ arbeidsordning, vet en fremdeles lite om implikasjonene når det kommer til håndtering av arbeid-hjem-interaksjonen (Palumbo, 2020). For å øke forståelse for sammenhengen mellom hjemmekontor og arbeid-hjem-balanse, vil “arbeid-familiegrenseteori” (Clark, 2000) presenteres i korte trekk. Denne teorien kan bidra til å forstå hvorfor konflikt skjer, samt gir et rammeverk for individer og organisasjoner når det kommer til å skape bedre balanse mellom arbeids- og hjemmerollen.

I følge “arbeid-familiegrenseteori” (Clark, 2000), anses rolleoverganger som en grensekryssende aktivitet hvor folk daglig veksler mellom ulike arenaer. Individet er med på å forme arenaene og grensene mellom dem, samtidig som miljøet påvirker individet. Grensene mellom rollene kan betraktes langs et kontinuum, fra fullstendig segmentering til fullstendig integrering (Ashforth, 2000; Nippert-Eng, 1996). Den tradisjonelle arbeidsordningen hvor arbeidet utføres på et fast sted borte fra hjemmet, er et eksempel på en segmentering av rollene, mens integrering innebærer overlapp i romlig, tidsmessig og kognitiv forstand. Enkelte opplever et mindre sprik mellom kulturen i de to arenaene, og det krever da mindre tilpasning for å krysse grensen mellom de. Desto større forskjellen mellom arenaene er, desto sterkere grenser må til for å skape en god balanse (Clark, 2000). Opplevelsen av balanse henger også sammen med hvilket av domenene som er viktigst for individet.

En kan skille mellom tre typer grenser som individer skaper mellom arbeids og ikke-arbeidsrelaterte roller: fysiske, tidsmessige og psykologiske (Clark, 2000). Fysiske grenser representerer den faktiske plassen hvor jobb og fritidsaktiviteter finner sted. Tidsmessige grenser innebærer at en benytter tid til å skape grenser mellom arenaene, mens psykologiske grenser handler om hvilke emosjoner, atferder og tankemønstre som er passende for hvert domene. Grensene hjelper oss med å navigere i hvilken grad rollene overlapper (Basile & Beauregard, 2020). Ved høy permeabilitet og fleksibilitet blandes arenaene sammen, og grensene er ikke lenger tydelige for de enkelte domenene (Clark, 2000).

Hjemmekontor relatert til arbeid-hjem-interaksjon. Hjemmearbeid inkluderes ofte i lister over såkalte “familievennlige tiltak”, og konseptualiseres typisk som en måte organisasjoner kan hjelpe ansatte med å oppnå bedre balanse mellom arbeids- og hjemmerollen (Sullivan, 2012). Hjemmekontor har blitt hevdet å øke opplevd kontroll og fleksibilitet, noe som kan bidra til bedre arbeid-hjem-interaksjon (Breugh & Farabee, 2012; Hill et al., 2003). Dette da økt fleksibilitet og permeabilitet kan gjøre det enklere for arbeidstakere å synkronisere kravene fra begge arenaene. Ved å redusere tid brukt på transport til og fra arbeid, kan en også frigjøre tidsressurser som kan brukes på forpliktelser hjemme (Greenhaus & Beutell, 1985). I tråd med dette har forskning vist en negativ sammenheng mellom hjemmearbeid og arbeid-hjem-konflikt (Gajendran & Harrison, 2007). Fjerning av de fysiske grensene kan på den andre siden bidra til en konstant påminnelse om å arbeide når en deltar i ikke-arbeidsrelaterte aktiviteter, samtidig som tilgjengeligheten av teknologiske verktøy kan utfordre grensen i tid (Olson-Buchanan & Boswell, 2006). Økt integrering eller overlapp mellom arenaene kan dermed medføre at arbeidskrav og personlige forpliktelser smitter over på hverandre, noe som videre kan utfordre arbeidstakernes balanse (Palumbo, 2020).

I følge grenseteori kan en som arbeider hjemmefra skape en fysisk grense ved å ha separate rom (Basile & Beauregard, 2020). Det å ha et eget kontor i hjemmet er blitt forbundet med bedre balanse (Allen et al., 2021), men arbeidstakere som har vært pålagt å arbeide hjemmefra under pandemien, har ikke nødvendigvis tilgang på et slikt kontor. I tillegg har noen ansatte vært nødt til å kombinere ulike roller, slik som arbeidstaker, forelder og lærer. Tilstedeværelse av andre familiemedlemmer kan være forstyrrende, samt påminne arbeidstakeren om at vedkommende sitter hjemme i stedet for på arbeidsplassen (Allen et al., 2021). Selv om litteraturen vedrørende strategier for grensehåndtering i stor grad reflekterer personlige valg om å integrere eller segmentere rollene, har individets valg vært begrenset under pandemien. Relevant i denne sammenhengen er forskning av Palumbo (2020), som har vist at arbeidstakere med hjemmekontor kan oppleve økt konflikt mellom arbeid og hjem, både direkte og indirekte via arbeidsrelatert utmattelse. Fra et grenseteoretisk perspektiv kan en tenke at dette kan skyldes høy grad av integrering mellom arenaene, samt et språk i kultur mellom arbeids- og hjemmerollen (Clark, 2000). Fra et COR-teoretisk ståsted kan en også tenke at pandemien har medført en rask tømming av arbeidstakeres ressurser, ettersom kravene kan ligge utenfor deres vante strategier for ressursutnyttelse (Hobfoll, 1991).

En studie av Schieman et al. (2021) har derimot vist et generelt mønster av redusert konflikt under Covid-19, noe som kan skyldes den sosiale distanseringen. Dette da individets

private og sosiale liv er blitt begrenset, noe som har medført at det er færre fritidsaktiviteter som arbeidet kan konkurrere med. De fant videre at opplevelsen av konflikt ble påvirket av barns alder, samt graden av arbeid-hjem-integrering (Schieman et al., 2021). Fra et grenseteoretisk ståsted kan en tenke at hjemmekontor har en gunstig innvirkning dersom arbeidstakeren selv evner å skape en grense (fysisk, tidsmessig eller psykologisk) mellom arenaene (Clark, 2000). Det kan også tenkes at de ansatte generelt har hatt et rikt ressurs-lager, som har bidratt til en større motstandsdyktighet i møte med pandemiens utfordringer, jf. COR-teori (Hobfoll, 1989).

En undersøkelse utført av OECD (Organization for Economic Cooperation and Development), antyder at det kan være forskjeller mellom ulike yrker når det kommer til håndtering av hjemmekontor (OECD, 2020). Innstrand et al. (2010) har videre undersøkt yrkesforskjeller når det kommer til arbeid-hjem-interaksjon, og fant at de som rapporterte mest konflikt også rapporterte mest fasilitering. De fant at prester rapporterte mest av begge, og argumenterte for at det kan skyldes de permeable grensene mellom arbeids- og hjemmerollen. Ettersom mange forsikringsarbeidere har sittet på hjemmekontor under pandemien, kan en tenke at grensene er blitt mer permeable for flere av de aktuelle respondentene. Permeable grenser kan ha bidratt til både positiv og negativ spillover mellom domenene. På bakgrunn av at konflikt og fasilitering anses for å være uavhengige (Frone, 2003), samt basert på ovennevnt empiri som antyder at hjemmekontor kan være både positivt og negativt for ansattes arbeid-hjem-balanse, fremsettes følgende hypoteser:

Hypotese 3: Bruk av hjemmekontor er positivt relatert til arbeid-hjem-fasilitering

Hypotese 4: Bruk av hjemmekontor er positivt relatert til arbeid-hjem-konflikt

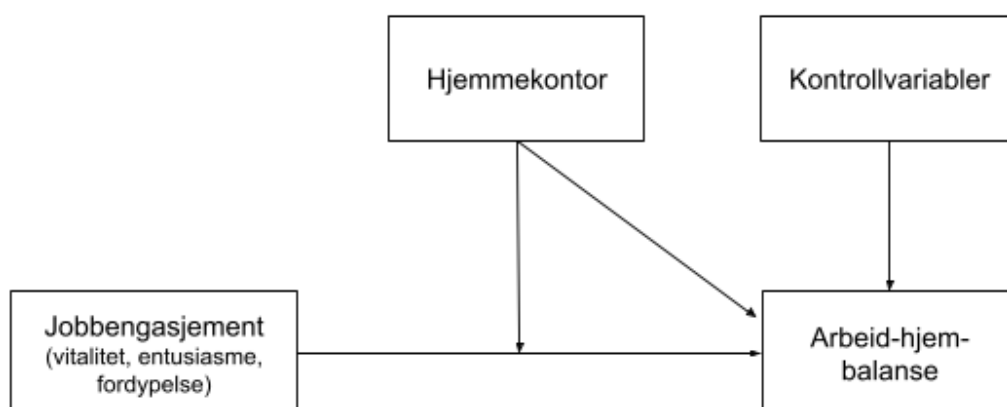
I tillegg til å undersøke hvorvidt hjemmekontor har en direkte effekt på arbeid-hjem-interaksjonen, er det interessant å undersøke om hjemmekontor kan moderere sammenhengen mellom jobbengasjement og arbeid-hjem-balanse. På dette tidspunktet synes det å foreligge lite forskning på en slik modererende effekt, og særlig når det kommer til forholdet mellom jobbengasjement og arbeid-hjem-interaksjon (Wood et al., 2020). Noe empiri indikerer likevel viktigheten av å studere potensielle modererende variabler i denne sammenhengen (Balogun & Afolabi, 2019; Halbesleben et al., 2009). Ettersom forskning har vist at hjemmearbeid kan være av betydning for arbeidstakeres balanse, samt at mange trolig vil fortsette med det etter pandemien (Vander et al., 2020), er det viktig å få en økt forståelse for

effektene av hjemmekontor. I dette tilfellet undersøkes det om bruk av hjemmekontor kan innvirke på hvordan engasjerte arbeidstakere håndterer samspillet mellom jobb og hjem, med utgangspunkt i disse hypotesene:

Hypotese 5: Bruk av hjemmekontor modererer signifikant forholdet mellom gjennomsnittlig jobbengasjement og arbeid-hjem-fasilitering

Hypotese 6: Bruk av hjemmekontor modererer signifikant forholdet mellom gjennomsnittlig jobbengasjement og arbeid-hjem-konflikt

Kontrollvariabler. Det er verdt å nevne at arbeidstakeres opplevelse av konflikt og fasilitering ikke bare er en funksjon av arbeids- og hjemmeforhold, men reflekterer individuelle bidrag, slik som resiliens (Eurofound, 2020), og trekk som planmessighet og nevrotisme (Halbesleben et al., 2009, Wayne et al., 2004). Forskning antyder også at individer er ulike når det kommer til preferanser for segmentering eller integrering av ulike roller (Vaziri et al., 2020). Videre tyder forskning på at kvinner, og særlig de med barn under 12 år, har utfordringer med å balansere arbeid og hjem (Eurofond, 2020; Innstrand, 2009; Innstrand et al., 2010), samt at kvinner har større sannsynlighet for å oppleve fasilitering. I denne studien var det ikke inkludert mål på personlighet eller hvorvidt man foretrekker segmentering eller integrering av arbeids- og hjemmerollen. Det ble derimot kontrollert for kjønn, alder og hvorvidt man har barn under 12 år.



