

Arbeid og familie:

*Betydningen av krav og ressurser i arbeid for norske arbeidstakeres
opplevelse av å kombinere arbeid og familie.*

Marit Østhus Henanger



Masteroppgave:

HEFR395

Masterprogram i helsefremmende arbeid og helsepsykologi

HEMIL-senteret, Universitetet i Bergen

Vår 2015

FORORD

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært en utfordrende og lærerik prosess. Takk til Torill Bull, som inspirerte meg til valg av tema, og veiledet meg i utarbeidelsen av prosjektplanen. En stor takk til veileder Annegreet Gera Wubs, for god oppfølging gjennom hele dette studieåret, og for stor hjelp i gjennomføring av de mange statistiske analysene. Takk til Professor Maurice Mittelmark, som har kommet med nyttige tilbakemeldinger underveis i prosessen. Takk også til Camilla og Ingeborg i den nettbaserte kollokviegruppen.

Til slutt takk til mine kjære barn og mann, som har vært til inspirasjon, og som tålmodig har sett fram til at vi skal få mer tid sammen!

Tusen takk!

Bergen, 20.05.15.

Marit Østhus Henanger

INNHold

1.0 INTRODUKSJON.....	8
1.1 Bakgrunn	8
2.0 TEORI OG EMPIRI.....	11
2.1 Arbeid-familie konflikt.....	11
2.1.1 Arbeid-familie konflikt og familie-arbeid konflikt.....	11
2.2 Arbeid-familie balanse	12
2.3 Kontekst og bakgrunnsfaktorer	13
2.3.1 Kontekst.....	13
2.3.2 Bakgrunnsfaktorer.....	15
2.4 JobbkraV-ressurs modellen	17
2.4.1 Bakgrunnen til modellen.....	17
2.4.2 JobbkraV	18
2.4.3 Jobbressurser.....	18
2.4.4 To ulike prosesser.....	19
2.4.5 JobbkraV og arbeid-familie samhandling.....	21
2.4.6 Jobbressurser og arbeid-familie samhandling	22
2.4.7 Ulike jobbressurser er av betydning i ulike settinger.....	24
2.5 Forskningsspørsmål.....	25
2.5.1 Fra teori og empiri til forskningsspørsmål	25
3.0 METODE	27
3.1 Design.....	27
3.2 Datamateriale.....	27
3.2.1 European Social Survey (ESS).....	27
3.2.2 Datakvalitet i ESS	27
3.2.3 Datainnsamling	28
3.3 Etske overveielser	29
3.4 Utvalg	30
3.4.1 Inklusjons- og eksklusjonskriterier.....	30
3.4.2 Utvalg undersøkt for inkonsistens.....	31
3.5 Mål	31
3.5.1 Bakgrunn for valg av mål	31
3.5.2 Bakgrunnsvariabler.....	32
3.5.3 Konstruksjon av skalaer	34

3.5.4 Avhengige variabler	34
3.5.5 Jobbkrav	36
3.5.6 Jobbressurser.....	38
3.6 Dataanalyse	40
3.6.1 Dataforberedelser og analysen steg for steg.....	40
3.6.2 Hovedanalyse.....	41
3.6.3 Missing data	42
3.6.4 Vekting av data	43
4.0 RESULTATER	44
4.1 Deskriptive analyser	44
4.1.1 Beskrivelse av utvalg	44
4.1.2 Avhengige variabler	44
4.1.3 Jobbkrav	45
4.1.4 Jobbressurser.....	47
4.2 Korrelasjoner	49
4.2.1 Sammenhenger mellom de avhengige variablene.....	49
4.2.2 Sammenhenger mellom bakgrunnsvariabler og WFC, FWC1, FWC2 og WLB.	49
4.2.3 Sammenhenger mellom jobbkrav og WFC, FWC1, FWC2.	49
4.2.4 Sammenhenger mellom jobbressurser og WFC, FWC1, FWC2.....	50
4.2.5 Sammenhenger mellom jobbkrav og WLB.....	50
4.2.6 Sammenhenger mellom jobbressurser og WLB	50
4.3 Hierarkisk multipel regresjonsanalyse	50
4.3.1 Modell 1: WFC som predikert variabel for samlet utvalg.....	51
4.3.2 Modell 2: FWC1 som predikert variabel for samlet utvalg.....	54
4.3.3 Modell 3: FWC2 som predikert variabel for samlet utvalg.....	56
4.3.4 Modell 4: WLB som predikert variabel for samlet utvalg.	58
4.3.5 Supplerende analyser:	60
4.4 Oppsummering av resultater:	60
5.0 DISKUSJON	62
5.1 Resultatdiskusjon.....	62
5.1.1 Utbredelse av arbeid-familie konflikt og arbeid-familie balanse	62
5.1.2 Bakgrunnsfaktorer og arbeid-familie konflikt og arbeid-familie balanse.....	62
5.1.3 Evaluering av forskningsspørsmål	65
5.1.4 Krav i arbeid og arbeid-familie samhandling	66
5.1.5 Ressurser i arbeid og arbeid-familie samhandling.....	70

5.1.6 Ressursenes betydning.....	75
5.1.7 Betydningen av kontekst.....	76
5.2 Metodediskusjon	79
5.2.1 Styrker og svakheter.....	79
6.0 AVSLUTNING	83
6.1 Konklusjon	83
6.2 Praktiske implikasjoner	83
6.3 Anbefalinger til videre forskning	84
REFERANSER	85
VEDLEGG	97

SAMMENDRAG

Bakgrunn: Arbeid-familie konflikt har sammenheng med dårlig psykisk og fysisk helse, sykefravær og økt konfliktnivå i familien. Arbeid-familie balanse derimot har sammenheng med forbedret velvære, økt motivasjon og produktivitet.

Mål: Hovedmålet med studien har vært å undersøke hvilken betydning krav og ressurser i arbeid har for arbeid-familie konflikt og arbeid-familie balanse basert på teorigrunnet i jobbkrav-ressurs modellen.

Materiale og metode: Datamaterialet i denne studien er hentet fra European Social Survey Round 5 2010/2011. Utvalget består av norske arbeidstakere med omsorgsansvar for barn. Hierarkisk multipl regressjonsanalyse er utført, for å undersøke betydningen av krav og ressurser i jobb i forhold til begge retninger av arbeid-familie konflikt og arbeid-familie balanse.

Resultater: Arbeidsintensitet, antall arbeidstimer og utvidet arbeidstid har sammenheng med begge retninger av arbeid-familie konflikt. Mulighet for forfremmelse og kollegastøtte har sammenheng med redusert arbeid-familie konflikt. Læringsmuligheter og sikker jobb har sammenheng med redusert familie-arbeid konflikt. Antall arbeidstimer i uken og utvidet arbeidstid har sammenheng med redusert arbeid-familie balanse mens autonomi, kollegastøtte, tilfredshet med lønn og muligheter for forfremmelse har sammenheng med arbeid-familie balanse.

Konklusjon: Krav har stor betydning for både arbeid-familie konflikt og arbeid-familie balanse, og indikerer at det å senke kravene kan redusere konflikt og fremme balanse. Ressursene har også betydning, og indikerer at å fokusere på og å fremme ressurser på arbeidsplassen er av betydning for å redusere konflikt og fremme balanse.

***Nøkkelord:* Arbeid-familie konflikt, arbeid-familie balanse, jobbkrav-ressurs modellen, Norge.**

ABSTRACT

Background: Work-family conflict is related to poor psychological and physical health, absence and deterioration of relationship quality at home. Work-life balance is related to improved well-being, motivation and productivity.

Objectives: To examine the relation of demands and resources at work and work-family conflict and work-family balance based on the job demands-resources model.

Material and method: The analyses were conducted on the basis of data from European Social Survey Round 5 2010/2011. The sample used consisted of Norwegian workers with at least one child living at home. Hierarchical multiple regression analyses were conducted, in order to examine the significance of demands and resources related to both directions of work-family conflict and work-family balance.

Results: Work pressure, number of work hours and extended working hours are associated with work-family conflict. Opportunities for advancement and support from co-workers are associated with reduced work-family conflict. A secure job and a job which requires learning new things are associated with reduced family-work conflict. Number of working hours and extended working hours are associated with reduced work-family balance, while autonomy, support from co-workers, appropriately pay and the opportunity for advancement are associated with work-family balance.

Conclusion: Demands at work have a great significance for both work-family conflict and work-family balance, and indicate that reducing demands at work can reduce conflict and promote a balance. Resources also have significance, and indicate that resources at work can reduce the level of conflict and promote a balance.

***Keywords:* Work-family conflict, work-family balance, the job demands-resources model, Norway.**

1.0 INTRODUKSJON

1.1 Bakgrunn

Arbeid og familieliv er to viktige arenaer for de fleste mennesker i vårt samfunn. Det har alltid vært utfordringer knyttet til å kombinere arbeid og familie, men de siste tiårene har en rekke endringer i familien og i arbeidslivet gjort spørsmål knyttet til arbeid-familie samhandlingen enda mer aktuelt. En av de største endringene i arbeidslivet er kanskje den store økningen av yrkesaktive kvinner (Roos, Trigg, & Hartman, 2006). Norge er blant de landene i Europa med høyest andel sysselsatte kvinner, og kvinnene utgjør i dag nærmere 47 % av arbeidsstokken (Statistisk Sentralbyrå, 2015a). Økt andel av kvinner i arbeid har ført til at kvinner og menn har ansvar for både jobb og familieliv. En økning av to-inntektsfamilier har ført til en endring av tradisjonelle kjønnsrolleforventninger i familien (Hammer & Zimmerman, 2011).

Den norske stat har gjort mye for å få mødrene til å delta mer i arbeidslivet og for å få fedrene til å delta mer i familien. For å gjøre det lettere for folk å kombinere arbeid og familie har den norske stat innført en rekke støtteordninger. Norge er et av de landene i verden med de beste rettighetene knyttet til familiepermisjon (Ray, Gornick, & Schmitt, 2010). Siden tidlig på 90-tallet har et års foreldrepermisjon med 80 % lønn i forbindelse med barnefødsel vært en rettighet (Folketrygdloven, 1997, § 14). Det siste 10 året har alle utvidelser av foreldrepermisjonen vært forbeholdt fedre. I samme tidsrom har det vært politisk vektlagt å utvide barnehage tilbudet og å holde barnehagekostnadene for foreldre lave (Rønsen & Kitterød, 2015). Barnehageplass er også blitt en lovregulert rettighet (Barnehageloven, 2005, § 12a). Den norske stats arbeid for likestilling mellom menn og kvinner har gitt resultater. Norge ligger helt på topp når det gjelder likestilling i forhold til utdanningsnivå, økonomiske muligheter og politisk myndighet (World Economic Forum, 2013).

Den økonomiske og teknologiske utviklingen i samfunnet har medført endringer på arbeidsplassene, som blant annet inkluderer økt fleksibilitet i forhold til arbeidstid og arbeidssted. Informasjons og kommunikasjonsteknologien gir arbeidstakere fleksibilitet til å velge når tid og hvor de ønsker å jobbe, samtidig som de i større grad kan bruke tid på familierelaterte oppgaver mens de er på jobb (Fleck, Cox, & Robison, 2015). Disse endringene har ført til endringer i måten arbeidere mestrer arbeids- og familieroller. Det har ført til utflytende grenser mellom arbeid og familie (Hammer & Zimmerman, 2011). Resultater fra den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen (EWCS) i 2010 viste at Nordmenn

generelt har en høy arbeid-familie balanse sammenlignet med arbeidstakere i andre europeiske land. Norske arbeidstakere har kortere arbeidsuke, mer fleksibilitet og medbestemmelse til å organisere arbeidstiden selv. Resultatene viste samtidig at intensiteten i arbeidslivet er høyere i Norge enn i andre land i Europa og 29 % av nordmenn opplevde at arbeidet påvirket helsen negativt (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010). Selv om vi har kommet langt i forhold til likestilling, velferdsordninger og arbeidsbetingelser er arbeid-familie samhandling et aktuelt tema i Norge, og det er knyttet både utfordringer og muligheter til å kombinere arbeids- og familieroller.

Fordi arbeid og familie utgjør to av de viktigste arenaene for de fleste mennesker i samfunnet vårt, vil mange av de faktorene som påvirker helse og velvære finnes i samspillet mellom disse to arenaene (Innstrand, 2010). Hvordan man opplever å kombinere arbeid og familie har stor innvirkning på helse. En ubalanse mellom arbeid og familie har blitt beskrevet som en av de største psykososiale risikofaktorer i dag (Leineweber, Baltzer, Hanson, & Westerlund, 2013). Arbeid-familie konflikt oppstår når arbeids- og familieroller er vanskelig å kombinere (Greenhaus & Beutell, 1985). Dette medfører stress som får negative konsekvenser på ulike nivå. Arbeid-familie konflikt er på individnivå relatert til dårlig mental helse, depresjon, angst, utbrenthet og lavere nivå av generell livstilfredshet (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Leineweber et al., 2013; Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum, & Aasland, 2008). Arbeid-familie konflikt fører til svekkelse i helserelatert adferd (Allen & Armstrong, 2006) og økt bruk av alkohol (Leineweber et al., 2013). Arbeid-familie konflikt er relatert til dårlig fysisk helse, som for eksempel hjertesykdom (Allen et al., 2000). Arbeid-familie konflikt får også konsekvenser i forhold til arbeid. Det er sammenheng mellom arbeid-familie konflikt og redusert jobbengasjement, økt sykefravær og turnover (Allen et al., 2000; Innstrand et al., 2008). Arbeid-familie konflikt har dessuten negative konsekvenser for relasjoner i familien. Det er negativ sammenheng mellom arbeid-familie konflikt og tilfredshet i parforhold og i familien. Arbeid-familie konflikt er relatert til høyere konfliktnivå og mindre intimitet i nære relasjoner (Allen et al., 2000; Voydanoff, 2005).

Det er en økende bevissthet om at det også er fordeler av å delta i både arbeid og familieliv. Både kvinner og menn rapporterer om fordeler og resiproke effekter av å delta i arbeids- og familieroller. En arbeid-familie balanse betyr at man er engasjert og fornøyd med både arbeidsrollen og familierollen (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Arbeid-familie balanse relateres til forbedret velvære, følelsesmessig engasjement og færre depresjoner (Frone, 2003;

Grzywacz & Marks, 2000). Et positivt samspill mellom arbeid og familie har blitt koblet til bedre fysisk helse (Grzywacz, Almeida, & McDonald, 2002), bedre søvnkvalitet (Williams, Franche, Ibrahim, Mustard, & Layton, 2006) og positive helsevaner (Grzywacz & Bass, 2003). Arbeid-familie balanse har viktige utfall for arbeid og relateres til økt jobbtilfredshet og produktivitet (Carlson, Witt, Zivnuska, Kacmar, & Grzywacz, 2008). Et positivt samspill mellom arbeid og familie har også en buffereffekt i forhold til utbrenthet (Innstrand et al., 2008). Positive opplevelser på arbeid og i familien er relatert til positiv helse (Ejlertsson, Agosti, Nilsson, & Andersson, 2013). Det er viktig å fokusere på fordeler i tillegg til vanskeligheter av å kombinere arbeid og familie. Hvordan man mestrer å kombinere arbeid og familie medfører konsekvenser for individer, familier, organisasjoner og samfunn. Arbeid-familie samhandling er derfor et legitimt tema som er av stor relevans for samfunnet (Kelly et al., 2008). Hvordan arbeidstakere mestrer balansen mellom arbeid og familie får økonomiske konsekvenser og påvirker verdiskaping i samfunnet. Arbeidstakeres helse er nært knyttet til bedrifters og nasjoners produktivitet (New Economics Foundation, 2013). Fra et helsefremmende perspektiv er det viktig å legge til rette for like muligheter for best mulig helse for alle. I Ottawa Charteret (1986), som regnes for å være grunnlagsdokumentet for helsefremmende arbeid, står det at: «*Arbeid skal være en kilde til helse for mennesker*». Norge har også helsefremmende arbeidsliv nedfelt i lov. Arbeidsmiljølovens formålsparagraf slår fast at arbeidsmiljøet skal gi en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon. Arbeidsmiljøet skal gi trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Arbeid skal tilpasses den enkelte arbeidstaker sine forutsetninger. Loven skal sikre trygge ansettelsesforhold og bidra til et inkluderende arbeidsliv (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 1-1).

2.0 TEORI OG EMPIRI

Det brukes ulike begreper om arbeid-familie samhandlingen. I denne studien er det valgt å bruke arbeid-familie konflikt og arbeid-familie balanse. I neste avsnitt beskrives litt av den teoretiske bakgrunnen for begrepene. Deretter presenteres litt om kontekst og bakgrunnsfaktorer som er av betydning for arbeid-familie samhandling. Jobbkraft-ressurs modellen beskrives med relevante jobbkraft og jobbkraftressurser.

2.1 Arbeid-familie konflikt

Arbeid og familieliv innebærer ulike roller for mennesker. Rolleteori er en teori om rollekonflikt, som er relevant i forhold til arbeid-familie samhandlingen. Roller er et resultat av forventninger fra andre om passende adferd i en spesiell posisjon, som for eksempel forelder eller arbeidstaker. Rollekonflikt beskrives som den psykologiske spenningen som oppstår ved motstridende rollepress. I følge rolleteorien oppstår konflikt når individer engasjerer seg i multiple roller som er uforenlige (Katz & Kahn, 1978). I litteraturen finnes ulike perspektiver i forhold til det å ha flere roller. «The scarcity perspective» antar at menneskelig energi er en begrenset ressurs. Deltakelse i multiple roller kan ha en skadelig effekt på helse fordi personer har begrensede ressurser og kan oppleve rolle «overload» og rollekonflikt (Goode, 1960; Weatherall, Joshi, & Macran, 1994). Mye av teorien om arbeid-familie konflikt har tatt utgangspunkt i dette perspektivet. Arbeid-familie konflikt kan defineres som en form for «interrole conflict» hvor rollekrav fra et domene er uforenlig med rollekrav fra et annet domene. «*Deltakelse i jobb(familie) rollen blir vanskelig fordi deltakelse i familie(jobb) rollen også oppleves som viktig*» (Greenhaus & Beutell, 1985, s.77).

Greenhaus & Beutell (1985) foreslår tre kilder til arbeid-familie konflikt: tid, stress og adferd. Tidsbasert konflikt oppstår når tidspress i en rolle begrenser mengden av tid som kan brukes til den andre rollen. Forløpere til tidsbasert konflikt kan for eksempel være antall arbeidstimer i uken, rigide arbeidsplaner og antall og alder på barn. Stressbasert konflikt oppstår når stress i en rolle affiserer utførelse av oppgaver i en annen rolle. Eksempler på stressbasert konflikt er rolletvetydighet, svak lederstøtte, uenigheter i familien om kjønnsroller og fravær av støtte fra familie eller partner. Adferdsbasert konflikt oppstår når mønstre av adferd i en rolle er uforenlig med adferd i en annen rolle (Greenhaus & Beutell, 1985). Greenhaus & Beutell (1985) foreslår at presset oppleves som stressende bare i den grad individet opplever negative konsekvenser for ikke å møte rollekravene.

2.1.1 Arbeid-familie konflikt versus familie-arbeid konflikt

Arbeid-familie konflikt ble i tidlige studier konseptualisert som et unidimensjonalt begrep.

Nyere forskning har studert arbeid-familie konflikt og familie-arbeid konflikt som distinkte, men relaterte begreper. Flere studier med faktoranalyser gir støtte for distinksjonen mellom arbeid-til-familie konflikt og familie-til-arbeid konflikt (Innstrand, Langballe, Falkum, Espnes, & Aasland, 2009; Kinnunen, Feldt, Geurts, & Pulkkinen, 2006). Litteraturen foreslår at arbeid-familie konflikt og familie-arbeid konflikt har ulike forløpere og konsekvenser. Arbeidsrelaterte krav er oftest assosiert med arbeid-familie konflikt og familierelaterte krav er oftest assosiert med familie-arbeid konflikt (Byron, 2005; Gallie & Russell, 2009). For å gjøre det mer oversiktlig i oppgaven brukes begrepene arbeid-familie konflikt og familie-arbeid konflikt selv om begrepene arbeid-familie interferens og familie-arbeid interferens (Bakker, Lieke, Prins, & Heijden, van der, 2011) også brukes i litteraturen.

2.2 Arbeid-familie balanse

Det mangler en standard definisjon på arbeid-familie balanse. Steiber (2009) foreslår at man kan definere arbeid-familie balanse som en situasjon hvor et individ opplever at hans eller hennes hoveddomener og de ulike rollene de krever er forenlige. Hvordan individer evaluerer deres egen arbeid-familie balanse vil avhenge av behov og forventninger (Steiber, 2009). Innstrand (2010) argumenterer for at arbeid-familie balanse er noe mer enn fravær av konflikt. For å skape balanse må både de positive og de negative aspektene ved arbeid-familie samhandlingen tas i betraktning. The «enhancement perspective» foreslår at det å inneha flere roller kan være fordelaktig og til og med oppveie kostnadene av å involvere seg i flere roller (Sieber, 1974). Dess flere roller man innehar dess flere ressurser har man. Deltakelse i flere roller gir flere muligheter for å lade energi gjennom forsterket selvfølelse (Marks, 1977). Dette har vært bakgrunnen for forskning på arbeid-familie «positive spillover», fasilitering og berikelse. Arbeid-familie fasilitering forekommer når deltakelse i en rolle styrker innsatsen og funksjonen i en annen rolle. Arbeid-familie fasilitering vil si at deltakelse på jobb eller hjemme blir lettere som følge av opplevelser og ferdigheter tilegnet hjemme eller på arbeid (Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004). Som arbeid-familie konflikt har arbeid-familie fasilitering en toveis dimensjon. Arbeid kan fasilitere familieliv og familie kan fasilitere arbeidsliv. Deltakelse i arbeid og familie kan ha en positiv effekt ved at man kan få mer energi og rom for hvile av å delta på ulike arenaer. Det kan føre til at man blir bedre til å prioritere, jobber mer effektivt og skaper kvalitetstid. Ferdigheter kan overføres mellom rollene og deltakelse på ulike arenaer kan gi nye perspektiver (Steenbergen, van, Ellemers, & Mooijaart, 2007). Forskning foreslår at arbeid-familie balanse består av både fasilitering og konflikt. De to primære dimensjonene av arbeid-familie balanse er retningen på innflytelse

mellom arbeids- og familieroller (arbeid-til-familie versus familie-til-arbeid) og typen av effekt (konflikt versus fasilitering) (Byron, 2005; Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Marks, 2000). Lave nivåer av konflikt og høye nivå av fasilitering representerer arbeid-familie balanse (Frone, 2003). Arbeid-familie konflikt og arbeid-familie fasilitering er ikke kun motsatte ender av det samme kontinuum og er ofte urelaterte. Et individ kan for eksempel ha høy arbeid-familie konflikt og høy arbeid-familie fasilitering (Hammer & Zimmerman, 2011). Greenhaus og Powell (2006) rapporterte en gjennomsnittskorrelasjon på $-.02$ mellom arbeid-familie konflikt og arbeid-familie fasilitering i en gjennomgang av 21 studier og viser at det ikke er relaterte begreper. Dette indikerer at det er ulike mekanismer for arbeid-familie konflikt og arbeid-familie fasilitering. Konflikt og fasilitering er ikke relaterte begreper og bør vurderes uavhengig for å forstå arbeid-familie samhandlingen. Familie-arbeid fasilitering har vært rapportert å forekomme oftere enn arbeid-familie fasilitering. Det ser ut som familie har en mer fordelaktig innvirkning på arbeidsliv enn arbeidsliv har på familie (Grzywacz & Marks, 2000). Det brukes mange ulike begreper i arbeid-familie forskningen. Begreper som arbeid-familie «positive spillover» (Hanson & Hammer, 2006), arbeid-familie fasilitering (Grzywacz & Marks, 2000; Innstrand, 2010) og arbeid-familie berikelse (Greenhaus & Powell, 2006) har blitt introdusert for å beskrive de teoretiske sammenhengene og assosierte mekanismene som gjør at arbeid og familie kan dra nytte av hverandre. For å gjøre det mer oversiktlig er begrepet fasilitering brukt videre i oppgaven for å beskrive positiv påvirkning mellom arbeid og familie.

2.3 Kontekst og bakgrunnsfaktorer

Både kontekst og ulike bakgrunnsfaktorer påvirker arbeid-familie konflikt og arbeid-familie balanse.

2.3.1 Kontekst

Ved bruk av systemperspektiv kan forskere bedre undersøke og forstå sammenhengen mellom arbeid- og familiedomenene på ulike nivå. Et system kan defineres som «to eller flere deler som er relaterte», slik at endring i en av delene forårsaker endring i en hvilken som helst av de andre delene (Hanson, 2014, s. 27). For å forstå de bakenforliggende årsakene til et problem er det viktig å forstå konteksten hvor problemet oppstår. Kontekst er miljøet hvor systemet oppstår, eller hvor de bakenforliggende faktorene påvirker adferden til systemet.

Bronfenbrenner (1977) argumenterer for at menneskelig utvikling kan undersøkes innen fire interrelaterte systemer. Mikrosystemet inkluderer individet og de nærmeste settinger som for eksempel familie eller arbeid. Mesosystemet inkluderer interaksjoner mellom større settinger i

et individs liv som for eksempel interaksjoner mellom arbeid og familie. Det neste nivå er exosystemet som inkluderer andre sosiale strukturer som påvirker adferd. Disse strukturene kan være både formelle og uformelle systemer som organisatoriske og familiekontekster. Det siste systemet er makrosystemet som omfatter økonomiske, sosiale og politiske systemer som påvirker interaksjoner i alle de andre subsystemene (Bronfenbrenner, 1977). Dette er samfunnsmessige mønstre som reflekterer verdiene til en spesiell kultur og påvirker systemer på lavere nivå. Disse sosiale verdiene påvirker adferd og beslutninger til individer, familier og organisasjoner. Fordi systemer er interrelaterte blir forståelse forsterket av å gi alle systemer betraktning (Hammer & Zimmerman, 2011).

2.3.1.1 Formell støtte

Formelle systemer er av betydning for arbeid-familie samhandlingen. Formell støtte til arbeid og familie består av politikk som for eksempel legger til rette for fleksible arbeidsordninger, sørger for permisjonsordninger og rett til barnehageplass. Gallie & Russel (2009) undersøkte om opplevd arbeid-familie konflikt er lavere i land hvor sosialpolitikken er mer støttende i forhold til å kombinere arbeid og omsorg for barn. Resultatene viste at menn opplevde lavest arbeid-familie konflikt i nordiske land. For menn var det en tydelig nordisk effekt forenlig med forventningene til velferdspolitikken. For kvinner derimot fant studien at arbeid-familie konflikt var spesielt høyt i nordiske land. Studien fant at arbeidsbetingelser har større betydning enn familieforhold i forhold til arbeid-familie konflikt. Gallie og Russel (2009) foreslår at en politikk som vektlegger å forbedre arbeidsbetingelsene sannsynligvis kan ha stor effekt i forhold til å redusere arbeid-familie konflikt. En nyere studie fra 2014 viste at arbeid-familie balanse varierte på tvers av ulike europeiske land og ulike velferdsregimer (Lunau, Bambra, Eikemo, Wel, van der, & Dragano, 2014). Menn rapporterte generelt litt lavere arbeid-familie balanse enn kvinner. Arbeidstakere i skandinaviske land rapporterte høyere arbeid-familie balanse enn arbeidstakere i resten av Europa. Studien gir noe dokumentasjon for at arbeidstidsreguleringer og velferdspolitikken kan påvirke arbeidstakeres arbeid-familie balanse. Sammenhengen mellom velferdsregimer og arbeid-familie balanse var sterkere for menn enn for kvinner. Forklaringen til dette kan være at kvinner tilpasser arbeidsadferd i forhold til å møte familieforpliktelser når forsonende politikk ikke er godt utviklet. Kvinner i Sør-Europa velger for eksempel heller å være hjemmeværende når de har små barn fordi det ikke finnes formelle ordninger som kan gjøre det lettere å kombinere arbeid og familie (Lunau et al., 2014).

2.3.2 Bakgrunnsfaktorer

2.3.2.1 Individuelle bakgrunnsfaktorer

Individuelle bakgrunnsfaktorer er funnet å ha sammenheng med arbeid-familie konflikt og arbeid-familie balanse. Kjønn er den individuelle faktoren som er blitt mest utforsket. I følge sosial rolleteori oppstår ulikheter i adferd mellom menn og kvinner som følge av skjevhet i fordelinger av menn og kvinner i sosiale roller. Tradisjonelle roller som «the breadwinner role» og «the homemaker role» produserer kjønnsrolleforventninger om hvordan individer skal oppføre seg (Eagly, Wood, & Diekman, 2000). Rothbard og Edwards (2003) fant at det var mer sannsynlig at menn tar tid fra familie til å møte krav i jobb enn å ta tid fra jobb til å møte krav i familien. Kvinner opplevde grensene mellom arbeid og familie som mer flytende og symmetriske enn menn (Rothbard & Edwards, 2003). I en metaanalyse rapporterte Byron (2005) at kjønn hadde nær null sammenheng med arbeid-familie konflikt og bare svak sammenheng med familie-arbeid konflikt. Dette indikerer at menn og kvinner opplever like nivåer av interferens i begge domener. Sammenhengen mellom kjønn og arbeid-familie konflikt kan også variere på tvers av kulturer basert på ulike normer og forventninger i forhold til adferd for menn og kvinner (Mortazavi, Pedhiwala, Shafiro, & Hammer, 2009). Fahlén (2014) fant i sin studie av arbeidstakere fra 10 europeiske land at det var kjønnsforskjeller i forhold til arbeid-familie konflikt. Resultatene viste at kvinner opplevde mer familie-arbeid konflikt og menn opplevde mer arbeid-familie konflikt. Hun forklarte dette utfra at menn arbeider flere arbeidstimer i uken inkludert mer overtid, mens kvinner jobber mindre og tar mer ansvar hjemme. Hun fant at det var minst forskjell mellom menn og kvinner i nordiske land. Dette begrunner hun utfra at de nordiske land har ført en politikk for å støtte arbeid-familie samhandlingen, utradisjonelle kjønnsrollenormer og «the dual-earner model». Disse faktorene øker kvinners deltakelse på arbeidsmarkedet og forsterker menn og kvinners forventninger og muligheter til å være både arbeidstakere og omsorgsgivere (Fahlén, 2014). Fahlén (2014) hevder at grunnen til at studier har vist ulike resultater i forhold til arbeid-familie konflikt og kjønn er at man enten bare ser på en retning eller at man har slått sammen de to retningene. Innstrand og kollegaer (2009) fant at kvinner opplevde både mer konflikt og mer fasilitering i begge retninger enn menn. Det å være kvinne var assosiert med konflikt mellom arbeid og familie. På den andre siden viste resultatene at kvinner også opplevde et mer positivt samspill mellom arbeid og familie (Innstrand et al., 2009). Steiber (2009) fant at kvinner opplevde mer stressbasert arbeid-familie konflikt enn menn, men ikke mer tidsbasert arbeid-familie konflikt enn menn. Resultatene viste også at arbeid-familie konflikt er høyere blant kvinner i land med høy sysselsetting av kvinner. De landene som

skiller seg ut med arbeid-familie konflikt over gjennomsnittet er land som er velstående, har gode tilbud for barnepass og en likestilt kjønnskultur (Steiber, 2009). Leineweber og kollegaer (2013) fant også at kvinner opplevde litt høyere grad av arbeid-familie konflikt enn menn. Kvinner opplevde høyere grad av arbeid-familie konflikt enn menn når yrkes- og organisatoriske karakteristikker ble kontrollert for (Leineweber et al., 2013).