Figur 1. Studiens arbeidsmodell

Metode

Prosedyre

Denne studien tar utgangspunkt i data samlet inn i samarbeid med Senter for helsefremmende forskning ved NTNU, som en videreføring av en tidligere studie av forsikringsarbeidere i Norge. Et elektronisk spørreskjema ble sendt via mail til de aktuelle respondentene, i en toukersperiode fra og med 1. desember 2020. Undersøkelsen ble med andre ord distribuert under Covid-19-pandemien, og på innsamlingstidspunktet stod vi på en måte overfor en “andre nedstengning” av samfunnet. Respondentene mottok én påminnelse på mail i løpet av denne perioden. På fremsiden av spørreundersøkelsen ble det informert om at deltakelsen var frivillig, og at utfyllingen av spørreskjemaet ville ta omtrent 15 minutter. Videre ble det informert om at alle svar ville behandles konfidensielt, og at datamaterialet er fullstendig anonymisert. Det ble også oppgitt kontaktinformasjon dersom respondentene skulle ha spørsmål tilknyttet undersøkelsen, samt uttrykt takknemlighet for deltakelse. Det ble ikke etterspurt så mye bakgrunnsinformasjon at det var mulig å identifisere enkeltpersoner, og det ble benyttet et nettsted hvor det ikke var mulig å spore ID-kode. Prosjektet følger dermed retningslinjene til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD) (Norsk senter for forskningsdata, u.å.).

Utvalg

Det var totalt 568 norske forsikringsarbeidere som besvarte undersøkelsen. Av disse var det 291 kvinner og 274 menn, noe som tilsvarer henholdsvis 51.20 og 48.20 prosent. To av respondentene ønsket ikke å oppgi kjønn, og én krysset av for kategorien “ikke-binær”. De fleste av respondentene var i aldersspennet 56-60 (17.60%), 51-55 (15.50%), 46-50 (13.00%) og 31-35 år (11.60%). Det var 126 (22.20%) som oppga at de jobbet innen kundesenter, 140 (24.60%) som jobbet innen skadebehandling, og 298 (52.50%) som krysset av for kategorien “Annet” ($N = 564$). Nesten alle respondentene svarte at de arbeidet i privat sektor (99.30%), og majoriteten hadde en heltidsstilling (92.30%) ($N = 568$).

Grunnet studiens formål var det interessant å få en oversikt over hvor mange av respondentene som satt på hjemmekontor på det tidspunktet dataene ble samlet inn. Av de totalt 568 respondentene var det 353 (62.10%) som oppga at de kun arbeidet hjemmefra. 139 (24.50%) rapporterte at de jobbet både hjemmefra og på kontoret, og 76 (13.40%) svarte at de var på kontoret hver dag. Dette i motsetning til før pandemien hvor det var 17 (3.00%) som

jobbet hjemmefra, 120 (21.10%) som jobbet både på kontoret og hjemmefra, og 431 (75.90%) som gikk på kontoret hver dag.

Instrumenter

Spørreundersøkelsen inkluderte en rekke instrumenter som målte både demografiske variabler, variabler spesifikt relatert til Covid-19, og generelle variabler tilknyttet arbeidsmiljø. Av relevans for denne studien er målene på arbeid-hjem-balanse, hjemmekontor og jobbengasjement, samt spørsmål relatert til kjønn, alder og alder på barn. Under følger en nærmere beskrivelse av disse måleinstrumentene.

Arbeid-hjem-konflikt: Instrumentet som ble brukt til å måle respondentenes arbeid-hjem-konflikt, er opprinnelig hentet fra Wayne et al. (2004), men har blitt videreutviklet og oversatt til norsk av Innstrand et al. (2009). Arbeid-hjem-konflikt ble målt med utgangspunkt i følgende fire påstander, som kun undersøkte én retning av konflikt (hvordan jobb påvirker hjem): “Jobben min gjør at jeg har mindre overskudd til aktiviteter hjemme”, “Stress på jobben gjør meg irritabel 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 ble bedt om å krysse av for det svaret som passet best, på en likertskala med totalt fem alternativer, fra “*helt uenig*” til “*helt enig*”. En høy skår innebærer at jobben har en negativ innvirkning på hjemmelivet. En reliabilitetsanalyse av målets påstander indikerte bra indre konsistens ($\alpha = .86$), ettersom en typisk betrakter verdier over .70 som god (Field, 2018).

Arbeid-hjem-fasilitering: Skalaen som ble benyttet til å måle arbeid-hjem-fasilitering er basert på arbeid av Kacmar et al. (2014), som foreslo en reduksjon av en 18-item skala til 6, mens en beholdt skalaens validitet. Ved å benytte en kortere skala, uten å redusere forklaringskraft, kan en måle mer effektivt, samt at det kan redusere forekomst av feilrapportering (Kacmar et al., 2014). Det er greit å nevne at denne skalaen ble lagt til noe senere enn de resterende målene i spørreundersøkelsen, og det aktuelle utvalget bestod her av 303 respondenter. Grunnet studiens hensikt ble det kun tatt utgangspunkt i de påstandene som måler “arbeid-hjem-fasilitering”, og ikke de som måler “hjem-arbeid-fasilitering”. I denne studien bestod dermed målet av tre påstander: “Jobben hjelper meg å forstå andres perspektiver, som gjør meg til et bedre familiemedlem”, “Jobben gjør meg glad, som gjør meg til et bedre familiemedlem”, og “Jobben gjør at jeg føler meg hel, som gjør meg til et bedre familiemedlem”. Respondentene kunne svare ut i fra en likertskala med fem svaralternativer, fra “*helt uenig*” til “*helt enig*”. “*Helt enig*” tilsvarte 5 poeng, og indikerer at

jobben har en positiv innvirkning på hjemmelivet. En reliabilitetsanalyse av de tre påstandene tydet på god indre konsistens ($\alpha = .86$).

Jobbengasjement: Målet som ble brukt til å kartlegge respondentenes jobbengasjement tar utgangspunkt i Utrecht Work Engagement Scale (UWES), som er et selvrappporterende instrument som inkluderer de tre dimensjonene av engasjement (Schaufeli & Bakker, 2004). Instrumentet bestod her av tre påstander, som hver representerer én av underdimensjonene: “På jobb føler jeg meg sterk og energisk” (vitalitet), “Jeg er entusiastisk over jobben min” (entusiasme), og “Jeg er fordypet i arbeidet mitt” (fordypelse). Påstandene skulle besvares ved hjelp av en likertskala med fem svaralternativer, henholdsvis “*Aldri*”, “*Sjelden*”, “*Noen ganger*”, “*Ofte*”, og “*Alltid*”. En høy skår indikerer at arbeidstakerne er engasjerte i jobben. Denne korte versjonen av UWES har vist seg å være en reliabel og valid indikator på jobbengasjement, som kan benyttes i stedet for den lengre versjonen (Schaufeli et al., 2019). Fordelen med å benytte en kortere skala er at det reduserer lengden på undersøkelsen, og dermed begrenser belastning på respondentene. Målets reliabilitet ble underbygget av en reliabilitetsanalyse av de tre påstandene, med en cronbach’s alpha på .80.

Hjemmekontor: For å måle bruk av hjemmekontor, ble respondentene bedt om å velge det svaralternativet som best beskrev deres arbeidssituasjon på det tidspunktet dataene ble samlet inn, hvor de kunne velge mellom følgende tre alternativer: “Jeg jobber hjemmefra”, “Jeg jobber både hjemmefra og på kontoret”, og “Jeg er på kontoret hver dag”. Grunnet studiens hensikt ble denne variabelen omgjort til en dikotom variabel, hvor “1” indikerer at respondentene kun sitter på hjemmekontor, og “0” indikerer at de helt eller delvis jobber på arbeidsplassen.

Kontrollvariabler:

Kjønn: Kjønn ble målt ved at respondentene valgte én av følgende kategorier: “Kvinne”, “Mann”, “Ikke-binær”, “Annet”, og “Ønsker ikke oppgi”. Veldig få respondenter oppga andre kategorier enn “kvinne” og “mann”, og disse ble dermed fjernet. I denne studien indikerer “1” kvinne, og “0” mann.

Alder: Alder ble målt ved at respondentene krysset av for det aldersspennet som best passet dem, med et spenn på fem år per kategori. Det var totalt 11 kategorier, fra “16-20” til “66+” år.

Barn under 12 år: På spørsmålet “Jeg bor sammen med...”, kunne respondentene velge ut fra følgende alternativer: “barn mellom 0-11 år”, “barn mellom 12-17 år”, “barn både mellom 0-11 og 12-17 år”, og “ingen barn under 17 år”. Denne variabelen ble omgjort til en dikotom variabel, kalt “barn under 12 år”, hvor 1 indikerer at respondentene har

“barn mellom 0-11 år” eller “barn både mellom 0-11 og 12-17 år”. 0 blir dermed de som har barn eldre enn 12 år (“barn mellom 12-17 år” og “ingen barn under 17 år”).

Statistiske analyser

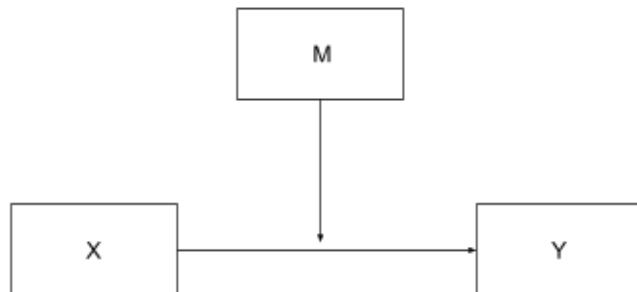
De statistiske analysene i denne studien ble gjennomført ved bruk av SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versjon 27. Innledningsvis ble det utført deskriptive analyser av de aktuelle variablene. Gjennomsnittsvariablene arbeid-hjem-konflikt, arbeid-hjem-fasilitering og jobbengasjement, ble dannet ved å ta gjennomsnitt av påstandene som tilhørte variablene.

For å undersøke studiens hypoteser ble multippel regresjon benyttet. Det ble utført fire ulike (hierarkiske) regresjonsanalyser for å unngå problemer med forutsetningen om multikollinearitet. Først ble det utført to regresjonsanalyser med kontrollvariablene (kjønn, alder og barn under 12 år), gjennomsnittlig jobbengasjement og hjemmekontor som prediktorvariabler, og henholdsvis arbeid-hjem-fasilitering og arbeid-hjem-konflikt som utfallsvariabler. Etersom kontrollvariablene er kjente prediktorer basert på tidligere forskning, ble disse lagt inn i første blokk (Field, 2018). Gjennomsnittlig jobbengasjement ble lagt inn i den andre blokken, og hjemmekontor ble lagt inn i blokk tre.

For å undersøke effekten av de tre dimensjonene av jobbengasjement, ble det utført to nye regresjonsanalyser. Nok en gang ble kontrollvariablene (kjønn, alder og barn under 12 år) lagt inn i den første blokken. Vitalitet, entusiasme og fordypelse utgjorde den andre blokken, og hjemmekontor ble lagt inn i den tredje. For å undersøke hvorvidt bruk av hjemmekontor modererer sammenhengen mellom gjennomsnittlig jobbengasjement og arbeid-hjem-balanse, ble det også lagt inn et interaksjonsledd i de to siste analysene.

Modererende effekt: Figur 2 gir en illustrasjon av en modererende effekt. Den enkleste formen for moderasjon er når sammenhengen mellom en uavhengig variabel (X) og en avhengig variabel (Y), endres avhengig av verdien på en moderatorvariabel (M) (Dawson, 2014). Moderatoren endrer med andre ord retning eller styrke på forholdet mellom X og Y. For å måle hvorvidt det foreligger en modererende effekt, er det vanlig å lage et interaksjonsledd, som dannes ved å multiplisere den uavhengige variabelen med moderatorvariabelen (Dawson, 2014). I dette tilfellet består interaksjonsleddet av gjennomsnittlig jobbengasjement og hjemmekontor. Etersom hjemmekontor er en dikotom variabel, kan en tolke resultatet på følgende måte: “Når man går fra 0 (helt eller delvis på arbeidsplassen) til 1 (kun hjemmekontor), så stiger/synker effekten av jobbengasjement på arbeid-hjem-konflikt/fasilitering”. Hvis interaksjonsleddet er signifikant, kan vi si at M er en

statistisk signifikant moderator av det lineære forholdet mellom X og Y (Dawson, 2014). Noen anbefaler at dette leddet legges inn i en egen blokk (Dawson, 2014), og av den grunn ble interaksjonsleddet i denne studien (Engasjement_hjemmekontor) lagt inn den siste blokken.