Livsfasen (barn, antall barn, alder) er funnet å være en sterk prediktor for familie-arbeid konflikt (Hill et al., 2008). Antall barn (Leineweber et al., 2013) og alder på barn har blitt funnet å påvirke arbeid-familie konflikt (Grönlund, 2007; Kinnunen & Mauno, 1998). Meta-analyser viste sammenheng mellom antall barn og arbeid-familie konflikt basert på 27 studier og rapporterte en gjennomsnittskorrelasjon på .09 med arbeid-familie konflikt og en gjennomsnittskorrelasjon på .16 med familie-arbeid konflikt (Byron, 2005). Innstrand og kollegaer (2009) fant at det å ha små barn var assosiert med arbeid-familie konflikt, mens barnløse par opplevde et mer positivt samspill mellom arbeid og familie. Det er funnet at spesielt arbeidstakere med barn under 3 år har økt risiko for tidsbasert arbeid-familie konflikt (Steiber, 2009). En annen studie (Russel et al., 2009) fant at arbeidstakere med barn under 5 år opplevde høyest grad av arbeid-familie konflikt. Både mødre og fedre opplevde høyere grad av arbeid-familie konflikt (Russel et al., 2009). Byron (2005) fant ingen sammenheng mellom sivil status og begge retninger av arbeid-familie konflikt. Bull og Mittelmark (2009) undersøkte mentalt velvære for arbeidende skandinaviske single og ikke-single mødre, med fokus blant annet på jobbkarakteristikker og arbeid-familie konflikt. Resultatene i forhold til arbeid-familie konflikt viste at det ikke var signifikant forskjell mellom score for de to gruppene (Bull & Mittelmark, 2009). Dette indikerer at arbeid-familie konflikt er aktuelt både for single og ikke-single mødre. Moderatorer som inntekt er viktig å ta med i betraktning. Sosioøkonomisk status er relatert til arbeid-familie konflikt ved at husholdninger med lave inntekter opplever mer arbeid-familie konflikt. Metaanalyser viste signifikante effekter av inntekt og arbeid-familie konflikt, men ingen sammenheng mellom inntekt og familie-arbeid konflikt (Byron, 2005). Det er også funnet at inntekt og høyere sosial status øker arbeid-familie konflikt (Grönlund, 2007; Kinnunen & Mauno, 1998). Steiber (2009) fant at økonomiske muligheter førte til en tidsbasert konflikt og effekten ble sterkere når det ble kontrollert for økonomisk stress. Med alderen blir man bedre til å disponere tiden og det kan være med på å redusere en tidsbasert arbeid-familie konflikt (Steiber, 2009). Det er også funnet sammenheng mellom utdanning og arbeid-familie konflikt. Leineweber og kollegaer (2013) fant at arbeid-familie konflikt var mer utbredt blant arbeidstakere med høy utdanning.

2.3.2.2 Krav og ressurser i familiedomene

Familiekrav, familie-rollekonflikt og familiestress er positivt relatert til familie-arbeid konflikt (Grzywacz & Marks, 2000). Høye nivå av sosial støtte hjemme er relatert til lavere nivå av familie-arbeid konflikt og høyere nivå av fasilitering mellom familie og arbeid (Grzywacz & Marks, 2000). Allis og O`Driscoll (2008) fant at psykologisk involvering i familien predikerer familie-arbeid fasilitering som igjen fører til økt velvære på jobb. Bakker, Demerouti og Schaufeli (2005) fant at ressurser hjemme var positivt assosiert med jobbengasjement for både menn og kvinner, mens emosjonelle krav hjemme var negativt assosiert med jobbengasjement for kvinner.

2.3.2.3 Personlige ressurser

Selvfølelse og utadvendthet er eksempel på personlige ressurser som gjør en mer tilbøyelig til aktivt å håndtere problemer hjemme og på arbeid. Denne mestringsmekanismen reduserer sannsynligheten for å oppleve arbeid-familie konflikt (Frone, 2003). Heraty og kollegaer (2008) fant at selvfølelse er negativt assosiert med arbeid-familie konflikt. Høye nivå av utadvendthet har blitt assosiert med høye nivå av både arbeid-familie fasilitering og familie-arbeid fasilitering (Grzywacz & Marks, 2000).

Krav og ressurser i familiedomene og personlige ressurser er ikke sett på i analysene i denne studien da hovedfokus er på krav og ressurser i arbeid.

2.4 Jobbkraft-ressurs modellen

2.4.1 Bakgrunnen til modellen

Jobbkraft-ressurs modellen (the job demands-resources (JD-R) model) ble første gang introdusert av Demerouti og kollegaer i 2001. Modellen utgjør det mest brukte teoretiske rammeverket for studier som undersøker jobbengasjement og er en sentral modell for å forklare arbeidshelse (Bakker & Demerouti, 2007). Bakker og kollegaer (2011) foreslår at JD-R modellen også er passende til å forklare stressreaksjoner utover organisasjoner. Modellen er et konseptuelt rammeverk som også kan være fruktbart i forhold til arbeid-familie samhandling (Bakker, Lieke, Prins, & Heijden, van der, 2011). Opprinnelsen til JD-R modellen går tilbake til flere balansemodeller om jobbstress slik som krav-kontroll modellen (the demands-control model) til Karasek (1979) og innsats-belønning modellen (the effort-reward model) til Siegrist (1996). Krav-kontroll modellen hevder at en kombinasjon av høye jobbkraft og lav kontroll (lave beslutningsmuligheter) øker sannsynligheten for lav jobbtillfredshet og dårlig helse (Karasek, 1979). Sosial støtte har senere blitt lagt til denne modellen (Johnsen & Hall, 1988). Høye jobbkraft kombinert med lite mulighet for å ta viktige

beslutninger og lav sosial støtte, gir økt risiko for fysiske og psykiske helseproblemer (Doef, van der, & Maes, 1999). Innsats-belønning modellen (Siegrist, 1996) baserer seg på at en ubalanse mellom innsats og belønning kan føre til stresslidelser. Belønning kan gis i form av for eksempel penger, anerkjennelse, karrieremuligheter og jobbsikkerhet (Siegrist, 1996). Begge disse modellene har en statisk natur og fokuserer bare på en type jobbkrav (psykisk arbeidsmengde) og jobbressursene kontroll, sosial støtte og belønning. JD-R modellen integrerer og utvider konseptuelt krav-kontroll modellen (Karasek, 1979) og innsats-belønning modellen (Siegrist, 1996). Bakker & Demerouti (2007) hevder at virkeligheten er mer kompleks og en variasjon av krav og ressurser gjelder i ulike arbeidskontekster. JD-R modellen antar at jobbkarakteristikk i alle yrker kan klassifiseres i to generelle kategorier; jobbkrav og jobbressurser. Å kategorisere jobbkarakteristikk i jobbkrav og jobbressurser resulterer i en overordnet heuristisk modell som kan anvendes i ulike yrkessettinger (Bakker et al., 2011).

2.4.2 Jobbkrav

Jobbkrav refererer til de fysiske, sosiale eller organisatoriske aspekter av jobben som krever vedvarende fysisk og/eller psykisk innsats fra arbeidstaker. Jobbkravene er assosiert med spesielle fysiske og/eller psykiske kostnader (Demerouti et al., 2001, s. 501). Jobbkrav er ikke nødvendigvis negative, men kan bli jobbstressorer når det medfører for stor innsats å møte kravene. Når kravene medfører for stor innsats for å opprettholde prestasjonsnivå, kan det for eksempel føre til utbrenthet (Schaufeli & Bakker, 2004). Eksempler på jobbkrav er tids- og arbeidspress, for stor arbeidsbelastning, emosjonelle krav, kognitive krav, et uheldig fysisk arbeidsmiljø, rolleklarhet, rollekonflikter, rolle «overload» og en ubalanse mellom arbeid og familie (Bakker & Demerouti, 2007).

2.4.3 Jobbressurser

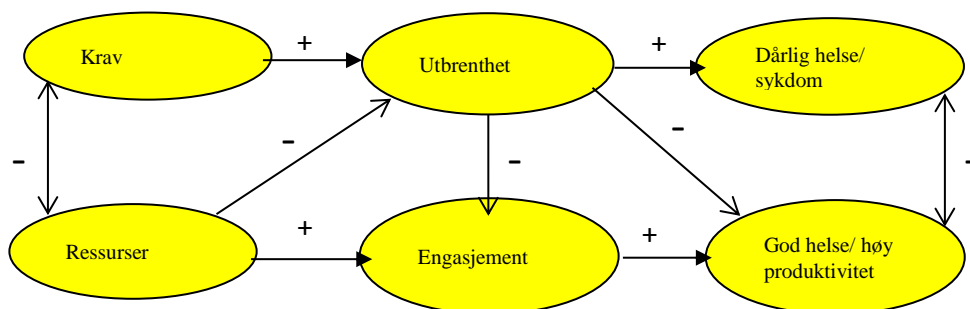
Jobbressurser er jobbkarakteristikk som sørger for ressurser til arbeidstakere. Jobbressurser kan defineres som fysiske, mentale, sosiale og organisatoriske faktorer ved arbeidet som kan redusere jobbkrav og de assosierte fysiske og psykiske kostnadene. Jobbressurser kan fungere som virkemidler for å nå mål i arbeidet og kan stimulere til personlig vekst, læring og utvikling (Demerouti et al., 2001, s. 501). Læringsmuligheter, autonomi og sosial støtte fra kollegaer og leder er eksempel på jobbressurser (Bakker & Demerouti, 2007). Jobbressurser kan være lokalisert på ulike nivå. Jobbressurser på organisasjonsnivå kan for eksempel være lønn, karrieremuligheter og jobbsikkerhet. Jobbressurser relatert til sosiale relasjoner kan være støtte fra leder og kollegaer. Ressurser av betydning i forhold til organisering av arbeid

kan for eksempel være rolleklarhet og deltakelse i beslutninger. Viktige ressurser tilknyttet arbeidsoppgaver er tilbakemelding, variasjon og autonomi (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004). Organisasjoner kan bygge ressurser ved for eksempel å øke deltakende prosesser og fremme sosial støtte. Dette vil igjen føre til økt jobbengasjement. For høye jobbkrav kan redusere mobilisering av jobbressurser. Generelt er det en negativ sammenheng mellom jobbkrav og jobbressurser (Bakker & Demerouti, 2007). Jobbressurser som fremmer jobbengasjement vil igjen føre til en fasilitering fra arbeid til familie (Bakker & Demerouti, 2013).

2.4.4 To ulike prosesser

JD-R modellen antar at det er to sett av arbeidsforhold som kan skape to psykologisk ulike, men relaterte prosesser (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004). Figur 1 viser hvordan JD-R modellen foreslår at jobbkrav og jobbressurser fører til to ulike prosesser som er viktig for arbeidshelse. Den første prosessen er en helseskadelig prosess hvor høye jobbkrav sliter ut arbeidstakeres mentale og fysiske jobbressurser som kan føre til utbrenthet og sykdom. JD-R modellen foreslår at høye jobbkrav og en mangel på ressurser kan føre til utbrenthet og redusert jobbengasjement (Schaufeli & Bakker, 2004). Bakker og kollegaer (2011) fant at kombinasjonen av høye jobbkrav og lave jobbressurser var positivt assosiert med arbeid-familie konflikt (Bakker et al., 2011). I den helsereduserende prosessen kan krevende forhold ved jobben føre til en konstant overbelastning som på lengre sikt kan føre til utmattelse og sykdom. Denne prosessen kan illustreres gjennom begrepene «benefits and costs» (Hockey, 1997). Arbeidstakere som arbeider under stress møter et valg mellom å beskytte arbeidsmål og den mentale innsatsen som er nødvendig for å opprettholde jobben. Når kravene øker kan det oppstå problemer med denne reguleringen. Økende krav kan føre til at man må kompensere med å mobilisere krefter fra reservelageret sitt for å opprettholde prestasjons nivå. Dette medfører økte fysiske og psykiske kostnader (Hockey, 1997). Mobilisering av kompensatoriske krefter over tid kan føre til utbrenthet og på lengre sikt sykdom (Schaufeli & Bakker, 2004). Den andre prosessen i JD-R modellen er positiv og kan betegnes som salutogen (Torp, Grimsmo, Hagen, Duran, & Gudbergsson, 2013). Denne prosessen leder til positive utfall som jobbengasjement, organisatorisk tilknytning, helse og høy produktivitet. Denne motivasjonsprosessen drives i første rekke av jobbressurser. Høye krav kan virke positivt på engasjement hvis man har god tilgang på jobbressurser (Bakker & Demerouti, 2007). Jobbressurser kan fremme ytre motivasjon på jobb fordi de er nødvendige for å mestre jobbkrav og for å nå arbeidsmål. Jobbengasjement er et positivt helsemål som er

nært knyttet til jobbressurser. Jobbengasjement kjennetegnes av vitalitet, entusiasme og fordypelse (Schaufeli, Bakker, & Rhenen, 2009). Utbrenthet er det motsatte av jobbengasjement og består av ulike dimensjoner som utmattelse, kynisme og ineffektivitet (Schaufeli & Bakker, 2004). JD-R modellen gir en balansert tilnærming og forsøker å forklare både negative og positive aspekter av velvære. JD-R modellen består av de medierende hovedeffekter, utbrenthet og jobbengasjement, som predikerer positive og negative utfall. Modellen inkluderer negative sammenhenger mellom jobbressurser og utbrenthet og mellom utbrenthet og jobbengasjement (Schaufeli & Bakker, 2004) (se figur 1).



Figur 1. Jobbkraav-ressurs modellen. Hentet fra Schaufeli og Bakker (2004).