Figur 2. Modererende effekt

I parametriske tester er det visse forutsetninger ved datamaterialet som må oppfylles før en kan gjennomføre analyser. I dette tilfellet virket de fleste å være møtt, slik som forutsetningene om uavhengige residualer og multikollinearitet. Dette anslått etter å ha undersøkt Durbin-Watson hvor verdiene var tilnærmet lik 2, samt “Variance inflation factor”(VIF), som viste tall langt under ti. Etter å ha betraktet verdier for skewness og kurtosis syntes det derimot å være noe usikkerhet rundt normalfordelingen av datamaterialet, grunnet enkelte høye tall. En av påstandene tilknyttet arbeid-hjem-fasilitering viste for eksempel skewness på -0.74 og kurtosis på litt over 1, noe som antyder en tunghalet fordeling, hvor hovedvekten av skårene ligger på høyre side. Av den grunn ble det besluttet å utføre en bootstrap-prosedyre i samtlige analyser (1000 bootstrap utvalg), for å estimere signifikansnivå og 95% konfidensintervall.

Før resultatene presenteres er det verdt å nevne at vurderinger relatert til Pearsons korrelasjonskoeffisient r og b -verdier, vil følge de grenseverdiene som er presentert av Field (2018), der sammenhenger betraktes som liten (.10), moderat (.30), og stor (.50). På samme måte anses verdier av R^2 , jf. Field (2018), som henholdsvis liten (0.02), medium (0.13), og stor (0.26).

Resultat

Tabell 1 viser gjennomsnitt, standardavvik, samt korrelasjoner mellom studiens prediktorvariabler og utfallsvariablene arbeid-hjem-konflikt og arbeid-hjem-fasilitering. De gjennomsnittlige skårene på arbeid-hjem-konflikt og arbeid-hjem-fasilitering, var på henholdsvis 2.66 ($SD = 0.91$) og 3.62 ($SD = 0.63$). Gjennomsnittlig skår på vitalitet var 3.95 ($SD = 0.66$), for entusiasme var det 4.16 ($SD = 0.69$), og for fordypelse 4.19 ($SD = 0.64$). Gjennomsnittlig jobbgasjement ($M = 4.13$, $SD = 0.54$) er utelatt fra tabellen, ettersom vitalitet, entusiasme og fordypelse er basert på denne variabelen. I tabellen kan en se en signifikant negativ korrelasjon mellom arbeid-hjem-konflikt og henholdsvis vitalitet og entusiasme, men ingen signifikant korrelasjon mellom konflikt og fordypelse. Arbeid-hjem-fasilitering hadde en positiv korrelasjon med samtlige av de tre dimensjonene av jobbgasjement, og sterkest med entusiasme ($r = .47$, $p < .001$). Hjemmekontor var ikke signifikant korrelert med noen av de andre variablene.

Tabell 1

Gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjoner mellom prediktorvariabler og henholdsvis arbeid-hjem-konflikt og arbeid-hjem-fasilitering (N = 370)

Variabler	M	SD	1	2	3	4
Arbeid-hjem-konflikt	2.66	0.91	-.22***	-.25***	-.08	-.02
Arbeid-hjem-fasilitering	3.62	0.63	.37***	.47***	.35***	-.00
Prediktor-variabler						
1. Vitalitet	3.95	0.66	-	.60***	.47***	-.08
2. Entusiasme	4.16	0.69		-	.62***	-.09
3. Fordypelse	4.19	0.64			-	.04
4. Hjemmekontor	0.62	0.49				-

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

Tabell 2 viser resultatene fra den første regresjonsanalysen med arbeid-hjem-fasilitering som utfallsvariabel. Kjønn, alder, barn under 12 år, gjennomsnittlig jobbgasjement og hjemmekontor forklarte 24 % av variasjonen i arbeid-hjem-fasilitering

($R^2 = .24$, $F [5, 193] = 12.04$, $p < .001$). Jobbengasjement hadde en signifikant stor positiv effekt på arbeid-hjem-fasilitering ($b = 0.48 [0.35, 0.61]$, $p < .01$), noe som innebærer at ettersom ansattes jobbengasjement øker, så vil også opplevelsen av fasilitering mellom arbeids- og hjemmerollen øke. Hverken kjønn ($b = -0.03 [-0.17, 0.10]$, $p = .715$), alder ($b = -0.05 [-0.11, 0.01]$, $p = .086$), eller barn under 12 år ($b = -0.15 [-0.37, 0.08]$, $p = .211$) hadde noen signifikant innvirkning på utfallsvariabelen. Det hadde heller ikke hjemmekontor ($b = -0.00 [-0.15, 0.15]$, $p = .995$).

Tabell 2

Hierarkisk regresjonsanalyse – prediktorer for arbeid-hjem-fasilitering

	<i>B</i>	95% CI	β	<i>t</i>	<i>p</i>	R^2	ΔR^2
Blokk 1						.02	
Kjønn	-0.03	[-0.17, 0.10]	-.02	-.36	.715		
Alder	-0.05	[-0.11, 0.01]	-.18	-1.89	.086		
Barn under 12 år	-0.15	[-0.37, 0.08]	-.13	-1.38	.211		
Blokk 2						.24	.22***
Jobbengasjement	0.48	[0.35, 0.61]	.47	7.49	.001		
Blokk 3						.24	.00
Hjemmekontor	-0.00	[-0.15, 0.15]	.00	-0.01	.995		

Notat. $N = 199$, $p < .05$. *** $p < .001$. CI = bootstrap konfidensintervall for *B*. *p* = bootstrap signifikansnivå.

Tabell 3 viser resultatene fra analysen med kjønn, alder, barn under 12 år, gjennomsnittlig jobbengasjement og hjemmekontor som prediktor-variabler, og arbeid-hjem-konflikt som utfallsvariabel. Regresjonsmodellen forklarte 6 % av variansen i arbeid-hjem-konflikt ($R^2 = .06$, $F [5, 362] = 4.32$, $p < .01$). Det ble funnet en signifikant moderat negativ sammenheng mellom jobbengasjement og konflikt ($b = -0.35 [-0.53, -0.18]$, $p < .01$), noe som betyr at når arbeidstakernes engasjement øker, så synker opplevelsen av arbeid-hjem-konflikt. Heller ikke her hadde kjønn ($b = 0.15 [-0.05, 0.33]$, $p = .129$), alder ($b = -0.01 [-0.08, 0.06]$, $p = .748$), eller barn under 12 år ($b = -0.04 [-0.32, 0.24]$, $p = .784$), en signifikant sammenheng med utfallsvariabelen. Det samme gjelder hjemmekontor ($b = -0.09 [-0.28, 0.08]$, $p = .340$).

Tabell 3

Hierarkisk regresjonsanalyse – prediktorer for arbeid-hjem-konflikt

	<i>B</i>	95% CI	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²	ΔR^2
Blokk 1						.01	
Kjønn	0.15	[-0.05, 0.33]	.08	1.60	.129		
Alder	-0.01	[-0.08, 0.06]	-.03	-0.33	.748		
Barn under 12 år	-0.04	[-0.32, 0.24]	-.02	-0.28	.784		
Blokk 2						.05	.04***
Jobbengasjement	-0.35	[-0.53, -0.18]	-.22	-4.18	.001		
Blokk 3						.06	.00
Hjemmekontor	-0.09	[-0.28, 0.08]	-.05	-0.97	.340		

Notat. $N = 368$, $p < .05$. *** $p < .001$. CI = bootstrap konfidensintervall for *B*. p = bootstrap signifikansnivå.

Tabell 4 og 5 viser resultatene hvor gjennomsnittlig jobbengasjement er blitt byttet ut med jobbengasjement sine dimensjoner (vitalitet, entusiasme og fordypelse), samt at interaksjonsleddet (Engasjement_hjemmekontor) er inkludert. Regresjonsmodellen med prediktorer for arbeid-hjem-fasilitering forklarte til sammen 25 % av variansen i utfallsvariabelen ($R^2 = .25$, $F [8, 190] = 7.85$, $p < .001$). Resultatene er presentert i tabell 4. Entusiasme hadde en signifikant moderat positiv effekt på fasilitering ($b = 0.28$ [0.13, 0.42], $p < .01$), men hverken vitalitet ($b = 0.14$ [0.00, 0.29], $p = .055$) eller fordypelse ($b = 0.08$ [-0.04, 0.21], $p = .195$) hadde en tilsvarende signifikant effekt. Hjemmekontor var ikke en signifikant moderator i forholdet mellom gjennomsnittlig jobbengasjement og arbeid-hjem-fasilitering ($p = .624$).

Tabell 4

Hierarkisk regresjonsanalyse – prediktorer for arbeid-hjem-fasilitering

	<i>B</i>	95% CI	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²	ΔR^2
Blokk 1						.02	
Kjønn	-0.01	[-0.16, 0.13]	-.01	-1.14	.905		
Alder	-0.05	[-0.11, 0.02]	-.18	-1.86	.091		
Barn under 12 år	-0.15	[-0.37, 0.09]	-.14	-1.42	.184		
Blokk 2						.25	.23***
Vitalitet	0.14	[0.00, 0.29]	.16	1.85	.055		
Entusiasme	0.28	[0.13, 0.42]	.34	3.39	.001		
Fordypelse	0.08	[-0.04, 0.21]	.10	1.07	.195		
Blokk 3						.25	.00
Hjemmekontor	0.25	[-0.78, 1.36]	.22	0.44	.621		
Blokk 4						.25	.00
Engasjement_ hjemmekontor	-0.06	[-0.33, 0.19]	-.23	-0.44	.624		

Notat. $N = 199$, $p < .05$. *** $p < .001$. CI = bootstrap konfidensintervall for *B*. *p* = bootstrap signifikansnivå.

Tabell 5 viser resultatene fra den siste regresjonsanalysen. Prediktorene for arbeid-hjem-konflikt forklarte til sammen 9 % av variansen i utfallsvariabelen ($R^2 = .09$, $F [8, 359] = 4.61$, $p < .001$). Entusiasme hadde en signifikant moderat negativ effekt på utfallsvariabelen ($b = -0.34$ [-0.56, -0.12], $p < .01$), i motsetning til vitalitet ($b = -0.19$ [-0.40, 0.02], $p = .075$) som ikke viste en signifikant effekt. Fordypelse ble funnet å ha en signifikant positiv effekt på arbeid-hjem-konflikt ($b = 0.22$ [0.01, 0.42], $p < .05$). Hjemmekontor ble ikke funnet å moderere sammenhengen mellom gjennomsnittlig jobbengasjement og arbeid-hjem-konflikt ($p = .835$).

Tabell 5

Hierarkisk regresjonsanalyse - prediktorer for arbeid-hjem-konflikt

	<i>B</i>	95% CI	β	<i>t</i>	<i>p</i>	R^2	ΔR^2
Blokk 1						.01	
Kjønn	0.13	[-0.06, 0.29]	.07	1.39	.175		
Alder	-0.01	[-0.08, 0.06]	-.02	-0.21	.842		
Barn under 12 år	-0.01	[-0.28, 0.26]	-.01	-0.06	.955		
Blokk 2						.09	.08***
Vitalitet	-0.19	[-0.40, 0.02]	-.13	-1.94	.075		
Entusiasme	-0.34	[-0.56, -0.12]	-.26	-3.41	.002		
Fordypelse	0.22	[0.01, 0.42]	.16	2.18	.039		
Blokk 3						.09	.00
Hjemmekontor	0.05	[-1.30, 1.42]	.03	0.07	.956		
Blokk 4						.09	.00
Engasjement_ hjemmekontor	-0.04	[-0.37, 0.29]	-.09	-0.22	.835		

Notat. $N = 368$, $p < .05$. *** $p < .001$. CI = bootstrap konfidensintervall for *B*. p = bootstrap signifikansnivå.

Diskusjon

Oppsummering av resultatene

Formålet med studien var å undersøke effekten av jobbengasjement (vitalitet, entusiasme og fordypelse) på opplevelsen av arbeid-hjem-balanse, blant norske forsikringsarbeidere. Videre var hensikten å undersøke hvorvidt bruk av hjemmekontor modererer dette forholdet. Resultatene viste at gjennomsnittlig jobbengasjement hadde en negativ effekt på arbeid-hjem-konflikt, og en positiv effekt på arbeid-hjem-fasilitering. Funnene indikerer at engasjement, og særlig entusiasme, er gunstig for ansattes arbeid-hjem-interaksjon. Resultatene belyser likevel en potensiell bakside ved engasjement, dersom arbeidstakerne blir så fordypet i eget arbeid at det går ut over andre deler av livet. Hjemmekontor ble ikke funnet å ha noen effekt på hverken konflikt eller fasilitering, og var ikke en signifikant moderator i relasjonen mellom gjennomsnittlig jobbengasjement og arbeid-hjem-balanse. I det følgende vil resultatene diskuteres i lys av teori og empiri. Avslutningsvis vil det nevnes styrker og begrensninger ved studien, samt implikasjoner og forslag til videre forskning.

Sammenhengen mellom jobbengasjement og arbeid-hjem-interaksjon

Det ble funnet støtte for hypotese 1a, om en positiv sammenheng mellom gjennomsnittlig jobbengasjement og arbeid-hjem-fasilitering, noe som innebærer at engasjerte arbeidstakere opplever mer fasilitering mellom arbeid og hjem. Dette samsvarer med eksisterende litteratur som antyder at engasjement er fordelaktig for ansattes hjemmeliv (Culbertson et al., 2012; Hakanen & Peeters, 2015; Listau et al., 2017). Det å være engasjert i jobben synes å bidra til flere ressurser, slik som økt kunnskap og bedre humør (Carlson et al., 2006), som igjen kan smitte over til, samt bidra til bedre prestasjon i hjemmerollen. Dette underbygges også av forskning som knytter engasjement til ressurser (Bakker & Bal, 2010; Bakker & Demerouti, 2008; Bakker et al., 2007). Den gunstige effekten av jobbengasjement på arbeid-hjem-balanse, underbygges videre av at det ble funnet støtte for hypotese 2a, om en negativ sammenheng mellom gjennomsnittlig jobbengasjement og arbeid-hjem-konflikt. Dette antyder at arbeidstakere med høyt engasjement opplever mindre konflikt mellom arbeids- og hjemmerollen. Funnet samsvarer med tidligere forskning av blant annet Hakanen og Peeters (2015), og strider i mot litteratur som har knyttet engasjement til mer konflikt mellom arenaene (Balogun og Afolabi, 2019). Disse funnene står også i motsetning til tanken om at individet har en bestemt mengde ressurser, og at individer som deltar i flere roller vil

oppleve konflikt og stress som forringer deres livskvalitet. Resultatene er i tråd med COR-teoriens prinsipp om at ressurser avler flere ressurser (Hobfoll, 1989), og indikerer at engasjerte arbeidstakere er i en bedre posisjon til å investere ressursene på en måte som medfører gunstige utfall (Halbesleben, 2011).

Med utgangspunkt i Greenhaus og Powell (2006) sin teoretiske modell om instrumentale og affektive veier, har forskning vist at engasjement kan bidra til fasilitering gjennom både jobbressurser og positive emosjoner (Culbertson et al., 2012; Rodríguez-Muñoz et al., 2014; Siu et al., 2010). Denne studien understøtter tidligere forskning, ettersom entusiasme ble funnet å være positivt relatert til fasilitering. Det ble med andre ord funnet støtte for hypotese 1c. Konsistent med hypotese 2c, ble det også funnet en negativ sammenheng mellom entusiasme og arbeid-hjem-konflikt. Arbeidstakere med høy skår på entusiasme synes å være mer tilbøyelig til å oppleve fasilitering mellom arenaene, samtidig som de er bedre rustet til å håndtere konflikt. Ettersom engasjerte arbeidstakere opplever jobben som meningsfull, kan det hende at de har lettere for å tilegne kunnskap, ferdigheter og ressurser på jobb, som igjen overføres enklere til andre roller (Siu et al., 2010). I denne sammenhengen har det blant annet blitt foreslått at psykologiske ressurser, slik som selvaktelse, kan forsterke prestasjon i hjemmerollen (Greenhaus & Powell, 2006). En kan dermed tenke at ansatte som tilegner seg ferdigheter og kunnskap på jobb, får bedre selvtillit, som videre smitter over på andre livsdomener (Wayne et al., 2007). Deltakelse i arbeidsrollen kan med andre ord gi opphav til flere ressurser, som gjør det lettere å prestere hjemme. I tråd med dette har Listau et al. (2017) foreslått at det å føle inspirasjon og stolthet over eget arbeid (entusiasme), kan være en utløsende faktor for at arbeidstakere utvikler positive emosjoner og ressursoverskudd, som bidrar til en bedre håndtering av forpliktelser og krav på hjemmebane. Funnene synes å være i overensstemmelse med COR-teorien, og særlig tanken om at ressurser medfører ytterligere ressurs-gevinst, gjennom såkalte "vinnings-spiraler" (Hobfoll, 1989).

Det ble fremsatt hypoteser om at vitalitet, i likhet med entusiasme, ville ha en gunstig innvirkning på arbeid-hjem-balansen. Denne dimensjonen ble ikke funnet å ha en signifikant sammenheng med verken konflikt eller fasilitering, og hypotese 1b og 2b ble dermed ikke støttet. Disse resultatene antyder at det å ha energi på jobb ikke er like viktig som det å være entusiastisk, når det kommer til en suksessfull håndtering av arbeid-hjem-interaksjonen. Funnene kan hevdes å stride noe i mot COR-teorien, da en skulle forvente at det å være energisk og utholdende på jobb, ville være fordelaktig for ansattes videre ressurstilegnelse. Resultatene står også i motsetning til tidligere forskning som har demonstrert hvordan vitalitet er relatert til arbeid-hjem-balansen (Listau et al., 2017;

Moazami-Goodarzi et al., 2014). Moazami-Goodarzi et al. (2014), har blant annet hevdet at vitalitet er den mest sentrale dimensjonen når det kommer til å fasilitere prestasjon på andre livsområder, grunnet dimensjonens energiske kjennetegn. En mulig årsak til sprikende funn i disse studiene, kan skyldes forskjeller i utvalg, da Moazami-Goodarzi et al. (2014) tok utgangspunkt i ansatte i universitetssektoren. Akademikere var også utgangspunkt i studien til Listau et al. (2017), hvor en kunne se en effekt av vitalitet på arbeid-hjem-interaksjonen. Denne studien har fokus på forsikringsarbeidere, og det kan hende at denne yrkesgruppen skiller seg fra andre bransjer når det kommer til viktigheten av energi for opplevelsen av arbeid-hjem-balanse.

På bakgrunn av tidligere forskning ble det fremsatt hypoteser om at fordypelse ville være positivt relatert til arbeid-hjem-konflikt og negativt relatert til arbeid-hjem-fasilitering. I tråd med hypotese 2d ble det funnet en positiv sammenheng mellom fordypelse og konflikt. Dette resultatet er i tråd med litteratur som har knyttet fordypelse til usunn atferd (Bakker et al., 2011; Carse et al., 2017), samt forskning som indikerer hvordan denne dimensjonen kan ha negativ innvirkning på ansattes arbeid-hjem-balanse (Halbesleben et al., 2009; Listau et al., 2017). Det ble derimot ikke funnet støtte for hypotese 1d, da fordypelse ikke var relatert til fasilitering, noe som samsvarer med resultatene til Listau et al. (2017). Funnene fra denne studien indikerer at det kan være en bakside ved engasjement dersom arbeidstakerne blir veldig fordypet i eget arbeid, slik at det går utover andre livsområder. Det virker som engasjerte arbeidstakere kan ha vanskeligheter med å løsrive seg fra arbeidet, samt at de kan ha en tendens til å investere i ekstrarolleatferd på jobb, noe som kan føre til konflikt mellom arbeids- og hjemmerollen (Halbesleben et al., 2009; Listau et al., 2017). Funnet kan argumenteres for å være i tråd med COR-teoriens prinsipp om ressursinvestering (Hobfoll, 1989), og særlig påstanden om at arbeidsressurser investeres videre i jobben (Halbesleben et al., 2009). Det synes også å sammenfalle med antakelsen om at mennesker besitter en begrenset mengde ressurser, da en som følge av ekstra investering i arbeidet, har færre ressurser tilgjengelig til å håndtere krav hjemme. Selv om organisasjoner, i alle fall på kort sikt, kan tjene på å ha arbeidstakere som er fordypet i eget arbeid, kan det altså ha en negativ innvirkning på hjemmelivet (Halbesleben, 2011). Det kan derimot nevnes at prinsippet om ressursinvestering er mindre studert i litteraturen (Halbesleben et al., 2009), og følgende er det en fordel med mer forskning, for å finne ut hvordan engasjerte arbeidstakere investerer sine ressurser. En kan også bemerke at resultatene står i kontrast til den innledende korrelasjonsanalysen, som indikerte en positiv sammenheng mellom fordypelse og fasilitering, samt en negativ (dog ikke signifikant) relasjon mellom fordypelse og konflikt.

Dette kan potensielt skyldes tilstedeværelse av undertrykkelses-effekter blant variablene, grunnet høy korrelasjon mellom dimensjonene (Listau et al., 2017).

Ettersom entusiasme ble funnet å ha en sterkere sammenheng med konflikt enn det fordypelse hadde, kan en spekulere i hvorvidt ansattes inspirasjon og stolthet i arbeidet, kan veie opp for de negative effektene ved fordypelse når det kommer til arbeid-hjem-konflikt. En slik tanke underbygges av at gjennomsnittlig jobbengasjement viste en negativ sammenheng med konflikt. Dette kan videre argumenteres for å være i tråd med et COR-teoretisk rammeverk, da de som besitter flere ressurser gjerne er mer motstandsdyktige mot ressurstap (Hobfoll, 1989). På den andre siden har tap av ressurser blitt hevdet å være mer fremtredende, eller påvirke individet i større grad, enn det vinning gjør (Hobfoll et al., 2018). Ettersom det er blitt hevdet å være vanskelig å opprettholde engasjement over lengre tid (Macey & Schneider, 2008), kan en stille spørsmålsteget ved langtidseffektene av det å være fordypet i arbeidet. Videre undersøkelser av denne dimensjonen er dermed av høy aktualitet, og ikke minst når en tar i betraktning de alvorlige konsekvensene som arbeid-hjem-konflikt er assosiert med, slik som mentale helseproblemer og høyere turnover-intensjon (Allen et al., 2000; Demerouti et al., 2004; Frone, 2000).