JD-R modellen har også likheter med tidligere motivasjonsteorier ved at jobbressurser brukes som et utgangspunkt for positive motivasjonsutfall. Et sentralt tema i JD-R modellen er koblingen mellom jobbressurser og ansattes motivasjon, engasjement og positive jobbholdninger (Hakanen & Roodt, 2010). Jobbkraav-ressurs modellen bygger på flere motivasjonsteorier som for eksempel selvbestemmelsesteorien og the Conservation of Resources Theory (COR). Selvbestemmelsesteorien til Ryan og Deci (2000) hevder at menneskene har grunnleggende psykologiske behov for autonomi, tilhørighet og kompetanse. Disse behovene er viktig å tilfredsstille fordi de skaper en indre motivasjon og trivsel. Ved å tilfredsstille de grunnleggende menneskelige behovene for autonomi, tilhørighet og kompetanse er jobbressurser også indre motiverende for arbeidstakere. Jobbressursene gir muligheter for læring, vekst og utvikling. Utfallet for arbeidstakere er positivt ved at det fører til engasjement. Arbeidstakere vil også være engasjert i organisasjonen fordi den tilfører dem jobbressurser som gjør det mulig for dem å nå arbeidsmål (Demerouti et al., 2001). Ressurser som blir brukt på jobb trengs og gjenvinnes når man ikke er på jobb. Tilgang på ressurser er viktig for at folk skal kunne opprettholde og forbedre velvære og jobbprestasjon. Hobfoll (1989) foreslår gjennom COR teori at mennesker forsøker å tilegne seg og beskytte ressurser. Et av prinsippene til Hobfoll`s COR teori er at de som har mange ressurser er mindre sårbare

for ressurstap og bedre i stand til å tilegne seg nye ressurser (Hobfoll, 1989). Ressurser kan fasilitere til anskaffelse av ytterligere ressurser som fører til begrepet «gain spirals». I følge COR teorien er ressurser noe folk verdsetter og derfor strever for å oppnå og ta vare på. Individuer må investere tilleggsressurser for å hindre tap av eksisterende ressurser. Individuer med en sterk ressursbase er mindre utsatt for ressurstap. Det er mer sannsynlig at individer som ikke har tilgang på sterke ressursbaser opplever økt tap («loss spirals»). Antakelsen om at det er «gain spirals» mellom jobbressurser og engasjement innebærer at de resiprok forsterker hverandre. Arbeidstakere som har god tilgang på ressurser, blir kanskje mer engasjert over tid. Engasjerte arbeidstakere har mer energi til å dra nytte av jobbressurser og er mer motivert for å skape nye ressurser (Hakanen & Roodt, 2010).

2.4.5 Jobbkraft og arbeid-familie samhandling

De vanligste jobbkraft som er utforsket i forhold til arbeid-familie samhandlingen er arbeidsmengde, utvidet arbeidstid, arbeidspress og usikkerhet.

2.4.5.1 Arbeidsmengde og arbeidspress

Overbelastning av arbeid («work overload») har blitt identifisert som en nøkkelfaktor i forhold til arbeid-familie konflikt (Byron, 2005). Lange arbeidsdager, overtidsarbeid og press på jobben har sterk sammenheng med arbeid-familie konflikt. Antall timer i uken brukt på arbeid er positivt relatert til arbeid-familie konflikt (Grzywacz & Marks, 2000; Leineweber et al., 2013; Byron, 2005). Det å arbeide mange timer om dagen, utvidet arbeidstid, arbeid på kveld, natt og helg har en alvorlig effekt på arbeid-familie konflikt (Steiber, 2009). Utvidet arbeidstid har en uheldig innvirkning på arbeid-familie balanse, fordi det hindrer en i å være hjemme sammen med familien når familieaktiviteter foregår (Steiber, 2009). Høyt nivå av psykologisk involvering i en rolle kan medføre at en blir mentalt opptatt med den rollen, mens man er fysisk i en annen rolle. Dette kan gjøre det vanskelig å bli engasjert i aktivitetene som kreves av en annen rolle. Psykologisk involvering i jobb er positivt relatert til arbeid-familie konflikt (Carlson & Kachmar, 2000). Data fra over 5000 personer (8 ulike yrkesgrupper) i Norge viste at det å ha sin selvrespekt basert på ytelse på jobb og å være emosjonelt utmattet, er assosiert med konflikter mellom arbeid og hjem (Innstrand, 2010). Jobbkraft, rollekonflikt på jobb, jobbrolleklarhet og jobbstress eller mistrivsel er positivt relatert til arbeid-familie konflikt. Uforutsigbare og lite fleksible arbeidsordninger er også relatert til høyere grad av arbeid-familie konflikt (Grzywacz & Marks, 2000).

2.4.5.2 Usikkerhet

Som følge av globalisering og en økende markedsdrevne økonomi er usikkerhet i jobb blitt mer utbredt (Cooper et al., 2001). Usikkerhet i jobb refererer til opplevelsen av maktesløshet i forhold til å opprettholde den ønskede kontinuitet i en truende jobbsituasjon (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, s. 438). Hva individet opplever som tap av kontinuitet i en jobbsituasjon kan for eksempel være fare for å miste jobben eller å miste viktige funksjoner i jobben (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). En mengde studier har vist at usikkerhet i jobb har alvorlige konsekvenser for arbeidstakeres velvære og dermed får konsekvenser for en organisasjons effektivitet. Cheng og Chan (2008) fant at usikkerhet i jobb er negativt assosiert med jobbtilfredshet og jobbprestasjon. Dette kan også få en «spillover» effekt til familiedomene. Usikkerhet i jobb kan føre til redusert arbeid-familie fasilitering og få negative konsekvenser for relasjoner i familien (Cheng, Mauno, & Lee, 2014).

2.4.6 Jobbressurser og arbeid-familie samhandling

Sosial støtte, fleksible arbeidsordninger og familie-vennlig politikk er de vanligste ressursene som er undersøkt og funnet å kunne redusere arbeid-familie konflikt og å fremme arbeid-familie balanse (Bakker et al., 2011). Andre jobbressurser som undersøkes i denne studien er læringsmuligheter og karrieremuligheter.

2.4.6.1 Autonomi

Autonomi eller jobbkontroll består av muligheten til å ha spesifikke ferdigheter i arbeidet og mulighet til å gjøre arbeidsrelaterte beslutninger (Häusser, Mojzisch, Niesel & Schulz-Hardt, 2010). Jobbkontroll refererer blant annet til ansattes mulighet til å styre arbeidstempo, antall timer de jobber og hvor de jobber (Kelly, Moen, & Tranby, 2011; Schieman, Milkie, & Glavin, 2009). Høy jobbkontroll blir vanligvis sett på som en jobbressurs fordi det kan fasilitere ulike positive utfall som økt velvære og jobbengasjement. Lav jobbkontroll vil sannsynligvis være relatert til lavere velvære og negative holdninger (Cheng et al., 2014). Jobbkontroll har blitt sett på som nøkkelressurs som kan redusere arbeid-familie konflikt (Schiemann et al., 2009). Studier har vist at jobbkontroll er positivt relatert til arbeid-familie fasilitering (Grzywacz & Marks, 2000; Mauno & Rantanen, 2013). Innstrand (2009) fant at arbeidstakere med høy autonomi på jobb opplevde et mer positivt samspill mellom arbeid og familie. Deltakelse i beslutninger på arbeid er relatert til fasilitering mellom arbeid og familie. Bakker og kollegaer (2011) fant at å delta i beslutninger var en positiv moderator for arbeidsmengde og emosjonelle og kognitive krav og arbeid-familie konflikt. Mulighet til å organisere egen arbeidsdag kan hjelpe personer til bedre å koordinere tidskrav fra arbeids- og familieroller. Denne effekten er imidlertid bare funnet for kvinner (Steiber, 2009). Grönlund

(2007) fant at jobbkrav påvirket familielivet negativt, mens jobbkontroll reduserte arbeid-familie konflikt. Generelt opplever kvinner mer arbeid-familie konflikt enn menn. Kvinner i jobber med høye krav og høy kontroll derimot opplevde ikke mer arbeid-familie konflikt enn menn, selv om de arbeidet like mange timer. Dette tyder på at kvinner bruker den økte kontrollen i jobben til å redusere arbeid-familie konflikt (Grönlund, 2007). Fleksible arbeidsordninger har blitt et viktig virkemiddel for at arbeidstakere skal kunne balansere mellom arbeid og andre forpliktelser. En irsk studie fra 2009 undersøkte sammenhengen mellom fleksible arbeidsordninger og arbeidspress og arbeid-familie konflikt blant ansatte (Russell, O'Connell, & McGinnity, 2009). Resultatene viste at mens deltidsarbeid og fleksibel arbeidstid var assosiert med redusert arbeidspress og arbeid-familie konflikt, var det å arbeide hjemmefra assosiert med høyere nivå av arbeidspress og arbeid-familie konflikt (Russell et al., 2009).

2.4.6.2 Sosial støtte

Sosial støtte er kanskje den mest kjente variabelen som kan være en buffer mot jobbstress (Johnsen & Hall, 1988). Sosial støtte beskytter individer mot de patologiske konsekvensene av stressende opplevelser (Cohen & Wills, 1985). Det er funnet at sosial støtte reduserer stressnivået uavhengig av intensiteten av stresset som oppleves (Sullivan & Bhagat, 1992). Sosial støtte kan defineres som «*the availability of helping relationships and the quality of those relationships*» (Leavy 1983, s. 5). Det er ulike former for sosial støtte: emosjonell støtte (empati, omsorg, tillit), instrumentell støtte (tid, penger, energi), «*appraisal support*» (feedback, evaluering) og informativ støtte (informasjon og råd) (House, 1981, referert i Doef, van der, & Maes, 1999). I følge JD-R modellen (Bakker & Demerouti 2007) kan sosial støtte være en viktig ressurs, fordi støtte fra leder og kollegaer kan hjelpe individer til å fullføre arbeid i tide. Sosial støtte kan redusere den negative effekten overbelastning av arbeid har for arbeidstakere og bidra til å nå arbeidsmål (Doef, van der, & Maes, 1999). Sosial støtte fra kollegaer og leder kan også tilfredsstillende grunnleggende menneskelige behov for tilhørighet. Tidligere forskning har funnet at høye nivå av sosial støtte fra kollegaer og ledelse på jobb er relatert til lavere nivå av arbeid-familie konflikt (Grzywacz & Marks, 2000). Lederstøtte har blitt sett på som en nøkkelressurs som kan redusere arbeid-familie konflikt (Schiemann et al. 2009; Voydanoff, 2004). Lederstøtte for familie og personlig liv innebærer å sørge for emosjonell støtte for ansattes arbeid-familie utfordringer. Det er viktig at ledere selv er modeller for hvordan de kombinerer arbeid og familie og ser etter kreative løsninger som møter behovene til både ansatte og organisasjoner (Hammer, Kossek, Yragui, Bodner, &

Hanson, 2008). Denne formen for støtte er nærmere knyttet til lavere grad av arbeid-familie konflikt enn generell lederstøtte (Hammer et al.; 2008). En finsk studie (2006) undersøkte hvilke ressurser som kan redusere arbeid-familie konflikt. Resultatene viste at et familiestøttende miljø fungerte som en buffer for arbeid-familie konflikt (Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2006). Støtte fra ledelse er blitt funnet å bidra til arbeid-familie fasilitering (Mauno & Rantanen, 2013). Lederstøtte er ikke sett på i analysene i denne studien fordi det ikke var en egnet variabel.

2.4.6.3 Kompetanse

Læring og utvikling er et grunnleggende psykologisk behov for mennesker. Muligheter for læring og utvikling i jobb tilfredsstiller psykologiske behov som er viktig for indre motivasjon og trivsel (Ryan & Deci, 2000). Bakker med kollegaer (2011) undersøkte i en studie med leger under spesialisering i Nederland hvilke jobbdesign som økte eller reduserte arbeid-familie konflikt. De fant at læringsmuligheter dempet sammenhengen mellom arbeidsmengde og arbeid-familie konflikt. «Performance feedback» modererte effekten som arbeidsmengde og emosjonelle krav har på arbeid-familie konflikt. «Supervisory coaching» dempet sammenhengen mellom arbeidsmengde og kognitive krav og arbeid-familie konflikt. Funnene bidrar til økt forståelse for hvilke jobbdesign som øker eller reduserer arbeid-familie konflikt (Bakker et al., 2011). Karrieremuligheter er en jobbressurs som kan fungere på samme måte som personlige ressurser som fremmer jobbengasjement. Karriereutvikling er relatert til personlig utvikling og er av betydning for arbeidstakeres helse (Akkermans, Schaufeli, Brenninkmeijer, & Blonk, 2013). Anerkjennelse er også en jobbressurs. Økonomiske belønninger i form av lønn kan være en form for anerkjennelse (Schaufeli & Taris, 2014).

2.4.7 Ulike jobbressurser er av betydning i ulike settinger

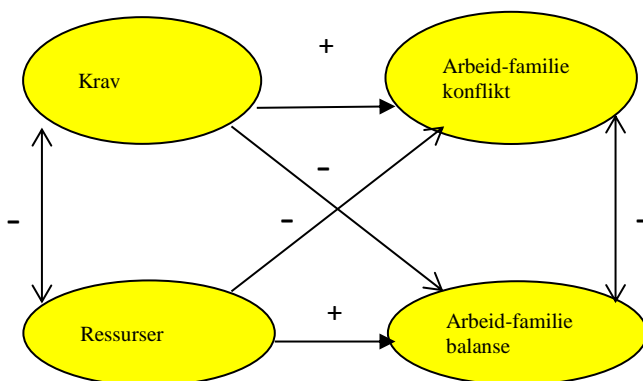
Funnene fra Bakker og kollegaer sin studie (2011) bekrefter at det ikke bare er ressurser som matcher kravene som er av betydning i arbeid-familie samhandlingen. Jobbkra-ressurs modellen understreker at det finnes mange ulike krav og ressurser som kan være viktig for enten utbrenthet eller jobbengasjement og disse faktorene er forskjellig i ulike settinger og for ulike grupper av arbeidstakere og yrker (Bakker & Demerouti, 2007). Jobbressurser kan bidra til jobbengasjement som igjen fører til arbeid-familie fasilitering (Bakker & Demerouti, 2013). De samme jobbressursene kan være relevante i forhold til arbeid-familie samhandling i ulik grad i ulike yrkesgrupper og for ansatte i samme organisasjon. Ulike jobbressurser kan fungere som buffer for de negative effektene ulike jobbkra-ressurser har på jobbengasjement (Hakanen, Bakker, & Demerouti, 2005). JD-R modellen hjelper oss til å forstå hvilken

betydning arbeidsforhold har for både positive prosesser som fører til «gain processes» og mangel på ressurser kombinert med for høye jobbkrav som fører til «loss processes» (Hakanen & Roodt, 2010).