En kan også stille spørsmålsteget ved hvorfor ikke fordypelse ble funnet å være relatert til fasilitering. På den ene siden kan en argumentere for at dette underbygger tanken om at fasilitering og konflikt er uavhengige av hverandre (Frone, 2003), samt belyser viktigheten av å studere underdimensjonene separat. På den andre siden foreligger det noe usikkerhet rundt hvorvidt fordypelse inngår i definisjonen av jobbengasjement. Det har blitt hevdet at denne dimensjonen ikke er en unik faktor ved engasjement, men at fordypelse også er knyttet til arbeidsnarkomani (Hakanen et al., 2012; Schaufeli, 2016), noe som ikke er bra for ansattes helse. En metaanalyse av Di Stefano og Gaudiino (2019) viste blant annet at fordypelse var relatert til begge faktorene av den todimensjonale modellen for arbeidsnarkomani (“working excessively” og “working compulsively”). Dersom fordypelse har mest til felles med arbeidsnarkomani, kan det forklare hvorfor en ikke finner en sammenheng med arbeid-hjem-fasilitering, da fasilitering i hovedsak assosieres med ressurser (Voydanoff, 2004).

I sum synes funnene relatert til de første hypotesene å indikere at jobbengasjement kan ha både positive og negative konsekvenser for arbeidstakernes arbeid-hjem-balanse. Videre synes entusiasme å være den viktigste dimensjonen når det kommer til en suksessfull håndtering av denne interaksjonen. I tillegg til å studere den direkte effekten av jobbengasjement på arbeid-hjem-balansen, var hensikten å undersøke hvorvidt hjemmekontor modererer denne sammenhengen.

Hvorfor ingen effekt av hjemmekontor?

Det ble ikke funnet støtte for hypotese 3 om en positiv sammenheng mellom hjemmekontor og arbeid-hjem-fasilitering, noe som indikerer at arbeidstakerne som sitter på hjemmekontor, ikke opplever mer fasilitering mellom arbeids- og hjemmerollen. Det ble heller ikke funnet støtte for hypotese 4 om en positiv relasjon mellom hjemmekontor og arbeid-hjem-konflikt. Resultatene står dermed i kontrast til litteratur som tilsier at hjemmekontor har en gunstig innvirkning på arbeid-hjem-balansen (Gajendran & Harrison, 2007; Schieman et al., 2021), samt forskning som har vist at hjemmearbeid har negative konsekvenser for hjemmelivet (Palumbo, 2020). Funnene kan argumenteres for å stå i motsetning til COR-teorien, da en skulle tro at hjemmearbeid enten tilførte arbeidstakerne ressurser (eks. tidsressurser), eller medførte ressurstap grunnet uvante strategier for ressursutnyttelse (Hobfoll, 1989). Resultatene kan videre argumenteres for å stride i mot grenseteori, da en kan forvente at en økt integrering av rollene vil ha en positiv eller negativ innvirkning på interaksjonen, alt ettersom hvor stort sprik det er mellom rollenes kultur (Clark, 2000). På den andre siden kan en fra et grenseteoretisk perspektiv hevde at arbeidstakerne har klart å skape en grense mellom arenaene, på lik linje som om de hadde jobbet på arbeidsplassen. De to siste hypotesene (5 og 6) ble heller ikke funnet støtte for, siden hjemmekontor ikke var en signifikant moderator i forholdet mellom gjennomsnittlig jobbengasjement, og henholdsvis arbeid-hjem-konflikt og arbeid-hjem-fasilitering. Hvorvidt en sitter på hjemmekontor eller på arbeidsplassen, synes med andre ord ikke å påvirke hvordan engasjerte arbeidstakere håndterer interaksjonen mellom arbeid og hjem.

Det er interessant at hjemmekontor verken ble funnet å være relatert til fasilitering eller konflikt, og en kan spekulere i hvorfor resultatene ikke samsvarer med tidligere forskning på området. En mulig årsak kan være at forsikringsarbeidere skiller seg fra ansatte i andre bransjer, når det kommer til håndtering av arbeid-hjem-interaksjonen. Det kan tenkes at denne gruppen generelt har erfaring med å benytte teknologiske verktøy i arbeidshverdagen, ettersom en større andel av kjøp og service tilknyttet forsikringer skjer digitalt. Arbeidstakerne kan videre ha fått tilstrekkelig med arbeidsutstyr, slik at det har vært lett å utføre arbeidsoppgavene hjemmefra, på lik linje som om de utføres på arbeidsplassen. Det kan med andre ord ha vært enklere for forsikringsarbeiderne i dette utvalget å tilpasse seg bruk av hjemmekontor, sammenlignet med ansatte i andre yrker som i større grad har vært avhengig av fysisk oppmøte (OECD, 2020). Det er også mulig at de fleste innen forsikringsbransjen har relativt faste arbeidstider, slik at det er lettere å lage nødvendige

grenser mellom jobb og hjem, jf. grenseteori (Clark, 2000). Videre, som nevnt innledningsvis, er det blitt hevdet at arbeidstakere har ulike preferanser for integrering versus segmentering av arbeids- og hjemmerollen (Ashforth et al., 2000). Noen søker å holde rollene adskilt, mens andre foretrekker større overlapp, og bedrifter bør være responsive til de preferansene som ansatte har. Ut i fra dette kan en tenke at hjemmekontor kan være mer fordelaktig for noen enn for andre. Dette understøttes av Vaziri et al. (2020) som hevder at arbeidstakere som er mer komfortable med å integrere arbeid og hjem, har hatt større sannsynlighet for å dra fordel under pandemien. Det kan dermed tenkes at de fleste arbeidstakerne i dette utvalget har vært komfortable med å integrere arbeids- og hjemmerollen. På den andre siden kan det hende at individer med høy segmenteringspreferanse har lettere for å tilpasse seg hjemmearbeid, da de tidligere har utviklet strategier assosiert med segmentering av rollene (Allen et al., 2021).

En annen årsak til funnene kan være at arbeidstakerne i større grad føler at hjemmelivet har påvirket arbeidet under pandemien, heller enn motsatt (Bhumika, 2020). Det kan tenkes at noen har hatt utfordringer med å konsentrere seg dersom andre familiemedlemmer har vært til stede. Engasjerte arbeidstakere kan for eksempel føle frustrasjon når de må legge vekk arbeidet for å investere i hjemmerollen (Halbesleben, 2011). Noen kan også ha fryktet permitteringer, slik at arbeidet har vært prioritert over forpliktelser på hjemmebane. I denne studien ble det kun målt én retning av konflikt og fasilitering, og kanskje hadde resultatene vært annerledes dersom en hadde undersøkt “hjem-arbeid-balanse” i tillegg til “arbeid-hjem-balanse”. Dette sammenfattes godt i følgende utsagn: “I’m not working from home, I’m living at work” (Hayes et al., 2020), og kan sies å være i tråd med forskning som har vist at arbeidets innvirkning på hjemmerollen er sterkere relatert til arbeidsrelaterte utfall, mens «hjem-arbeid» i større grad påvirkes av hjemmerollen (Amstad et al., 2011). En slik tanke sammenfaller med Golden et al. (2006), som i sin studie fant at forekomsten av arbeid-familie-konflikt minker ettersom individer jobber mer hjemmefra, i motsetning til familie-arbeid-konflikt som øker. En bør altså være bevisst hvilken retning man studerer, slik at en finner passende og hensiktsmessige tiltak. Det har også blitt hevdet at en dikotom sammenligning (hjemmearbeid vs. ikke hjemmearbeid), kan hindre at en ser viktige forskjeller i arbeid-familie-utfall. Dette da en ikke tar høyde for frekvensen av hjemmearbeid, og dermed neglisjerer ulikhetene som kan eksistere innad i begge gruppene (Allen et al., 2015). Det er videre verdt å nevne at mange arbeidstakere har vært pålagt å arbeide hjemmefra under pandemien (Kramer & Kramer, 2020), og av den grunn er det vanskelig å sammenligne funnene med tidligere forskning som har fokusert på hjemmearbeid som en frivillig løsning.

Under pandemien har individets sosiale og private liv blitt satt på vent, og dermed kan resultatene skyldes at jobben har hatt mindre fritidsaktiviteter å forstyrre (Schieman et al., 2021). Videre, selv om press og krav fra jobb i mange tilfeller har økt i “normal tid” (Guest, 2002), er det ikke sikkert at det har økt under pandemien. På helsenorge sine sider, under råd for koronahverdagen, står følgende: “Aksepter at denne perioden kan være belastende for både deg og de rundt deg [...] Prøv å ikke ha for store forventninger.” Det står også: “Forsøk å være raus med deg selv og andre” (Helsenorge, 2021). Kanskje har forventningene i samfunnet endret seg under pandemien, noe som kan ha påvirket hvordan ansatte opplever interaksjonen mellom arbeid og hjem. Dette underbygges av Schieman et al. (2021), som hevder at forventningene til arbeidskapasitet og produktivitet sank de første månedene av pandemien. Mange bedrifter har også iverksatt tiltak for å gjøre hverdagen på hjemmekontor lettere, slik som felles digital lunsj og mulighet til å trene i arbeidstiden. Ettersom datamaterialet ble samlet inn i desember 2020, er det videre sannsynlig at det verste sjokket tilknyttet pandemien, samt omstillingen til hjemmekontor, hadde lagt seg. Arbeidstakerne kan ha vent seg til det å sitte på hjemmekontor, og det kan hende at resultatene ville vært annerledes dersom en hadde målt noen måneder tidligere. En slik tanke underbygges av Gajendran og Harrison (2007) som fant at erfaring med hjemmearbeid styrket den fordelaktige effekten av fjernarbeid på arbeid-hjem-interaksjonen. En mulig årsak til resultatene kan dermed være at mennesker generelt sett er tilpasningsdyktige, slik at det ekstraordinære blir vanlig (Wilson & Gilbert, 2008). Det kan derimot hende at resultatene også hadde vært annerledes dersom en hadde målt på et senere tidspunkt, da en vet lite om langtidseffektene av pålagt hjemmekontor.

En kan likevel fundere over hvorfor resultatene ikke samsvarer med for eksempel Palumbo (2020), hvor hjemmearbeid hadde negativ innvirkning på arbeid-hjem-balansen, eller Schieman et al. (2021) som viste en generell tendens til mindre konflikt under pandemien. De sprikende funnene kan blant annet skyldes forskjeller i utvalg, ettersom Palumbo (2020) tok utgangspunkt i ulike land i Europa, mens Schieman et al. (2021) hadde fokus på kanadiske arbeidstakere. Videre studerte Palumbo (2020) ansatte i offentlig sektor, mens utvalget i denne studien bestod av norske forsikringsarbeidere, hvor majoriteten jobbet i privat sektor. Andre land har gjerne andre arbeidslivsordninger enn vi har, og det kan hende at arbeidsmiljøet her til lands generelt sett er mer støttende enn i andre land (Listau et al., 2017). I Norge foreligger det en rekke velferdsordninger, som kan bidra til å gjøre det enklere for arbeidstakere å sjonglere kravene fra ulike arenaer. Dette gjelder blant annet betalte permisjonsordninger, som sammenfattes i vår omfattende arbeidsmiljølov

(Arbeidsmiljøloven, 2005, §§12-1 - 12-10). Slike lovbestemmelser kan gjøre det enklere å imøtekomme forpliktelser på hjemmebane, og dette kan være noe av årsaken til at Norge har blitt rangert som et av de fremste landene hva gjelder håndtering av arbeid-hjem-interaksjonen (OECD, 2017). Selv om en kan diskutere hvorvidt en får like mye igjen for slike ordninger dersom en arbeider hjemmefra, er de fremdeles like gjeldende for arbeidstakere. I tillegg kan det være ulikheter når det kommer til hvorvidt det foreligger en støttende kultur, ettersom forskning har vist at dette er av betydning for balansen mellom arbeid og hjem (Voydanoff, 2004). Ulike resultater kan også skyldes metodologiske ulikheter. Schieman et al. (2021) hadde blant annet tilgang til data fra ulike tidspunkt, både før og etter pandemiens start, i motsetning til denne studien hvor innsamlingen var begrenset til et tidspunkt. Det er viktig å være bevisst slike forskjeller, da det kan utfordre sammenligning av resultatene.

Funnene fra studien antyder at det ikke er noe forskjell på å sitte på hjemmekontor eller på arbeidsplassen, når det kommer til håndtering av balansen mellom arbeid og hjem, og lokasjon synes ikke å påvirke hvordan engasjerte arbeidstakere håndterer denne interaksjonen. En bør allikevel ha i bakhodet at resultatene kan ha blitt påvirket av den ekstraordinære situasjonen arbeidstakere står i med tanke på Covid-19-pandemien, og en kan stille spørsmålstegn ved hvorvidt resultatene hadde vært de samme under en "normal tid". En bør altså være forsiktig med å generalisere funnene før det er gjort videre undersøkelser på området. Dette gjelder forøvrig også resultatene tilknyttet sammenhengen mellom jobbengasjement og arbeid-hjem-balansen.

Kontrollvariabler

I tillegg til å måle sammenhenger mellom studiens hovedvariabler, ble det også kontrollert for kjønn, alder og barn under 12 år.

Kjønn ble ikke funnet å være relatert til arbeid-hjem-balanse, noe som strider i mot eksisterende empiri som har vist at kvinner opplever mer konflikt og fasilitering enn menn (Eurofound, 2020; Innstrand, 2009; Innstrand et al., 2010). Fra et grenseteoretisk perspektiv kan en argumentere for at menn tradisjonelt har vært bedre på å segmentere arbeids- og hjemmerollen, men at dette har vært mer utfordrende under pandemien. En har også sett at kjønnsforskjeller kan variere avhengig av hvilket yrke respondentene har (Innstrand et al., 2009). Følgende kan det hende at det er mindre kjønnsforskjeller innad i forsikringsbransjen, sammenlignet med andre yrker, når det kommer til opplevelsen av arbeid-hjem-balanse.

Videre kan det tenkes at kjønnsforskjellene er i ferd med å endres, grunnet en økt sosial verdi tillagt mennenes involvering i hjemmet (Innstrand et al., 2009).

Heller ikke alder eller barn under 12 år ble funnet å være relatert til konflikt eller fasilitering. Dette strider i mot tidligere funn som har vist en effekt av alder (Listau et al., 2017), og står i motsetning til COR-teorien, og tanken om at eldre arbeidstakere opplever bedre balanse ettersom de har opparbeidet seg flere jobbressurser (Grandey & Cropanzano, 1999). Det strider også i mot forskning som indikerer at det er mer utfordrende å balansere arenaene dersom en har yngre barn (Eurofound, 2020). En mulig årsak til manglende effekt av barn under 12 år, kan skyldes at pandemien ikke bare har redusert arbeidstakeres fritidssysler, men at også barnas aktivitet har vært begrenset (Schieman et al., 2021). Forskning har videre vist at foreldres opplevelse av balanse kan variere gjennom livsløpet (Lin & Burgard, 2018). Det kan også hende at det under pandemien har vært mindre forskjell på om en har barn under 12 år, eller barn mellom 12 og 17 år, ettersom barna generelt har vært mer hjemme. Som ved studiens hovedvariabler, bør en altså ha i bakhodet at forhold ved pandemien kan ha påvirket resultatene. Eksempelvis kan tempoet i hverdagen generelt ha vært lavere, slik at en har hatt bedre tid til å balansere kravene fra begge arenaene. Funn av Allen et al. (2021) tyder også på at det kan være hensiktsmessig å inkludere mål på antall familiemedlemmer i husholdningen, fremfor å kun fokusere på barnas alder.

Styrker og begrensninger

En kan finne både styrker og begrensninger ved denne studien, og det er viktig å være bevisst begge sider, slik at andre skal kunne forske videre på feltet.

Selv om utvalgsstørrelsen ($N = 568$) kan betraktes for å være god (Field, 2018), samt at det var en nokså bra fordeling mellom kjønn og alder, var det et relativt homogent utvalg ettersom det kun bestod av norske forsikringsarbeidere. Dette utfordrer resultatenes generaliserbarhet, og en bør være forsiktig med å overføre funnene til andre bransjer og land. En bør også være forsiktig med å generalisere funnene til andre i forsikringsbransjen før en gjør videre undersøkelser. Dette fordi det kan ligge en skjevhet i hvilke respondenter som har besvart spørreundersøkelsen, da en person kan være mer sannsynlig å besvare dersom en innehar visse egenskaper (Levin, 2006). Det kan for eksempel hende at de som er mest positive til arbeidsmiljøet, også er de som er mest tilbøyelig til å besvare undersøkelsen. Studien kan likevel bidra til innsikt tilknyttet denne yrkesgruppen, og en styrke ligger i at det foreligger lite forskning på norske forsikringsarbeidere fra før.

Studiens datamateriale ble samlet inn ved bruk av en elektronisk spørreundersøkelse, og det kan trekkes frem både fordeler og ulemper ved en slik innsamlingsmetode. For det første anses slike undersøkelser for å være relativt kostnadseffektive (Porter, 2004), samt at de er nokså enkle å gjennomføre. Metoden er også nyttig ettersom en får tilgang til opplysninger som kun besittes av individet selv. En bør derimot være bevisst på at individets rapporteringer kan være mangelfulle, eksempelvis grunnet begrensede kognitive ressurser, eller sosial ønskelig rapportering. Førstnevnte assosieres blant annet med dårlig hukommelse, men kan forbedres dersom individet får tilstrekkelig med tid til gjenkallelse (Schwarz et al., 2008). I dette tilfellet ble det ikke gitt tidsbegrensning, og en kan argumentere for at den kognitive belastningen var begrenset. Sosial ønskelighet refererer til tendensen hvor respondenter gir sosialt ønskelige svar i stedet for å velge responser som reflekterer deres ekte følelser, og er spesielt sannsynlig ved sensitive spørsmål (Schwarz et al., 2008). I dette tilfellet kan det hende at respondentene har underrapportert arbeid-hjem-konflikt, da noen kan synes det er ubehagelig å svare at de har utfordringer med å imøtekomme forpliktelser på hjemmebane. Metoder som ikke krever tilstedeværelse av forsker reduserer derimot slik rapportering, og ettersom det ble forsikret om anonymitet og konfidensialitet, kan en anta at slik rapportering ble redusert (Schwarz et al., 2008).

Grunnet studiens kryss-seksjonelle design, var innsamlingen av data begrenset til et tidspunkt, og det er dermed ikke mulig å tolke kausalitet (Levin, 2006). Det er altså tenkelig at resultatene hadde vært annerledes dersom en annen tidsramme hadde blitt valgt, og dette er ikke mindre sannsynlig når en tar i betraktning pandemiens uforutsigbare karakter. Et slikt design begrenser med andre ord muligheten til å trekke konklusjoner om variablenes årsak-virkningsforhold, samt at en ikke kan uttale seg om langtidseffekter. Selv om studien bidrar til innsikt, trengs det longitudinell forskning før en kan konkludere vedrørende effekten av jobbengasjement på arbeid-hjem-balansen (Listau et al., 2017; Taris & Kompier, 2014).

Kryss-seksjonelle studier kan også øke risikoen for såkalt “common method bias”, som innebærer at variansen kan attribueres til målemetoden eller måleinstrumentene, heller enn variablene som faktisk måles (Podsakoff et al., 2003). Forskning har blant annet vist at lengre undersøkelser øker oppfattet kostnad for respondenter, samt reduserer kvaliteten på responsen (Galesic & Bosnjak, 2009). Spørreundersøkelsen ble i dette tilfellet anslått å ta omtrent 15 minutter, men det kan allikevel hende at noen respondenter opplevde lengden som en byrde. Lange undersøkelser kan medføre kortere responstid og lavere variabilitet på de svarene som gis mot slutten av undersøkelsen (Galesic & Bosnjak, 2009). Variablene i denne studien var inkludert i første halvdel av spørreundersøkelsen, og en kan argumentere for at

lengden dermed ikke har påvirket svarene på disse. Videre er mange av målene som ble benyttet i studien, slik som jobbengasjement og mål på arbeid-hjem-balanse, basert på validerte skalaer (Innstrand et al., 2009; Kacmar et al., 2014; Schaufeli et al., 2019; Wayne et al., 2004), noe som taler for studiens validitet og reliabilitet. Denne tanken understøttes av studiens reliabilitetsanalyser, som viste gode verdier for cronbach's alpha. Det er allikevel viktig å være bevisst aspekter ved måleinstrumentet som kan påvirke respondentenes svar.

Studien baserer seg på et begrenset antall variabler, og det kan argumenteres for at en inkludering av flere variabler kunne tilført mer innsikt tilknyttet arbeid-hjem-interaksjonen. Utenforliggende variabler kan også ha påvirket funnene, noe som understøttes av at regresjonsmodellene for arbeid-hjem-konflikt kun forklarte 6 og 9 % av variansen i utfallsvariabelen. Det faktum at det ikke ble inkludert mål på begge retninger av konflikt, kan også betraktes som en begrensning, da forskning har vist at dette er av betydning (Golden et al., 2006). Videre ligger det en begrensning i at målet på fasilitering ble inkludert noe senere i undersøkelsen enn de resterende skalaene. Det var derimot relativt mange respondenter som besvarte undersøkelsen, og følgende var også utvalgsstørrelsen her god ($N = 303$).

Selv om en kan påpeke noen begrensninger ved studien, er det momenter som taler for dens gyldighet. I denne sammenhengen kan en blant annet trekke frem at det fremdeles er relativt lite litteratur på området når det kommer til norske arbeidstakere (Innstrand, 2009), samt at det foreligger lite forskning på de ulike dimensjonene av engasjement. Det er også få studier som har blitt gjennomført under en pandemi. Selv om en ikke kan uttale seg om langtidseffekter på bakgrunn av studiens funn, gir resultatene en indikasjon på potensielle assosiasjoner, som kan være nyttig i å generere hypoteser for fremtidig forskning (Levin, 2006).

Implikasjoner og forslag til videre forskning

Denne studien bidrar til innsikt i relasjonen mellom jobbengasjement og arbeid-hjem-balanse. Etersom få studier har sett på de ulike dimensjonene av engasjement separat (Listau et al., 2017), var hensikten å gjøre nettopp dette. Resultatene gir støtte til eksisterende forskning som har demonstrert hvordan jobbengasjement kan være gunstig for arbeidstakernes arbeid-hjem-interaksjon (Culbertson et al., 2012; Hakanen & Peeters, 2015; Listau et al., 2017), og knytter særlig entusiasme til en suksessfull håndtering av balansen. På den andre siden gis det også støtte til tanken om en potensiell bakside ved engasjement, dersom arbeidstakerne blir veldig fordypet i eget arbeid (Halbesleben et al., 2009; Listau et al., 2017). En direkte implikasjon av funnene blir dermed å finne strategier som kan bidra til å

fremme ansattes inspirasjon og stolthet (entusiasme) tilknyttet eget arbeid, samtidig som en finner tiltak for å løsrive seg fra jobben når det er nødvendig. I denne sammenhengen synes det ikke å spille noen rolle hvorvidt arbeidstakerne sitter på hjemmekontor eller befinner seg på arbeidsplassen. Før en drar forhastede konklusjoner er det derimot hensiktsmessig om påfølgende studier ser nærmere på disse sammenhengene, for å vurdere resultatenes holdbarhet, samt øke kunnskap på området.