2.5 Forsknings spørsmål

2.5.1 Fra teori og empiri til forskningsspørsmål

Denne oppgaven er skrevet innen fagområde for helsefremmende arbeid med et psykososialt perspektiv. Formålet med studien er å undersøke hvordan samhandlingen mellom arbeid og familie for norske arbeidstakere fungerer. En balanse mellom arbeid og familie er av betydning uavhengig av livsfase, men forskning har vist at arbeidstakere med omsorgsansvar for barn opplever høyere grad av arbeid-familie konflikt enn arbeidstakere uten barn (Innstrand, Langballe, Espnes, Aasland, & Falkum, 2010). Det er derfor valgt å se spesielt på arbeidstakere med barn. Hvordan man klarer å balansere mellom arbeid og familieliv vil avhenge av en totalsituasjon bestående av personlige ressurser og krav og ressurser i familielivet og arbeid. I denne studien er det valgt å fokusere på hvordan krav og ressurser i arbeid innvirker på samhandlingen mellom arbeid og familieliv. Arbeidsforhold har stor betydning for menneskers mulighet til å kombinere arbeid og familie. Oppgaven vil baseres på tenkningen i jobbkrav-ressurs modellen, men de mellomliggende variablene vil byttes ut. Arbeid-familie konflikt vil settes inn istedenfor utbrenthet og arbeid-familie balanse vil settes inn i istedenfor jobbengasjement (se figur 2). Det kjennes ikke til at det er publisert andre studier om arbeid-familie samhandling som har tatt utgangspunkt i jobbkrav-ressurs modellen på denne måten med et norsk utvalg. I denne studien ser man om det er to ulike prosesser som fører til henholdsvis arbeid-familie konflikt og arbeid-familie balanse, slik JD-R modellen hevder er tilfelle i forhold til jobbengasjement og utbrenthet. Prosjektet vil dermed bidra til en utvidelse av tidligere forskning om arbeid-familie samhandling.



Figur 2. Revidert modell av Schaufeli & Bakker (2004)

Hovedformålet med denne studien er å undersøke følgende problemstilling:

Hvilken betydning har krav og ressurser i arbeid for hvordan norske arbeidstakere med omsorgsansvar for barn opplever å kombinere arbeid og familie?

Følgende forskningsspørsmål vil også bli undersøkt i studien:

Har krav en sterkere sammenheng med arbeid-familie konflikt enn med arbeid-familie balanse?

Har ressurser en sterkere sammenheng med arbeid-familie balanse enn med arbeid-familie konflikt?

3.0 METODE

Metodekapittel presenterer design, datamateriale, utvalg, mål og analyser. Data er undersøkt ved deskriptive analyser og bivariate korrelasjonsanalyser. For å se i hvilken grad de uavhengige variablene predikerer de avhengige variablene, er det som hovedanalyse blitt gjennomført hierarkiske multiple regresjonsanalyser.

3.1 Design

For å besvare forskningsspørsmålene i dette prosjektet er det valgt en kvantitativ forskningsmetode. Datamaterialet er hentet fra «European Social Survey Round 5» (ESS, 2010b). European Social Survey er en tverrsnittsundersøkelse som gir kvantitative data om ulike samfunnsforhold i Europa (ESS, 2014b).

3.2 Datamateriale

3.2.1 European Social Survey (ESS)

ESS er en akademisk drevet, tverr-nasjonal survey som har samlet inn data hvert 2. år siden 2002. Spørreundersøkelsen tar opp ulike samfunnsforhold i Europa og måler holdninger, verdier og adferdsmønstre i ulike befolkninger i mer enn 30 land (ESS, 2014b). Formålet med ESS er å følge endringer og å belyse sammenhengen mellom disse og andre utviklingstrekk i Europa. Spørreskjemaet består av en grunnmodul, som er den samme i hver runde, samt moduler med skiftende temaer (ESS, 2014b). ESS gir data om den europeiske befolkningens forhold til arbeid og familie gjennom modulen «*Familie, arbeid og tilfredshet*». Dette er en alternerende modul som var med i runde 5 og inneholder 88 spørsmål. Data til ESS5-2010 ble samlet inn i 2010/2011 (ESS, 2010b). Dataene i modulen vurderes som å bidra med relevant informasjon til å besvare forskningsspørsmålet om hvordan arbeidstakere opplever å kombinere arbeid og familie. Prosjektet vil i tillegg ta med bakgrunnsvariabler fra modulen «*Sosiodemografisk profil, husholdningssammensetning, utdanning, inntekt*» som er med i hver runde.

3.2.2 Datakvalitet i ESS

ESS setter høye krav til reliabilitet og vil innhente data av høy kvalitet til internasjonal samfunnsforskning. Data samles inn etter strenge prosedyrer. De samme spørsmålene stilles i alle deltakerlandene (ESS, 2014b). Dette gjør det mulig å sammenligne Norge med resten av Europa. Den europeiske samfunnsundersøkelsen er politisk uavhengig og er utarbeidet og drives av forskere fra hele Europa. ESS er finansiert via EUs 5. rammeprogram og med støtte fra European Science Foundation (ESS, 2014b). Hvert enkelt deltakerland må selv stå for finansiering av datainnsamlingen i sitt land. I Norge er det Norges forskningsråd som

finansierer datainnsamlingen (SSB/ESS, 2010c). Statistisk sentralbyrå (SSB) har ansvaret for gjennomføringen av undersøkelsen. Det er lovbestemt at SSB skal utarbeide statistikken på et uavhengig grunnlag. Statistikken skal ha høy kvalitet og spres som et felles gode for samfunnet (SSB/ESS, 2010c). Innsamlet data overføres til det offisielle ESS arkivet hos Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) og data er fritt tilgjengelig uten restriksjoner for ikke-kommersiell bruk på ESS sine internett sider (www.europeansocialsurvey.org). Spørsmålene i undersøkelsen er laget av noen av de fremste forskerne innen sitt felt i Europa. Foreslåtte spørsmål og skalaer blir evaluert i forhold til reliabilitet, validitet, sammenlignbarhet over tid og sted og forventet ikke-respons. Potensielle kilder til «bias», slik som for eksempel sosial ønskerdighet og tvetydighet blir evaluert (ESS Sampling Expert Panel, 2010). Spørreskjemaet har også blitt testet i større pilotstudier. ESS-spørreskjemaet er utarbeidet på engelsk og er blitt oversatt til språkene i deltakerlandene. Oversettelsesarbeidet er blitt gjennomført etter strenge prosedyrer (ESS, 2014b). Landene som har deltatt i undersøkelsen må følge strenge krav til trekking av utvalg og innsamling av data. Utvalgsstørrelsen for hvert av landene skal være minimum 1500, eller 800 hvis det totale befolkningstallet er under 2 millioner. ESS har et mål om en responsrate på minimum 70 % (ESS Sampling Expert Panel, 2010). En høy svarprosent i alle grupper i befolkningen er nødvendig for å sikre at de som er intervjuet i undersøkelsen representerer den norske befolkningen. For å oppnå høyest mulig svarprosent og for å unngå responsbias følges det strenge prosedyrer (ESS Sampling Expert Panel, 2010). ESS legger også vekt på å kvalitetssikre intervjuarbeidet. For å kunne sammenligne svarene man får er det viktig at alle får de samme spørsmålene og at spørsmålene stilles på samme måte. For å kontrollere at undersøkelsen blir gjennomført mest mulig likt i alle deltakerlandene blir for eksempel omtrent hver tiende intervjuobjekt kontaktet på nytt per telefon eller brev. Som en kvalitetskontroll blir de stilt spørsmål om hvordan intervjuet ble gjennomført (SSB/ESS, 2010a). I 2005 ble ESS tildelt Descartes-prisen og dette er en av Europas mest prestisjefylte vitenskapskonkurranser i regi av EU-kommisjonen. Det er første gang et samfunnsvitenskapelig prosjekt vinner denne prisen (ESS, 2014b).

3.2.3 Datainnsamling

Data samles inn gjennom face-to-face intervjuer ved bruk av spørreskjema av opplært personell. En intervjuer fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) kontakter respondenten på telefon og avtaler tid og sted for intervju. Det kan være i respondentens hjem eller på et annet egnet sted. Intervjueren må også selv besvare noen spørsmål i etterkant av intervjuene, blant annet i

forhold til om det var andre personer tilstede når intervjuet foregikk og hvilken relasjon respondenten har til disse eventuelle personene (SSB/ESS, 2010a). Intervjuene til runde 5 ble gjennomført høsten 2010 og våren 2011 (09.09.10-15.02.11). Gjennomsnittlig lengde på intervju er 72 minutter (ESS, 2010b). Personer over 15 år trekkes ut gjennom tilfeldig utvalg fra folkeregisteret i de ulike land. Runde 5 inkluderer data fra 28 europeiske land (ESS, 2010a). I runde 5 av ESS ble det trukket ut 2750 personer fra det norske folkeregisteret. Utvalget er trukket fra alle landets kommuner (SSB/ESS, 2010a). ESS har strenge og omfattende prosedyrer for å oppnå størst mulig svarprosent. Respondentene blir først kontaktet pr brev. I brevet informeres det om samfunnsundersøkelsen. De som har meldt fra om at de trekker seg får et nytt motivasjonsbrev der viktigheten av at man deltar vektlegges (ESS Sampling Expert Panel, 2010). Intervjuerne skal eventuelt gjøre flere forsøk på å få de som er invitert til å delta. Det betyr flere kontaktforsøk og hvis de inviterte likevel ikke kan delta skal årsaken dokumenteres (SSB/ESS, 2010a). Før respondentene eventuelt skal kunne strykes fra utvalget må intervjuer gjøre minst 4 hjemmebesøk. Hjemmebesøkene skal utføres på ulike dager og til ulike tidspunkt, spredd utover minst 2 uker. Et av besøkene må være i en helg. For å få flest mulig til å delta brukes det i tillegg overtalingsteknikker for å hindre at folk trekker seg (SSB/ESS, 2010a). Til tross for omfattende feltarbeid er svarprosenten i det norske utvalget på kun 58 % og utgjør 1548 personer (ESS, 2014a). Svarprosenten indikerer at det kan forekomme non-responsbias i datamaterialet. Dette kan potensielt påvirke validiteten i studien. For å unngå non-responsbias, tar ESS høyde for antall ikke-respondenter og gjør sammenligninger mellom de ulike responsgruppene. Slike undersøkelser har funnet gjentakende systematiske forskjeller mellom respondenter utfra demografisk bakgrunn. Respondentene som ikke deltar i undersøkelser som denne, har ofte lavere utdanning, negative holdninger til innvandring, politikk, samt lavere sosial deltakelse (Jowell, 2007). I følge Jowell (2007) er det vanskelig å avdekke hvor mye innvirkning responsbias har på datamaterialet. Svarprosenten i denne studien er ikke spesielt lav i forhold til hva som er vanlig i denne typen samfunnsundersøkelser. Svarprosenten i Norge er litt under gjennomsnittet for resten av Europa som er på 60.2 % (ESS, 2010a).

3.3 Etiske overveielser

ESS samtykker med etikkdeklarasjonen til International Statistical Institute (The International Statistical Institute, 2010). Det ble forventet at nasjonale team som gjennomførte datainnsamlinger skulle slutte seg til ISI-deklarasjonen. Gjennom datainnsamling og behandling av data følger ESS strenge etiske retningslinjer, i forhold til blant annet autonomi

og informert samtykke til respondentene (ESS, 2014b). Til norske respondenter ble det informert om at alle som arbeider i SSB har taushetsplikt og at det aldri vil bli kjent utenfor SSB hva enkeltpersoner har svart. Det ble informert om at det er frivillig å delta og at du når som helst kan trekke deg og be om at opplysningene slettes (SSB/ESS, 2010a).

Undersøkelsen ble gjennomført i samsvar med personopplysningsloven og statistikkloven. SSB har utnevnt eget personvernombud godkjent av datatilsynet som ivaretar respondentenes personvern. Alle som arbeider for SSB har taushetsplikt, og det vil aldri bli kjent utenfor SSB hva enkeltpersoner har svart. Etter at undersøkelsen var ferdig ble alle opplysninger som kan identifisere enkeltpersoner slettet. Ikke engang forskerne som leder undersøkelsen får tilgang til respondentenes navn eller adresse (SSB/ESS, 2010a). Det er strenge prosedyrer for å oppnå en høyest mulig svarprosent. Intervjuere besøker respondentens hjem opptil 4 ganger og blir kurset i overtalingsteknikker for å få flest mulig til å delta. Jowell (2007) hevder at dette kan føre til at personer føler seg presset til å delta. Gjennom arbeidet med dette prosjektet er det lagt vekt på å følge de nasjonale forskningsetiske retningslinjer i behandling av datamaterialet. I følge de forskningsetiske retningslinjene skal forskere etterleve vitenskapelig redelighet. Dette innebærer blant annet å utføre god henvisningsskikk og å fremstille data på en pålitelig måte (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2005).

3.4 Utvalg

Utvalget ble trukket ut med formål om å kunne gi best mulig data til å utforske forskningsspørsmålene i prosjektet. Utvalget består av norske arbeidstakere som er i inntektsgivende arbeid og som har omsorgsansvar for barn.

3.4.1 Inklusjons- og eksklusjonskriterier

I denne studien er det valgt å se spesielt på norske arbeidstakere og utvalget er begrenset til arbeidstakere som har omsorgsansvar for minimum 1 barn (barn, stebarn, fosterbarn, adoptivbarn) i alderen 0-18 år. Det settes et minimumskrav på 20 arbeidstimer i uken. Det vurderes slik at arbeid-familie konflikt/arbeid-familie balanse ikke er et så aktuelt tema når man arbeider mindre enn 20 timer i uken. Det ville vært ideelt bare å ha fulltidsarbeidende personer i utvalget, men da måtte 73 personer blitt fjernet fra utvalget og det ville vært umulig å splitte utvalget for å se på menn og kvinner separat. Hadde man valgt å se kun på samlet utvalg ville man mistet en del nyanser og forskjeller mellom menn og kvinner. Respondenter som har barn fra 19 år og eldre (født i 1991 eller før) er ekskludert fra studien. Utvalget ble først begrenset til Norge med 1548 respondenter. Deretter ble utvalget begrenset til de respondentene som er i inntektsgivende arbeid og har barn boende hjemme og det er 456

personer. Ved nærmere undersøkelse var det en del respondenter med voksne barn boende hjemme. Når utvalget ble begrenset til respondenter med barn i aldersgruppen 0-18 år boende hjemme utgjorde det totalt 406 personer. Utvalget ble enda en gang nærmere undersøkt. Ved undersøkelse av antall arbeidstimer var det 9 personer som arbeidet mindre enn 20 timer i uken, og disse respondentene ble fjernet fra utvalget. Da gjenstod det 397 personer totalt i det endelige utvalget. Se figur 3 i vedlegg for utvalgsprosess.

3.4.2 Utvalg undersøkt for inkonsistens

Det er flere spørsmål om respondenten er i arbeid. Variabelen som er brukt er: *Hovedaktivitet de siste 7 dager*, hvor 1=Lønnet arbeid. (Det er 8 andre svarkategorier på dette spørsmålet som for eksempel arbeidsledig, kronisk syk, pensjonist, militærtjeneste). Alle de 397 personene i utvalget har svart at hovedaktiviteten de siste 7 dagene har vært inntektsgivende arbeid og kun et svar er mulig på dette spørsmålet. I tillegg til spørsmål om å være i inntektsgivende arbeid er det flere variabler som går på annen aktivitet de siste 7 dager. I følge disse svarene er det 1 person som er i militærtjeneste/siviltjeneste, 6 personer er under utdanning og 81 respondenter har krysset av for å gjøre husarbeid de siste 7 dager. Utover at en arbeider minimum 20 timer i uken er det ingen begrensning med hensyn til stillingsprosent for å være en del av utvalget. Det vil derfor være både heltids- og deltidsarbeidende respondenter og naturlig at flere svarer at de holder på med annen aktivitet i tillegg. Det er imidlertid noen respondenter som gir inkonsistente svar i forhold til arbeid. På spørsmål om hvor mange år de har vært i arbeidslivet er det 7 personer som svarer at de aldri har vært i inntektsgivende arbeid. De samme 7 personene svarer at hovedaktiviteten er inntektsgivende arbeid og oppgir hvor mange timer de arbeider i uken. Det er derfor vurdert at det er riktig at de er i arbeid og personene er beholdt i utvalget.

3.5 Mål

3.5.1 Bakgrunn for valg av mål

For å besvare forskningsspørsmålene er det nødvendig med mål på begge retninger av arbeid-familie konflikt, arbeid-familie balanse samt krav og ressurser i arbeid. I tillegg til krav og ressurser i arbeid er det tatt med demografiske bakgrunnsvariabler. Bakgrunnsvariabler er tatt med fordi de kan ha sammenheng med grad av konflikt og balanse. I tillegg vil man i regresjonsanalysene kunne kontrollere for bakgrunnsfaktorer når man ser i hvilken grad krav og ressurser i arbeid kan predikere henholdsvis konflikt og balanse. Spørreskjemaet er opprinnelig på engelsk og tilgjengelig på:

http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/fieldwork/source/ESS5_source_main_ques

[tionnaire.pdf](#) (ESS, 2010c). Det er oversatt til norsk og tilgjengelig på:

http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/fieldwork/norway/ESS5_questionnaires_N

[O.pdf](#) (SSB/ESS, 2010b). I denne oppgaven brukes spørsmålene fra den norske oversettelsen.

De fleste spørsmålene stilles ved at respondenten selv holder et kort med svaralternativene i hånden. Intervjuer leser opp spørsmålene og taster svarene inn på en bærbar pc.

3.5.2 Bakgrunnsvariabler

Følgende bakgrunnsvariabler er tatt med: kjønn, alder, partner, antall barn, alder barn, inntekt og utdanning.

3.5.2.1 Kjønn, alder og sivil status

Kjønn, alder og sivil status kartlegges. Kjønn har følgende svarkategorier: 1=*Mann* og 2=*Kvinne*. Variabelen er rekodet til: 0=*Mann* og 1=*Kvinne*. Sivil status kartlegges av flere variabler. Det ble valgt ut en variabel hvor alle som lever i parforhold kommer i en kategori. Svarkategoriene er: 1=*Ja. Bor med ektefelle/samboer/partner* og 2=*Nei*. Denne variabelen er rekodet til: 0=*Nei* og 1= *Ja (Bor med ektefelle/samboer/partner)*.

3.5.2.2 Barn, antall barn og alder barn

Det er et spørsmål om respondenten har barn som bor hjemme (1=*Ja* og 2=*Nei*). Alle respondentene har svart 1 på dette spørsmålet. Videre kartlegges antall personer i husholdningen og relasjonen respondenten har til de ulike personene i husholdningen. Det er en svarkategori for 2=*barn, stebarn, adoptivbarn, fosterbarn*. Det ble konstruert en variabel for antall barn ved å bruke «*count values within cases*», hvor alle variablene som går på relasjon ble tatt inn og alle verdier=2 ble talt. Det ble konstruert nye variabler for alder på barn. Når det gjelder alder på barn kartlegges fødselsår for alle personer i husholdningen. Det ble i denne studien valgt å dele opp barnas alder i to kategorier: barn 0-6 år og barn 7-18 år. På den måten kan man se om det er ulike sammenhenger mellom krav og ressurser og avhengige variabler for arbeidstakere med barn i ulike alderskategorier. Det ble konstruert en variabel for å ha barn i aldersgruppen 0-6 år og en variabel for å ha barn i aldersgruppen 7-18 år. Variablene som går på respondentens relasjon til de andre personene i familien ble først koblet med variablene som går på fødselsår til de andre personene i familien. De barna som er født mellom 1992 og 2003 ble talt opp og de barna som er født mellom 2004 og 2010 ble talt opp. Det ble deretter konstruert to nye variabler: *Barnetsalder1* (0=*barn 7-18 år* og 1=*barn 0-6 år*) og *Barnetsalder2* (0=*barn 0-6 år* og 1=*barn 7-18 år*). *Barnetsalder1* er brukt i korrelasjonsanalyser og i regresjonsanalyser. Hvis respondenten har et barn i alderen 0-6 år kommer respondenten i denne kategorien også om den har barn i aldersgruppen 7-18 år. Hvis

respondenten kun har barn i alderen 7-18 år kommer vedkommende i denne gruppen. Respondentene befinner seg kun i en gruppe.

3.5.2.3 Utdanning

Når det gjelder utdanning er følgende spørsmål valgt ut:

- *Hva er din høyeste fullførte utdanning?*

I forhold til høyeste nivå av utdanning er det opprinnelig 15 svarkategorier fra ikke fullført utdanning til fullført Ph.d. Kategoriene ble endret ved at flere kategorier ble slått sammen for å gjøre det mer oversiktlig og for å kunne bruke variabelen i regresjonsanalysene med nok kasus i hver kategori. Det er ingen i utvalget som har lavere utdanning enn ungdomsskole. Den første kategorien starter derfor med ungdomsskole. Antall kategorier ble dermed redusert til 4. De nye kategoriene er: 0=Ungdomsskole – Folkehøgskole – Videregående skole allmennfag. 1=Videregående skole yrkesfaglig- Påbygging til videregående utdanning. 2=Utdanning fra høgskole eller universitet < 3 år - 3-4 år med utdanning fra høgskole eller universitet. 3=5-6 år med utdanning fra høgskole eller universitet - Ph.d. forskernivå. Spørsmålet har også en svarkategori 5555=Annet som ble endret til en missing slik at den ikke forstyrrer analysene.

I undersøkelsen er det også et spørsmål om antall år med fullført utdanning på heltid. Dette spørsmålet var opprinnelig valgt ut fordi det er en kontinuerlig variabel. Det ble oppdaget en inkonsistens mellom de to utdanningsvariablene. Antall år med fullført utdanning på heltid varierer fra 3-33 år. Respondentene blir bedt om å inkludere obligatorisk skolegang. På spørsmål om høyeste fullført utdanning er det ingen som har lavere utdanning enn ungdomsskole. Dette harmonerer ikke med at det er personer som har svart at de kun har 3 år med utdanning. Spørsmålet om høyeste fullførte utdanning er derfor valgt å bruke i korrelasjonsanalysene og regresjonsanalysene.

3.5.2.4 Inntekt

Husholdningens totale inntekt er kartlagt. Respondenten blir bedt om å slå sammen inntekt fra alle kilder etter at skatten er trukket fra. Respondenten kan velge mellom å rapportere ukentlig, månedlig eller årlig inntekt. Respondenten får se et kort med 10 ulike inntektskategorier med bokstavkode i stigende rekkefølge og får følgende spørsmål:

- *Hvilken bokstav på kortet beskriver husholdningens totale inntekt etter at skatten er trukket fra?*

Variabelen er kodet fra 1-10 og er rekodet til en skala fra 0 til 9.

3.5.3 Konstruksjon av skalaer

Det ble konstruert skalaer for noen av variablene. Skalaer ble konstruert for de variablene det var teoretisk meningsfylt å slå sammen, og hvor de statistiske analysene var innenfor anbefalte verdier. Det ble brukt samme framgangsmåte for å konstruere alle skalaene. Faktoranalyse (Principal Components Analysis) ble gjennomført med seleksjonskriterie «Eigenvalue» større enn 1. For å vurdere om variabler egnet seg for faktoranalyse, ble korrelasjonsmatrisen vurdert (korrelasjoner over .3) og Kaiser-Meyer-Okin-verdien (KMO) studert. I følge Kaiser (1974) er det anbefalt med en KMO over .60. Alle variablene som ble undersøkt med faktoranalyse ladet med en faktor. Skalaene ble reliabilitetstestet og Cronbach`s Alpha ble vurdert. I følge De Vellis (2012) skal Cronbach`s Alpha ideelt sett være over .70. Flere av skalaene oppnår ikke reliabilitetsverdier over .70. Dette er et vanlig problem når skalaer er konstruert av få variabler (Pallant, 2013). En Cronbach`s Alpha over .60 ble vurdert som tilstrekkelig på grunn av at skalaene består av få spørsmål. «Mean inter-item correlation» ble i tillegg vurdert utfra en anbefaling om en mean inter-item correlation i område fra .2 til .4 (Briggs & Cheek, 1986). Resultater fra faktoranalyser og reliabilitetstester, i tillegg til teoretiske og logiske vurderinger avgjorde hvilke spørsmål som ble inkludert i skalaene. Alle skalaene ble rekodet slik at de starter på 0.

3.5.4 Avhengige variabler

Det er valgt å undersøke begge retninger av arbeid-familie konflikt i denne studien, arbeid-familie konflikt og familie-arbeid konflikt, og arbeid-familie balanse.

3.5.4.1 Arbeid-familie konflikt (WFC)

Arbeid-familie konflikt (WFC) måles ved hjelp av fire spørsmål. De fire spørsmålene måler ulike elementer av arbeid-familie konflikt og lyder som følger:

- “Hvor ofte bekymrer du deg for problemer i arbeidet når du ikke er på jobb?” (Stresselement)
- “Hvor ofte føler du deg for trøtt etter jobben til å ha glede av ting du ønsker å gjøre hjemme?” (Energielement)
- “Hvor ofte forhindrer jobben deg fra å tilbringe den tiden du ønsker sammen med partner eller familie?” (Tidselement)
- “Hvor ofte opplever du at partneren eller familien din går lei av arbeidspresset på jobben din?” (Et mer objektivt mål)

De to første spørsmålene dreier seg om i hvilken grad arbeidet påvirker livet generelt, mens de to siste refererer til partner eller familie. Responsformatet er: *Aldri - Nesten aldri - Av og til – Ofte - Alltid*. Koding 1- 5. Disse fire variablene ble rekodet til en skala fra 0-4.

Faktoranalyse ble gjennomført og spørsmålene er slått sammen til en arbeid-familie konflikt skala. Tabell 1 i vedlegg viser korrelasjoner mellom variablene som inngikk i skalaen.

Spørsmålene egnet seg til faktoranalyse med en KMO på .708. Faktoranalysen av de fire spørsmålene gav en komponent med en Eigenvalue over 1, og denne komponenten forklarte 52 % av variansen. Alle komponentene var sterkt ladet i komponenten. Reliabilitetstesting av spørsmålene gav en Cronbach`s Alpha på .70 og en mean inter-item correlation på .37. Spørsmålene ble kombinert til en arbeid-familie konflikt skala. Skalaen hadde en negativ skjevfordeling (skewness) på -.105. Faktoranalyser og reliabilitetstester ble også utført for menn og kvinner separat (se tabell 2 og 3 i vedlegg).

3.5.4.2 Familie-arbeid konflikt (FWC)

Familie-arbeid konflikt ble målt ved hjelp av 2 spørsmål:

- *“Hvor ofte opplever du at dine familieforpliktelser hindrer deg i å bruke den tiden du burde på jobben din”?* (Tidselement) (FWC1)
- *“Hvor ofte opplever du at det er vanskelig å konsentrere seg om arbeidet på grunn av familieforpliktelser?”* (Stresselement) (FWC2)

Svarformatet er: *Aldri - Nesten aldri - Av og til – Ofte - Alltid*. Koding 1-5. Disse variablene er rekodet til en skala fra 0-4. Faktoranalyse ble først utført med alle 6 variabler om arbeid-familie-konflikt, men det ble vurdert som mer teoretisk meningsfullt å skille mellom arbeid-familie konflikt og familie-arbeid konflikt. Faktoranalyse ble utført med de to familie-arbeid konflikt variablene, men det ble valgt å bruke variablene hver for seg. Det er ikke anbefalt å lage skalaer bestående av mindre enn tre variabler (Polit & Beck, 2012). Å bruke begge variablene utgjør et grunnlag for å sammenligne de to.

3.5.4.3 Arbeid-familie balanse (WLB)

Arbeid-familie balanse måles med et spørsmål:

- *Hvor fornøyd er du med balansen mellom tiden du bruker på lønnet arbeid og tiden du bruker på andre deler av livet?*

Svar på spørsmål om WLB angis på en skala fra 0-10 hvor 0= *Ekstremt misfornøyd* og 10= *Ekstremt fornøyd*. Dette målet er bredt og handler om hvor tilfreds man er med den totale balansen mellom arbeid og hjem.

3.5.5 Jobbkrav

I forhold til krav i jobb ble det valgt ut spørsmål om antall arbeidstimer i uken, arbeidstider (utvidet arbeidstid), arbeidspress, risiko for helse og sikkerhet i jobb, lønn avhengig av innsats, og risiko for degradering.

3.5.5.1 Utvidet arbeidstid

Tre spørsmål kartlegger utvidet arbeidstid. De to første spørsmålene lyder slik:

- *Hvor ofte innebærer jobben din kvelds- og nattarbeid?*
- *Hvor ofte innebærer jobben din overtid på kort varsel?*

Svarkategoriene er: *Aldri - Mindre enn en gang i måneden - En gang i måneden - Flere ganger i måneden - En gang i uka - Flere ganger i uka - Hver dag*. Koding 1-7. Disse to variablene er rekodet til skalaer fra 0-6.

Det tredje spørsmålet handler om arbeid i helg:

- *Hvor ofte innebærer jobben din at du må arbeide i helgene?*

Svarkategoriene er: *Aldri - Mindre enn en gang i måneden - En gang i måneden - Flere ganger i måneden - Hver uke*. Koding 1-5. Denne variabelen er rekodet til en en skala fra 0-4. Disse tre spørsmålene om arbeidstider er slått sammen til en utvidet arbeidstidskala med koding fra 0-5. Faktoranalyse ble først gjennomført. Tabell 4 viser korrelasjoner mellom variablene som inngikk i skalaen. Spørsmålene egnet seg for faktoranalyse med gode korrelasjoner og en KMO på .626. Faktoranalysen av de tre spørsmålene gav en komponent med Eigenvalue over 1, og denne komponenten forklarte 63 % av variansen. Alle komponentene var sterkt ladet i komponenten. Reliabilitetstest av spørsmålene gav en Cronbachs Alpha på .67, og en mean inter-item correlation på .44. Spørsmålene ble kombinert til en utvidet arbeidstid skala. Skalaen hadde en positiv skjevfordeling (skewness) på .430. Faktoranalyser og reliabilitetstester ble også utført for menn og kvinner separat (se tabell 5 og 6 i vedlegg).

3.5.5.2 Arbeidspress

Det er flere spørsmål som handler om arbeidspress. De to følgende spørsmålene innledes slik: *Hvis du tenker på jobben din, hvor enig eller uenig er du i de følgende påstandene?*

- *I min jobb er jeg nødt til å arbeide svært hardt.*
- *Jeg synes aldri det er tid nok til å gjøre alt ferdig i jobben min.*

Svarkategorier: *Svært enig – Enig - Verken enig eller uenig – Uenig - Svært uenig*. Koding 1-5. Disse variablene ble først organisert i motsatt retning (*Svært uenig – Uenig - Verken enig eller uenig – Enig - Svært enig*) og så rekodet til en skala fra 0-4.