Generelt trengs det mer forskning på arbeid-hjem-interaksjonen i Norge (Innstrand, 2009). Ettersom det foreligger lite forskning på forsikringsarbeidere i denne sammenhengen, er det spennende om andre vil se nærmere på denne gruppen av arbeidstakere. Det hadde også vært interessant å sammenligne denne yrkesgruppen med ansatte i andre bransjer. Mer forskning på området er viktig på grunn av endringer i familie- og arbeidsliv, og ikke minst betydningsfullt grunnet den ekstraordinære situasjonen vi står i med tanke på Covid-19. En vet lite om hvordan pandemien har påvirket norske ansatte, samt deres arbeids- og hjemmeliv. Det er dermed essensielt med videre undersøkelser, slik at en kan øke innsikt og sammenligningsgrunnlag på feltet. I denne sammenhengen oppmuntres det særlig til å studere de ulike dimensjonene av jobbengasjement separat, da det kan gi viktig innsikt i nyansene ved tilstanden. Dersom en kun hadde sett på gjennomsnittlig jobbengasjement i denne studien, hadde en ikke oppdaget at fordypelse var positivt relatert til arbeid-hjem-konflikt, noe som understreker viktigheten av å vurdere deres individuelle bidrag til interaksjonen. Det trengs også mer informasjon om konsekvensene av hjemmearbeid, før en kan konkludere om hvorvidt denne arbeidsordningen er gunstig eller ikke for forsikringsarbeideres arbeid-hjem-balanse. I det følgende vil det kort nevnes noen konkrete forslag til videre forskning.

Selv om spørreundersøkelsen som ble benyttet til datainnsamlingen var omfattende, var det ikke inkludert spørsmål tilknyttet begge retninger av arbeid-hjem-konflikt, og det var dermed ikke mulig å undersøke hvorvidt hjemmerollen hadde innvirkning på arbeidet. Påfølgende studier oppfordres til å måle begge retninger av konflikt og fasilitering, for å få en dypere innsikt i rollenes gjensidige forhold. Dette er blant annet relevant for å undersøke om hjemmekontor kan være sterkere relatert til “hjem-arbeid-konflikt” enn “arbeid-hjem-konflikt” (Golden et al., 2006). Videre var det ikke innbefattet spørsmål relatert til personlighet eller preferanser for integrering versus segmentering av rollene. Ettersom eksisterende litteratur antyder at dette kan være av betydning for opplevelsen av balanse (Ashforth et al., 2000; Vaziri et al., 2020; Wayne et al., 2004), oppfordres andre til å inkludere mål på dette. I denne sammenhengen er det blant annet blitt hevdet at segmenteringspreferanse er assosiert med «psykologisk utkobling» fra jobb (Park et al.,

2011). En idé er å undersøke hvorvidt segmentering kan bidra til å opprettholde jobbengasjement, samt hindre at engasjerte ansatte blir så fordypet i arbeidet at det går ut over andre livsområder. Dette blant annet da restitusjon synes å være avgjørende for at ansatte skal kunne forbli engasjerte i jobben (Hakanen et al., 2012).

Grunnet studiens kryss-seksjonelle design, var det ikke mulig å måle variablenes effekter over lengre tid, og det var ikke mulig å sammenligne resultater fra ulike tidspunkt. En kan dermed ikke uttale seg om kausalitet (Levin, 2006), eller si noe om hvorvidt variablenes gjennomsnittlige skår endres avhengig av den valgte tidsrammen. Viktigheten av å undersøke variablenes relasjon over tid underbygges av forskning som har vist at engasjement kan være av dynamisk karakter (Sonnentag et al., 2010). Det er også relevant grunnet bemerkninger om at det kan være utfordrende å opprettholde jobbengasjement, ettersom en har en begrenset mengde ressurser (Macey & Schneider, 2008). Påfølgende studier oppfordres til longitudinell forskning, slik at en kan studere variablenes sammenheng over tid, og dermed forbedre den prediktive verdien av prediktor-variablene på arbeid-hjem-balanse.

Til slutt oppfordres det til å se nærmere på hvor mye fordypelses-dimensjonen av engasjement bidrar til å forklare arbeid-hjem-interaksjonen, sammenlignet med vitalitet og entusiasme. Dette fordi det har blitt stilt spørsmålsteget rundt hvorvidt denne dimensjonen kanskje ikke er en unik faktor ved jobbengasjement, men at fordypelse heller kan være relatert til en usunn form for arbeidsinvestering, nemlig arbeidsnarkomani (Di Stefano & Gaudiino, 2019; Hakanen et al., 2012; Schaufeli, 2016).

Konklusjon

Selv om eksisterende forskning har vist at jobbengasjement kan være gunstig for både individ og organisasjon, foreligger det tvetydige funn hva gjelder effekten av jobbengasjement på ansattes arbeid-hjem-balanse. Med utgangspunkt i et utvalg norske forsikringsarbeidere, søkte studien å se nærmere på dette forholdet. Det ble også undersøkt hvorvidt hjemmekontor er en signifikant moderator i denne sammenhengen. Resultatene viste at gjennomsnittlig jobbengasjement hadde en positiv effekt på arbeid-hjem-fasilitering og en negativ effekt på arbeid-hjem-konflikt. Ved å se nærmere på de ulike dimensjonene av jobbengasjement, synes særlig entusiasme å være gunstig for arbeidstakeres arbeid-hjem-balanse, noe som indikerer viktigheten av at ansatte opplever inspirasjon og stolthet tilknyttet eget arbeid. Resultatene belyser likevel en potensiell bakside ved engasjement, ettersom fordypelse var positivt relatert til konflikt mellom arbeids- og hjemmerollen. Hjemmekontor ble ikke funnet å ha noen effekt i denne sammenhengen. Så lenge arbeid og hjem er de dominerende arenaene i moderne samfunn, er det viktig med en dypere forståelse for hvilke faktorer som bidrar til arbeid-hjem-balanse, og det oppfordres dermed til mer forskning på feltet. Økt kunnskap er viktig ettersom både arbeids- og hjemmeliv er i endring, og av særlig aktualitet grunnet Covid-19-pandemiens ukjente virkning.

Referanseliste

- Adisa, T. A., Osabutey, E. & Gbadamosi, G. (2016). Understanding the causes and consequences of work-family conflict: An exploratory study of Nigerian employees. *Employee Relations*, 38(5), 770-788. doi: <https://doi.org/10.1108/ER-11-2015-0211>
- Allen, T. D., Golden, T. D. & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. doi: <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. doi: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J. & Gray, C. E. (2021). Boundary management and work-nonwork balance while working from home. *Applied Psychology*, 70, 60-84. doi: <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A. & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. doi: <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Hentet 19. april 2021 fra: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_13
- Ashforth, B. E. (2000). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Routledge.
- 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. doi: <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L. & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4-28. doi: <http://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bakker, A. B. & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189-206. doi: <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career*

- Development International*, 13(3), 209-223. doi:
<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Dollard, M. F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901–911. doi:
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.901>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411. doi:
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284. doi:
<https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- 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. doi:
<https://doi.org/10.1177/0081246318818382>
- Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
<http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>
- Basile, K. A. & Beauregard, T. A. (2020). Boundary Management: Getting the Work-Home Balance Right. I C. Grant & E. Russell (Red.), *Agile Working and Well-Being in the Digital Age* (s. 35-46). Palgrave Macmillan.
- Bhumika. (2020). Challenges for work-life balance during COVID-19 induced nationwide lockdown: Exploring gender difference in emotional exhaustion in the Indian setting. *Gender in Management*, 35(7/8), 705-718. doi:
<https://doi.org/10.1108/GM-06-2020-0163>
- 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, 165-218. doi: <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Breaugh, J. A. & Farabee, A. M. (2012). Telecommuting and flexible work hours: Alternative work arrangements that can improve the quality of work life. I N. Reilly, M. Sirgy & C. Gorman (Red.), *Work and quality of life* (s. 251-274). Springer.

- Brough, P., O' Driscoll, M. P. & Kalliath, T. J. (2005). The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work–family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health, 21*(4), 223-234. doi: <https://doi.org/10.1002/smi.1059>
- Byrne, U. (2005). Work-life balance: Why are we talking about it at all? *Business Information Review, 22*, 53-59. doi: <https://doi.org/10.1177/0266382105052268>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 169-198. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 131-164. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Carse, T., Griffin, B. & Lyons, M. (2017). The dark side of engagement for older workers. *Journal of Personnel Psychology, 16*(4), 161-171. doi: <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000173>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747–770. doi: <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Culbertson, S. S., Mills, M. J. & Fullagar, C. J. (2012). Work engagement and work-family facilitation: Making homes happier through positive affective spillover. *Human Relations, 65*(9), 1155-1177. doi: <https://doi.org/10.1177/0018726712440295>
- Dawson, J. F. (2014). Moderation in management research: What, why, when, and how. *Journal of Business and Psychology, 29*, 1-19. doi: <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9308-7>
- Demerouti, E., Geurts, S. A. & Kompier, M. (2004). Positive and negative work-home interaction: Prevalence and correlates. *Equal Opportunities International, 23*(1/2), 6-35. doi: <https://doi.org/10.1108/02610150410787837>
- Di Stefano, G. & Gaudiino, M. (2019). Workaholism and work engagement: How are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 28*(3), 329-347. doi: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1590337>
- Dinh, H., Cooklin, A. R., Leach, L. S., Westrupp, E. M., Nicholson, J. M. & Strazdins, L.

- (2017). Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's mental health: Longitudinal influence via family functioning. *Social Science & Medicine*, *194*, 42-50. doi: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.10.017>
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, *25*, 178-199. doi: <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). (2020). *Living, working and COVID-19*. Publications Office of the European Union.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5. utg.). SAGE Publications.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, *85*(6), 888-895. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. I J. Campbel Quick & L. E. Tetrick (Red.), *Occupational Health Psychology* (s. 143-162). American Psychological Association.
- 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. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- 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>
- Geurts, S. A. & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. I M. Schabracq, J. Winnubst & C. Cooper (Red.), *The handbook of work and health psychology* (2. utg., 279-312). John Wiley & Sons.
- Gibson, J. W., Greenwood, R. A. & Murphy, Jr, E. F. (2009). Generational differences in the workplace: Personal values, behaviors, and popular beliefs. *Journal of Diversity Management*, *4*(3), 1-8. doi: <https://doi.org/10.19030/jdm.v4i3.4959>
- Golden, T. D., Veiga, J. F. & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of applied psychology*, *91*(6), 1340-1350. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>
- Grandey, A. A. & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, *54*(2), 350-370. doi: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666>

- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, *10*, 76-88. doi: <https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, *31*, 72-92. doi: <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. & Shulkin, S. (2008). Schedule flexibility and stress: Linking formal flexible arrangements and perceived flexibility to employee health. *Community, Work and Family*, *11*(2), 199-214. doi: <https://doi.org/10.1080/13668800802024652>
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, *41*(2), 255-279. doi: <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Hakanen, J. & Peeters, M. (2015). How do work engagement, workaholism, and the work-to-family interface affect each other? A 7-year follow-up study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *57*(6), 601-609. doi: <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000457>
- Hakanen, J., Perhoniemi, R. & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, *73*, 78-91. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>
- Hakanen, J., Rodríguez-Sánchez, A. M. & Perhoniemi, R. (2012). Too good to be true? Similarities and differences between engagement and workaholism among Finnish judges. *Ciencia & Trabajo*, *14*, 72-80. Hentet fra <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/63410>
- Hakanen, J., Schaufeli, W. B. & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, *22*(3), 224-241. doi: <https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Halbesleben, J. R. B. (2011). The consequences of engagement: The good, the bad, and the ugly. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *20*, 68-73. doi: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.514327>
- Halbesleben, J. R. B., Harvey, J. & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, *94*(6), 1452-1465. doi:

<https://doi.org/10.1037/a0017595>

- Halbesleben, J. R. B. & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242-256. doi: <https://doi.org/10.1080/02678370802383962>
- Hayes, S. W., Priestley, J. L., Ishmakhametov, N. & Ray, H. E. (2020). "I'm not working from home, I'm living at work": Perceived stress and work-related burnout before and during COVID-19. doi: <https://doi.org/10.31234/osf.io/vnkwa>
- Helsenorge. (2021). Råd for koronahverdagen. Hentet 20. april 2021 fra: <https://www.helsenorge.no/koronavirus/rad-for-koronahverdagen/>
- 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. doi: [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community. The psychology and philosophy of stress*. Plenum Press.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421. doi: <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Innstrand, S. T. (2009). *Work/home conflict and facilitation: COR(e) relations: A longitudinal study on work-home interaction in different occupational groups in Norway*. (Doktoravhandling, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet). Hentet fra <http://hdl.handle.net/11250/267674>
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Aasland, O. G. & Falkum, E. (2010). Work-home conflict and facilitation across four different family structures in Norway. *Community, Work & Family*, 13(2), 231-249. doi: <https://doi.org/10.1080/13668800903314341>
- 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. doi: <https://doi.org/10.1177/1069072709334238>
- Kacmar, K. M., Crawford, W. S., Carlson, D. S., Ferguson, M. & Whitten, D. (2014). A short and valid measure of work-family enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 32-45. doi: <https://doi.org/10.1037/a0035123>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- Karatepe, O. M. & Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation and family-work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4), 517-528. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.09.004>
- Kramer, A. & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 1-4. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations*, 43(3), 239-257. doi: <https://doi.org/10.1177/001872679004300303>
- Levin, K. A. (2006). Study design III: Cross-sectional studies. *Evidence-Based Dentistry*, 7, 24-25. doi: <https://doi.org/10.1038/sj.ebd.6400375>
- Lin, K. Y. & Burgard, S. A. (2018). Working, parenting and work-home spillover: Gender differences in the work-home interface across the life course. *Advances in Life Course Research*, 35, 24-36. doi: <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2017.12.003>
- Listau, K., Christensen, M. & Innstrand, S. T. (2017). Work engagement: A double-edged sword? A study of the relationship between work engagement and the work-home interaction using the ARK Research Platform. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 2:4, 1-13. doi: <https://doi.org/10.16993/sjwop.20>
- Macey, W. H. & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about It*. Jossey-Bass.
- McDowall, A. & Kinman, G. (2017). The new nowhere land? A research and practice

- agenda for the “always on” culture. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(3), 256–266. doi: <https://doi.org/10.1108/JOEPP-05-2017-0045>.
- McGinnity, F. & Whelan, C. T. (2009). Comparing work-life conflict in Europe: Evidence from the European social survey. *Social Indicators Research*, 93(3), 433-444. doi: <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9437-y>
- McNall, L. A., Nicklin, J. M. & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396. doi: <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Moazami-Goodarzi, A., Nurmi, J. E., Mauno, S. & Rantanen, J. (2015). Cross-lagged relations between work–family enrichment, vigor at work, and core self-evaluations: A three-wave study. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 473-482. doi: <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9376-3>
- Nelson, D. L. & Simmons, B. L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. I J. C. Quick & L. E. Tetrick (Red.), *Handbook of occupational health psychology* (s. 97-119). American Psychological Association.
- Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and keys: The classification of “home” and “work”. *Sociological Forum*, 11(3), 563-582. doi: <https://doi.org/10.1007/BF02408393>
- Norsk senter for forskningsdata (u.å.). Hvordan gjennomføre et prosjekt uten å behandle personopplysninger? Hentet 9. mars 2021 fra <https://www.nsd.no/personverntjenester/oppslagsverk-for-personvern-i-forskning/hvordan-gjennomfore-et-prosjekt-uten-a-behandle-personopplysninger>
- OECD. (2017). *Work-life balance. How’s Life? 2017. Measuring well-being*. OECD Publishing. doi: https://doi.org/10.1787/how_life-2017-en
- OECD. (2020). Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen? Hentet 6. april 2021 fra <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/>
- Olson-Buchanan, J. B. & Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 432-445. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.006>
- Oosthuizen, R. M., Visser, D. & Mudzimu, P. T. (2014). Work stress, work–home interference and perceptions of organizational culture amongst insurance employees in

- Zimbabwe. *Journal of Psychology in Africa*, 24(2), 144-153. doi: <https://doi.org/10.1080/14330237.2014.903075>
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771-790. doi: <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- Park, Y., Fritz, C. & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 457-467. doi: <https://doi.org/10.1037/a0023594>
- Parker, S. K., Wall, T. D. & Cordery, J. L. (2001). Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 413-440. doi: <https://doi.org/10.1348/096317901167460>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Porter, S. R. (2004). Pros and cons of paper and electronic surveys. *New Directions for Institutional Research*, 2004(121), 91-97. doi: <https://doi.org/10.1002/ir.103>
- Redaksjonen for norsk APA-stil. (2021). *Norsk APA-manual: En nasjonal standard for norskspråklig APA-stil basert på APA 7th* (Versjon 1.5). Unit. Hentet fra <https://www.unit.no/tjenester/norsk-apa-referansestil>
- Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2014). Engaged at work and happy at home: A spillover–crossover model. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 271-283. doi: <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9421-3>
- Roos, P. A., Trigg, M. K. & Hartman, M. S. (2006). Changing families/changing communities. *Community, Work & Family*, 9(2), 197-224. doi: <https://doi.org/10.1080/13668800600586985>
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684. doi: <https://doi.org/10.2307/3094827>
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? I C. Truss, R. Delbridge, K. Alfes, A. Shantz & E. Soane (Red.), *Employee engagement in theory and practice* (s. 15–35). Routledge.

- Schaufeli, W. B. (2016). Heavy work investment, personality and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1057-1073. doi: <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2015-0259>
- 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(3), 293-315. doi: <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. doi: <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577–591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Schieman, S., Badawy, P. J., Milkie, M. A. & Bierman, A. (2021). Work-life conflict during the COVID-19 pandemic. *Sociological Research for a Dynamic World*, 7, 1-19. doi: <https://doi.org/10.1177/2378023120982856>
- Schwarz, N., Knäuper, B., Oyserman, D. & Stich, C. (2008). The psychology of asking questions. I E. de Leeuw, J. Hox & D. Dillman (Red.), *International handbook of survey methodology* (s. 18-34). Taylor & Francis.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. I M. Csikszentmihalyi (Red.), *Flow and the Foundations of Positive Psychology* (s. 279-298). Springer.
- Seppälä, P., Mauno, S., Kinnunen, M., Feldt, T., Juuti, T., Tolvanen, A. & Rusko, H. (2012). Is work engagement related to healthy cardiac autonomic activity? Evidence from a field study among Finnish women workers. *The Journal of Positive Psychology*, 7(2), 95-106. doi: <https://doi.org/10.1080/17439760.2011.637342>
- Simbula, S., Guglielmi, D. & Schaufeli, W. B. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 285-304. doi: <https://doi.org/10.1080/13594320903513916>
- Siu, O., Lu, J., Brough, P., Lu, C., Bakker, A. B., Kalliath, T., O’Driscoll, M., Phillips, D. R., Chen, W., Lo, D., Sit., C. & Shi, K. (2010). Role resources and work–family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3),

- 470-480. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.007>
- Skatteetaten (2020). Hjemmekontor. Hentet 20. april 2021 fra <https://www.skatteetaten.no/bedrift-og-organisasjon/skatt/skattemelding-naringsdrivende/fradrag/fradragsveiviser-for-enk/fradrag-for-kontor/hjemmekontor/>
- Sonnentag, S., Dormann, C. & Demerouti, E. (2010). Not all days are created equal: The concept of state work engagement. I A. B. Bakker & M. P. Leiter (Red.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 25–38). Psychology Press.
- Sullivan C. (2012). Remote working and work-life balance. I N. Reilly, M. Sirgy & C. Gorman (Red.), *Work and Quality of Life* (s. 275-290). Springer.
- Taris, T. W. & Kompier, M. A. (2014). Cause and effect: Optimizing the designs of longitudinal studies in occupational health psychology. *Work & Stress*, 28, 1-8. doi: <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.878494>
- Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O., Sit, C. & Lo, D. (2015). Positive pathways to engaging workers: Work–family enrichment as a predictor of work engagement. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(4), 490-510. doi: <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12066>
- Vander E. T., Verhoogen, R. & Godderis, L. (2020). Teleworking and employee well-being in corona times: The importance of optimal psychosocial work conditions. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(12), 776-777. doi: <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002059>
- Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H. & Matthews, R. A. (2020). Changes to the work-family interface during the covid-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1073-1087. doi: <https://doi.org/10.1037/ap10000819>
- 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. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. & Kacmar, K. M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63-76. doi: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.01.002>
- 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, 108-130. doi:
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)
- Wayne, J. H., Randel, A. E. & Stevens, J. (2006). The role of identity and work–family support in work–family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 445-461. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.002>
- Wilson, T. D. & Gilbert, D. T. (2008). Explaining away: A model of affective adaptation. *Perspectives on Psychological Science*, 3(5), 370-386. doi:
<https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2008.00085.x>
- Wood, J., Oh, J., Park, J. & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work–life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240-262. doi:
<https://doi.org/10.1177/1534484320917560>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 235-244. doi:
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>

Appendiks

Informasjon som ble gitt til respondentene før gjennomføring av spørreundersøkelsen:

Informasjonsskriv Covid-19

Du er invitert til å delta i en spørreundersøkelse som har til hensikt å undersøke ansattes opplevelser rundt Covid19-pandemien, hjemmekontor/fjernarbeid og arbeidsmiljøet generelt.

Deltakelse er frivillig. Utfylling av spørreskjemaet vil ta ca. **15 minutter**. Alle svar behandles konfidensielt, og datamaterialet er fullstendig anonymisert.

Prosjektet følger retningslinjene til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD).

Vi håper med dette at du vil delta for å øke kunnskap om helsefremmende arbeidsplasser. Vi er svært takknemlige for deltakelse, da vi er avhengige av flest mulige respondenter for å gi dere gode svar.

Under følger en oversikt over måleinstrumentene som ble benyttet i denne studien.

Arbeid-hjem-konflikt:

Kryss av etter hvor enig du er i påstandene under:

	Helt Uenig	Uenig	Hverken/ Eller	Enig	Helt Enig
Jobben min gjør at jeg har mindre overskudd til aktiviteter hjemme *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stress på jobben gjør meg irritabel hjemme *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jobben gjør meg for trøtt til å gjøre ting som trenger min oppmerksomhet hjemme *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bekymringer eller problemer på jobben distraherer meg hjemme *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arbeid-hjem-fasilitering:

Kryss av etter hvor enig du er i påstandene under:

	Helt Uenig	Uenig	Hverken/ Eller	Enig	Helt Enig
Jobben hjelper meg å forstå andres perspektiver, som gjør meg til et bedre familiemedlem *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jobben gjør meg glad, som gjør meg til et bedre familiemedlem *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jobben gjør at jeg føler meg hel, som gjør meg til et bedre familiemedlem *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jobbengasjement:

Kryss av etter hvor ofte du kan kjenne deg igjen i påstandene under:

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Alltid
På jobb føler jeg meg sterk og energisk *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er entusiastisk over jobben min *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er fordypet i arbeidet mitt *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hjemmekontor:

Hvilket alternativ beskriver best din arbeidssituasjon nå? *

- ✓ Velg ...
- Jeg jobber hjemmefra
- Jeg jobber både hjemmefra, og på kontoret
- Jeg er på kontoret hver dag

Kontrollvariabler:

Velg det som best beskriver deg

- ✓ Velg ...
- Kvinne
- Mann
- Ikke-binær
- Annet
- Ønsker ikke oppgi

Min alder er..

- ✓ Velg ...
- 16-20
- 21-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46-50
- 51-55
- 56-60
- 61-65
- 66+

Jeg bor sammen med ..

- Barn mellom 0-11 år
- Barn mellom 12-17 år
- Barn både mellom 0-11 og 12-17 år
- Ingen barn under 17 år