De neste to spørsmålene om arbeidspress innledes på følgende måte: *Si hvor sanne følgende påstander er om jobben du har nå:*

- *Lønnen min er avhengig av hvor stor innsats jeg legger i arbeidet.*
- *Min helse og sikkerhet er i fare på grunn av arbeidet mitt.*

Svarkategorier: *Ikke sant - Litt sant - Nokså sant - Svært sant*. Koding 1-4. Variablene er rekodet til en skala fra 0-3. Faktoranalyse ble gjennomført. De to første variablene korrelerer godt med hverandre. Det passet ikke å slå sammen alle fire variablene til en skala på grunn av svake korrelasjoner, lav KMO og lav Crohnbach`s Alpha. Det ble vurdert å slå sammen de to første variablene til en arbeidspress skala. På grunn av at det er anbefalt å ha minst tre items i en skala ble ikke dette utført. Det ble derfor besluttet å bruke alle fire variablene om arbeidspress hver for seg i analysene.

3.5.5.3 Antall arbeidstimer

I spørreskjemaet er det to spørsmål som kartlegger antall arbeidstimer. Det er et spørsmål som kartlegger antall kontraktfestede arbeidstimer i uken og et spørsmål som kartlegger hvor mange timer man arbeider inkludert overtid. Deskriptive analyser viste ulike resultat på de to spørsmålene. Det ble vurdert slik at den siste variabelen er riktig å bruke. Spørsmålet stilles slik:

- *Uavhengig av den avtalte arbeidstiden din, hvor mange timer arbeider du vanligvis i løpet av en uke?*

3.5.5.4 Risiko for degradering

Et spørsmål kartlegger en dimensjon av usikkerhet i forhold til risiko for tap av posisjon eller degradering innen organisasjonen. Spørsmål innledes slik: *Si hvor sant følgende påstand er om jobben du har nå:*

- *Det er mulig jeg må overflyttes til en mindre interessant jobb i min organisasjon i løpet av de neste 12 månedene.*

Svarkategoriene er: *Ikke sant - Litt sant - Nokså sant - Svært sant*. Skalaen er rekodet til en skala fra 0-3.

3.5.6 Jobbressurser

Av ressurser i jobb ble det valgt ut spørsmål om autonomi, fleksibel arbeidstid, læringsmuligheter, kollegastøtte, sikker jobb, mulighet for forfremmelse og tilfredshet med lønn.

3.5.6.1 Autonomi

Spørsmålene om autonomi i jobb stilles på følgende måte: *I hvor stor grad lar ledelsen på jobben din deg:*

- *Selv organisere arbeidsdagen din.*
- *Påvirke beslutninger om organisasjonens aktiviteter.*
- *Velge eller endre arbeidstempo.*

Svarformatet er en skala fra 0-10 hvor 0=*Jeg har ingen innflytelse* og 10=*Jeg har full kontroll*. Det er også en variabel som kartlegger fleksibel arbeidstid: *Si hvor sant følgende påstand er om jobben du har nå:*

- *Jeg kan bestemme selv når jeg starter og avslutter arbeidet.*

Svarformat er: *Ikke sant - Litt sant - Nokså sant - Svært sant*. Koding 1-4. Denne variabelen er rekodet til en skala fra 0-3. Faktoranalyse ble gjennomført med alle fire variabler. Variabelen om fleksibel arbeidstid ble tatt ut på grunn av at den korrelerer svakt med en av de andre variablene og fordi Cronbach`s Alpha ble høyere når denne variabelen ble tatt ut. Det ble vurdert om fleksibel arbeidstid dekkes av de tre andre variablene, men fordi den er vektlagt i teorien er fleksibel arbeidstid valgt å bruke separat i regresjonsanalysene. Variabel 1-3 er slått sammen til en autonomi skala. Tabell 7 viser korrelasjoner mellom variablene som inngikk i skalaen. Spørsmålene egnet seg godt for faktoranalyse med gode korrelasjoner og en KMO på .662. Faktoranalysen av de tre spørsmålene gav en komponent med en Eigenvalue over 1, og denne komponenten forklarte 69 % av variansen. Alle spørsmålene var sterkt ladet i komponenten. Reliabilitetstesting av spørsmålene gav en Cronbach`s Alpha på .76 og en mean inter-item correlation på .53. Spørsmålene ble kombinert til en autonomi skala. Skalaen hadde en negativ skjevfordeling (skewness) på -.850. Faktoranalyser og reliabilitetstester ble også utført for menn og kvinner separat (se tabell 8 og 9 i vedlegg).

3.5.6.2 Læringsmuligheter

Det er to spørsmål om lærings- og utviklingsmuligheter i jobb. Det er et spørsmål om variasjon i arbeid og et spørsmål om læring. Det siste spørsmålet er valgt å ta med fordi det

vurderes som mest relevant for læringsmuligheter (og korrelerer sterkest med avhengige variabler). Spørsmålet innledes på denne måten: *Si hvor sant følgende påstand er om jobben du har nå:*

- *Jobben min krever at jeg fortsetter å lære nye ting.*

Svarkategoriene er: *Ikke sant - Litt sant - Nokså sant - Svært sant*. Koding 1-4. Variabelen er rekodet til en skala fra 0-3.

3.5.6.3 Kollegastøtte

Det er et spørsmål som måler kollegastøtte. Spørsmålet stilles på samme måte som de forrige spørsmålene. *Si hvor sant følgende påstand er om jobben du har nå:*

- *Jeg kan få støtte og hjelp fra arbeidskollegaer når jeg trenger det.*

Svarformat er: *Ikke sant - Litt sant - Nokså sant - Svært sant*. Koding 1-4. Variabelen er rekodet til en skala fra 0-3.

3.5.6.4 Sikker jobb

Et spørsmål handler om sikker jobb. *Si hvor sant følgende påstand er om jobben du har nå:*

- *Jobben min er sikker.*

Med sikker jobb menes om den er fast eller om det er liten sannsynlighet for oppsigelse eller lignende (SSB/ESS, 2010a). Svarformat er: *Ikke sant - Litt sant - Nokså sant - Svært sant*.

Koding 1-4. Variabelen er rekodet til en skala fra 0-3.

3.5.6.5 Muligheter for forfremmelse

Spørsmålet om mulighet for forfremmelse innledes slik: *Hvis du fremdeles tenker på jobben din, hvor enig eller uenig er du i følgende påstand?*

- *Mine muligheter for forfremmelse er gode.*

Svarkategoriene er: *Svært enig – Enig - Verken enig eller uenig – Uenig - Svært uenig*.

Koding 1-5. Denne variabelen er rekodet til en skala fra 0-4 og organisert i motsatt retning (*Svært uenig - Uenig - Verken enig eller uenig – Enig - Svært enig*).

3.5.6.6 Tilfredshet med lønn

Et spørsmål handler om hvor fornøyd man er med lønn i forhold til innsats. *Si i hvilken grad du er enig eller uenig i følgende utsagn:*

- *Ut fra min innsats og prestasjoner på jobben, føler jeg at jeg får passende betalt.*

Svarformat: *Svært enig – Enig - Verken enig eller uenig – Uenig - Sterkt uenig*. Koding 1-5.

Denne variabelen er rekodet til en skala fra 0-4 og organisert i motsatt retning (*Sterkt uenig – Uenig - Verken enig eller uenig – Enig - Svært enig*).

3.6 Dataanalyse

3.6.1 Dataforberedelser og analysen steg for steg

For å analysere data er statistikkprogrammet SPSS for Windows, versjon 22 anvendt (SPSS, 2014). Dataanalysene ble gjennomført på følgende måte:

- Utvalg ble bestemt. Se figur 3. i vedlegg.
- Datasettet ble undersøkt for «outliers» (sterkt avvikende verdier) og manglende data. Svaralternativet «don` t know» og «annet» ble i analysene behandlet som manglende data.
- Datasettet ble undersøkt for inkonsistente svar.
- Det ble valgt ut relevante spørsmål. Svarkategoriene ble rekodet der det var nødvendig. Svarformatene ble rekodet slik at første svarkategori starter på 0. Dataene ble reversert for noen variabler for å få riktig retning på alle skalaene. Alle variablene ble organisert i samme retning, det vil si fra lav til høy.
- Skalaer ble konstruert av flere variabler der dette ble funnet riktig og mulig. Skalaenes egenskaper ble vurdert.
- Dataene ble utforsket og beskrevet med frekvensdistribusjoner, grafer og deskriptive forhold som gjennomsnitt, standardavvik (SD), «kurtosis» og «range». Deskriptive analyser ble utført for samlet utvalg og for menn og kvinner separat.
- Forskjeller mellom menn og kvinner ble studert og signifikans undersøkt ved bruk av Independent-samples-t-test. Mann-Whitney U test ble brukt ved undersøkelse av utdanning (kategorisk variabel) og kjønnsforskjeller.
- Normaliteten til målenes fordeling ble vurdert med grafer og «skewness»- verdier.
- For å undersøke sammenhenger mellom variablene ble bivariate korrelasjonsanalyser med Spearman Rank Order (rho) gjennomført. Spearman's rho ble valgt på grunn av at ikke alle variablene tilfredstilte kravene til å bruke Pearson r. Forutsetningen for å bruke Pearson r er at dataene er kontinuerlige (Pallant, 2013). Variablene i dette materialet er en blanding av kontinuerlige, ordinale/rangerte og dikotome variabler.

Spearman's rho ble derfor valgt å bruke på alle variablene. Korrelasjonsanalyser ble utført med samlet utvalg og for menn og kvinner separat.

- Forutsetninger for multippel regresjonsanalyse ble undersøkt og flere hierarkiske multiple regresjonsanalyser ble gjennomført. Hierarkisk multippel regresjonsanalyse ble utført med samlet utvalg og for menn og kvinner separat.

3.6.2 Hovedanalyse

For å undersøke om krav og ressurser i jobb kan predikere arbeid-familie konflikt og arbeid-familie balanse ble det brukt hierarkisk multippel regresjonsanalyse. Forutsetningene for å bruke multippel regresjonsanalyse er:

- At man har stort nok utvalg.
- At det ikke foreligger «multicollinearity» eller «singularity».
- At det ikke er for mange «outliers».
- At det foreligger normalfordeling.

Det er ulike anbefalinger når det gjelder størrelse på utvalg i forhold til antall variabler. Noen anbefaler omtrent 15 respondenter per prediktor (Stevens, 1996). Det er også laget en formel for å kalkulere størrelse på utvalg i forhold til antall uavhengige variabler; $N > 50 + 8m$, $m =$ antall uavhengige variabler (Tabachnick & Fidell, 2013). I denne studien er det 21 uavhengige variabler når samlet utvalg analyseres og 20 uavhengige variabler når utvalget splittes på kjønn. I følge formelen til Tabachnick og Fidell (2013) betyr det at utvalget bør være mer enn 218 når samlet utvalg analyseres og mer enn 210 når utvalget deles på menn og kvinner. Samlet utvalg er i denne studien 397 og utvalgene med menn og kvinner henholdsvis 209 og 188. Utvalget er stort nok i forhold til antall uavhengige variabler når analyser gjennomføres med samlet utvalg. Når analyser gjennomføres med splittet utvalg, er utvalget for menn og kvinner litt lite i forhold til det som er anbefalt. Utvalgets størrelse er også avhengig av effekten vi har til hensikt å avdekke (Field, 2012). Effekten vil si hvor godt prediktorene kan predikere utfallet. Field (2012) hevder at om man forventer en medium til large effekt trenger ikke utvalget være så stort uavhengig av antall prediktorer. Ut fra tidligere forskning forventer man i denne studien å avdekke i hvert fall en medium effekt for WFC. Når det gjelder WLB og FWC, forventes ikke den samme effekten fordi det ikke er så mye tidligere forskning å vise til. Dette tatt i betraktning og ut i fra teori ble det likevel vurdert som riktig å splitte på kjønn i analysene og å ta med alle prediktorene.

Korrelasjonsanalysene viste at multicollinearity ikke var et problem i denne studien. Det var ingen korrelasjoner over .50. Multicollinearity forekommer dersom uavhengige variabler er høyt korrelerte ($r=.7$ og høyere) (Pallant, 2013). Verdiene for tolerance og «Variance Inflation Factor» (VIF) ble undersøkt og viste at forutsetningen om multicollinearity ikke var brutt. Singularity vil si at en uavhengig variabel er en kombinasjon av andre uavhengige variabler (Pallant, 2013). Dette var ikke et problem i denne studien. Det var noen «outliers» i datamaterialet, men ingen av verdiene ble vurdert som ulogiske og de ble derfor beholdt.

En undersøkelse av «Normal P-P Plot» viste at det ikke var store avvik fra normalitet når det gjelder WFC og WLB. Kurven for FWC1 og FWC2 i utvalg for kvinner og samlet utvalg viste litt avvik fra normalitet. «Cook`s Distance» ble sjekket, og verdiene var lave for alle avhengige variabler for samlet utvalg, menn og kvinner. Forutsetningen om normalitet ble ikke helt møtt for alle de avhengige variablene, men det ble likevel vurdert som riktig å gjennomføre hierarkisk multippel regresjonsanalyse. Hierarkisk multippel regresjon er en robust analysemetode. Tabachnick og Fidell (2013) hevder at så lenge utvalget er over 200 gjør det ikke noe om det er litt avvik fra normalitet. Dette gjelder for samlet utvalg og for utvalg med menn. Utvalget for kvinner er litt under 200. I samfunnsvitenskapelig forskning er det vanlig med «skewed» scores. Dette reflekterer begrepenes underliggende natur (Pallant, 2013). Av de fire forutsetningene ble altså nummer to og tre møtt og nummer en og fire delvis møtt. Dette tas med i vurderingen av resultatene fra analysene.

3.6.3 Missing data

Det ble funnet 33 missing verdier (systematisk) på en del av spørsmålene som handler om krav og ressurser i jobb. Dette utgjør en prosent på 8.3 % og er innenfor anbefalte grenser for hvor mange missing man kan ha uten at det går ut over påliteligheten til analysene. Det ble ikke funnet noen årsak til at så mange av respondentene ikke har svart på en del av spørsmålene. Her kunne man manipulert datamaterialet for eksempel ved å erstatte missing verdier med mean. Dette frarådes av Pallant (2013) og det ble derfor valgt ikke å erstatte missing data med mean. Datamaterialet ble brukt slik det er og antall missing verdier tas hensyn til når resultatene vurderes. Det ble gjennomført regresjonsanalyser med pairwise exclusion slik Pallant (2013) anbefaler. Ved «pairwise exclusion» av missing data bruker man svarene til respondentene selv om de ikke har svart på alle spørsmål, i motsetning til ved «listwise exclusion» hvor man kun bruker svarene til de respondentene som har svart på alle spørsmål (Pallant, 2013). «Pairwise exclusion» ble vurdert som mest riktig å bruke i denne

studien på grunn av utvalgets størrelse der det er viktig å få flest mulig svar og dermed størst mulig «power».

3.6.4 Vekting av data

Dataene er vektet i forhold til ESS sine anbefalinger om bruk av vekter. ESS anbefaler bruk av vekting av data i analyser slik at data er komparative. Ved vekting gjøres data mer representativt for utvalget. Når utvalget er begrenset til et land er det tilstrekkelig med bruk av design weight (ESS, 2014c). ESS anbefaler bruk av vekting ved deskriptive analyser samt ved mer sofistikerte analyser som korrelasjon og regresjon (ESS, 2014c). Alle deskriptive analyser er derfor utført med design weight. Designvekting er også brukt i korrelasjonsanalyser og regresjonsanalyser.

4.0 RESULTATER

I resultatkapittel presenteres utvalget i studien i forhold til demografiske bakgrunnsvariabler. Resultater fra deskriptive analyser, korrelasjonsanalyser og multiple hierarkiske regresjonsanalyser blir beskrevet.

4.1 Deskriptive analyser

4.1.1 Beskrivelse av utvalg

Utvalget i denne studien består av norske arbeidstakere innenfor et mangfold av yrker som for eksempel helse og sosialt arbeid, utdanning, handel, manufacture, tekniske fag, transport, data og kommunikasjon. Utvalget består av totalt 397 personer, hvorav 209 (52.6 %) er menn og 188 (47.4 %) er kvinner. Gjennomsnittsalderen er 40.6 år (SD 7.80) med en spredning i alder fra 22-65 år. De fleste respondentene bor med partner (87.5 %), mens de resterende ikke bor med partner og er aleneforeldre (12.5 %). Alle respondentene har barn boende hjemme og gjennomsnittlig antall barn er 1.9 (SD .80). De fleste respondentene har 1-3 barn (96.9 %) og det er kun 12 personer som har 4 eller 5 barn. Litt under halvparten av utvalget (49.1 %) har barn i aldersgruppen 0-6 år og litt over halvparten av utvalget (50.9 %) har kun barn i aldersgruppen 7-18 år. Det er 73 personer som har barn både i aldersgruppen 0-6 år og i aldersgruppen 7-18 år. Når det gjelder høyeste fullførte utdanning, viser resultatene at hele utvalget har fullført ungdomsskole. Over halvparten av utvalget (56.6 %) har utdanning fra høyskole eller universitet. Analysene viser at kvinner har litt lengre utdanning enn menn. Av mennene er det 52.2 % som har høyere utdanning og av kvinnene er det 61.6 % som har høyere utdanning, men Mann-Whitney U test viser at forskjellen ikke er signifikant. Alle respondentene er i inntektsgivende arbeid. Husholdningens totalinntekt er kartlagt. Gjennomsnittlig årlig totalinntekt for husholdningen er mellom 505 001-574 900 NOK. Menn rapporterer litt høyere total husholdningsinntekt enn kvinner, men Independent-t-test viser at forskjellen mellom kjønn ikke er signifikant.

4.1.2 Avhengige variabler

Her presenteres resultater fra frekvensfordeling og score fra deskriptive analyser av WFC, FWC1, FWC2 og WLB for samlet utvalg og signifikante forskjeller i score mellom menn og kvinner. Frekvensfordeling er ikke vist i tabell. Fullstendig oversikt over deskriptive analyser av avhengige variabler vises i tabell 10 i vedlegg.

4.1.2.1 Arbeid-familie konflikt (WFC)

Arbeid-familie konflikt skalaen går fra 0-4 hvor 0 betyr at man aldri opplever konflikt og 4 betyr at man alltid opplever konflikt. Gjennomsnittlig score for samlet utvalg på arbeid-

familie konflikt skalaen er 1.56 (SD .66). Frekvensfordelingen for de fire enkeltspørsmålene som skalaen består av viser at over halvparten (61.0 %) av samlet utvalg bekymrer seg av og til eller ofte for jobbrelaterte problemer når de ikke er på jobb. Det er få personer (1.2 %) som alltid bekymrer seg for jobbrelaterte problemer når de ikke er på jobb. Over halvparten av det samlede utvalget (64.4 %) føler seg av og til eller ofte for trøtte til å glede seg over ting hjemme. Få personer (1.1 %) føler seg alltid for trøtte til å glede seg over ting hjemme. Omtrent halvparten av det samlede utvalget (51.4 %) opplever at de har for lite tid til partner eller familie av og til eller ofte. Svært få personer (0.5 %) opplever det alltid. Litt under halvparten (38.3 %) av det samlede utvalget opplever av og til eller ofte at partner eller familie er lei av presset fra jobben. Svært få personer (0.4 %) opplever det alltid.

4.1.2.2 Familie-arbeid konflikt 1 og 2 (FWC1 og FWC2)

Det er to spørsmål om familie-arbeid konflikt. Det første spørsmålet handler om hvor ofte familieforpliktelser hindrer en i å tilbringe tilstrekkelig tid på jobb. Frekvensfordeling viser at 22.3 % av samlet utvalg opplever det av og til og 2.1 % opplever det ofte. Det er ingen som opplever det alltid. Gjennomsnittlig score for samlet utvalg på en skala fra 0-4 (hvor 0 betyr aldri og 4 betyr alltid) på spørsmål om hvor ofte familieforpliktelser hindrer en i å tilbringe tilstrekkelig tid på jobb er .90 (SD .82). Gjennomsnitt for menn er .98 (SD .80) og gjennomsnitt for kvinner er .81 (SD .83). Kvinner scorer litt lavere enn menn og forskjellen er signifikant, $p < .05$. Det andre spørsmålet om familie-arbeid konflikt dreier seg om hvor ofte det er vanskelig å konsentrere seg på jobb på grunn av familieforpliktelser. Det er 21.1 % av utvalget som svarer av og til og 2.3 % som svarer ofte. Gjennomsnittlig score for samlet utvalg på en skala fra 0-4 om hvor ofte det er vanskelig å konsentrere seg på jobb på grunn av familie forpliktelser er .96 (SD .77).

4.1.2.3 Arbeid-familie balanse (WLB)

Tilfredshet med balansen mellom tiden på jobb og tiden utenfor jobb måles på en skala fra 0-10, hvor 0 betyr at man er ekstremt misfornøyd og 10 betyr at man er ekstremt fornøyd. Det samlede utvalget scorer gjennomsnittlig 6.66 (SD 1.88). Menn scorer litt høyere enn kvinner på arbeid-familie balanse, men det er ikke signifikant forskjell mellom gruppene.

4.1.3 Jobbkra

Her presenteres frekvensfordeling og score fra deskriptive analyser av jobbkra for samlet utvalg og signifikante forskjeller i score mellom menn og kvinner. Frekvensfordeling vises ikke i tabell. Se tabell 11 i vedlegg for full oversikt over resultater fra deskriptive analyser av jobbkra.

4.1.3.1 Arbeidsmengde

Mens en normal arbeidsuke i Norge er på 37.5 timer, er gjennomsnittlig antall arbeidstimer for samlet utvalg i denne studie 40.69 timer (SD 9.19) med en range fra 20-122. Gjennomsnitt for menn er 43.17 (SD 9.70) og gjennomsnitt for kvinner er 37.93 (SD 7.73). Menn arbeider i gjennomsnitt 5.24 flere timer mer enn kvinner i uken og Independent-t-test viser at forskjellen er signifikant, $p < .001$.

4.1.3.2 Arbeidspress

Det brukes flere mål på arbeidspress. Det første målet er å jobbe hardt. Frekvensfordelingen for samlet utvalg viser at over halvparten av utvalget (59.1 %) er enig eller svært enig i at de må jobbe hardt. På en skala fra 0-4, hvor 4 vil si at man er svært enig i at man må jobbe hardt, er gjennomsnittlig score for samlet utvalg 2.61 (SD .93). Gjennomsnitt for menn er 2.49 (SD .93) og gjennomsnitt for kvinner er 2.74 (SD .91). Kvinner scorer litt høyere på at de er enig i at de må jobbe hardt og forskjellen er signifikant, $p < .05$. Det andre målet på arbeidspress er aldri å ha tid til å gjøre alt. Litt under halvparten av utvalget (43.2 %) er enig eller svært enig i at de aldri har tid til å gjøre alt. På en skala fra 0-4, hvor 4 betyr at man er svært enig i at man aldri har tid til å gjøre alt, er gjennomsnittlig score for samlet utvalg 2.25 (SD 1.09).

Fordeling av risiko for helse eller sikkerhet i jobb viser at for 34.3 % av utvalget er det litt sant, nokså sant eller svært sant. De resterende svarer at det ikke er sant i det hele tatt. På en skala fra 0-3, hvor 3 betyr at det er svært sant at det er risiko for helse eller sikkerhet i jobb, er gjennomsnittlig score for samlet utvalg .53 (SD .80). Når det gjelder hvor sant det er at lønn er avhengig av innsats viser frekvensfordelingen at for 44.0 % er det litt sant, nokså sant eller svært sant. På en skala fra 0-3, hvor 3 betyr at det er veldig sant at inntekt er avhengig av innsats, er gjennomsnittlig score for samlet utvalg .79 (SD .97). Gjennomsnitt for menn er 1.0 (SD 10.01) og gjennomsnitt for kvinner er .57 (SD .86). Menn scorer litt høyere enn kvinner på at lønn avhenger av innsats og forskjellen er statistisk signifikant, $p < .001$.

4.1.3.3 Utvidet arbeidstid

Utvidet arbeidstid skala består av 3 spørsmål og har et svarformat på en skala fra 0-5 som angir hvor ofte man jobber utvidet (overtid på kort varsel, kveld/natt eller helg). Gjennomsnittlig score for samlet utvalg er 1.85 (SD 1.29). Gjennomsnitt for menn er 2.04 (SD 1.33) og gjennomsnitt for kvinner er 1.64 (SD 1.21). Menn scorer litt høyere enn kvinner på utvidet arbeidstid og forskjellen er statistisk signifikant, $p < .05$. Fordeling av arbeid på kveld og natt viser at i samlet utvalg arbeider 17.3 % kveld og natt flere ganger i måneden og 25.3 % arbeider kveld og natt en eller flere ganger i uken. Det er få som arbeider kveld og natt

hver dag. På en skala fra 0-6, hvor 6 betyr at man jobber kveld og natt flere ganger i uken, er gjennomsnittlig score for samlet utvalg 2.34 (SD 1.93). Fordeling av å jobbe overtid på kort varsel viser at 27.4 % jobber overtid en eller flere ganger i måneden og 13.6 % jobber overtid på kort varsel en eller flere ganger i uken. På en skala fra 0-6, hvor 6 betyr at man jobber overtid på kort varsel flere ganger i uken, er gjennomsnittlig score for samlet utvalg 1.78 (SD 1.69). Gjennomsnitt for menn er 2.12 (SD 1.77) og gjennomsnitt for kvinner er 1.40 (SD 1.51). Menn jobber oftere overtid på kort varsel enn kvinner, og forskjellen er statistisk signifikant, $p < .001$. Fordeling av arbeid i helg viser at 36.9 % jobber helg en eller flere ganger i måneden. Det er få personer (5.8 %) som jobber helg hver uke. På en skala fra 0-4, hvor 4 betyr at man jobber helg hver uke, er gjennomsnittlig score for samlet utvalg 1.43 (SD 1.25). Score på enkeltspørsmål som skalaen består av er ikke vist i tabell.

4.1.3.4 Risiko for degradering

Fordeling av risiko for å måtte gå over i en mindre interessant jobb de neste 12 måneder viser at for 12.4 % er det litt sant, nokså sant eller svært sant. På en skala fra 0-3, hvor 3 betyr at det svært sant at man i løpet av de neste 12 måneder må gå over i en mindre interessant jobb, er gjennomsnittlig score for samlet utvalg .20 (SD .56).

4.1.4 Jobbressurser

Her presenteres frekvensfordeling og score fra deskriptive analyser av jobbressurser for samlet utvalg og signifikante forskjeller i score mellom menn og kvinner. Frekvensfordeling vises ikke i tabell. For full oversikt over resultater fra deskriptive analyser av jobbressurser se tabell 12 i vedlegg.

4.1.4.1 Autonomi

Autonomi skalaen går fra 0-10 hvor 0 betyr at man ikke har noen innflytelse og 10 betyr at man har full kontroll. Gjennomsnittlig score for samlet utvalg på autonomi skalaen er 7.22 (SD 2.05). Gjennomsnitt for menn er 7.56 (SD 1.86) og gjennomsnitt for kvinner er 6.84 (SD 2.18). Menn scorer litt høyere enn kvinner på autonomi og forskjellen er statistisk signifikant, $p < .01$. Skalaen er sammensatt av tre spørsmål med svarformat for hvert spørsmål på en skala fra 0-10. Gjennomsnitt for samlet utvalg når det gjelder mulighet til å organisere egen arbeidsdag er 7.95 (SD 2.20). For menn er gjennomsnittet 8.26 (SD 1.97) og for kvinner er gjennomsnittet 7.61 (SD 2.38). Menn kan organisere arbeidsdagen sin i litt større grad enn kvinner og forskjellen er signifikant, $p < .01$. Gjennomsnitt for samlet utvalg når det gjelder å påvirke beslutninger i forhold til aktiviteter i organisasjonen er 6.34 (SD 2.76). Gjennomsnitt for samlet utvalg når det gjelder å styre arbeidstempo er 7.39 (SD 2.47). For menn er

gjennomsnittet 7.88 (SD 2.10) og for kvinner er gjennomsnittet 6.84 (SD 2.74). Forskjellen er signifikant, $p < .001$. Score på enkeltspørsmål som skalaen består av skala er ikke vist i tabell.

4.1.4.2 Fleksibel arbeidstid

Fordeling av svar på spørsmål om fleksibel arbeidstid viser at for samlet utvalg er det litt sant for 18 % og nokså sant eller svært sant for 36 % at de kan bestemme selv når de starter og avslutter arbeidet. Fleksibel arbeidstid skala går fra 0-3, hvor 0 vil si at det ikke er sant, og 3 vil si at det er svært sant at de kan bestemme selv, når tid de starter og avslutter arbeidet. Gjennomsnitt for samlet utvalg er 1.14 (SD 1.14). Gjennomsnitt for menn er 1.44 (SD 1.17) og gjennomsnitt for kvinner er .82 (SD 1.02). Forskjellen er signifikant, $p < .001$.

4.1.4.3 Kollegastøtte

Fordeling av svar på spørsmål om kollegastøtte for samlet utvalg viser at for over 80 % er det nokså sant eller svært sant. De fleste av respondentene opplever god støtte fra kollegaer på arbeidsplassen. Gjennomsnittlig score for samlet utvalg på en skala fra 0-3, hvor 3 vil si at det er svært sant at de får støtte fra kollegaer, er 2.51 (SD .70).

4.1.4.4 Læringsmuligheter

Frekvensfordeling for samlet utvalg viser at for 79.6 % er det nokså sant eller svært sant at jobben krever at man lærer seg nye ting. På en skala fra 0-3, hvor 3 betyr at det er svært sant at jobben krever at man må lære nye ting, er gjennomsnittlig score for samlet utvalg 2.43 (SD .77).

4.1.4.5 Muligheter for forfremmelse

Når det gjelder muligheter for forfremmelse, viser frekvensfordeling for samlet utvalg at 27.4 % er enig i at det er tilfelle, og noen få personer (3.6 %) er sterkt enig i at det er tilfelle. På en skala fra 0-4, hvor 4 betyr at man er svært enig i at mulighetene for forfremmelse er gode, er gjennomsnittlig score for samlet utvalg 1.93 (SD 1.04).

4.1.4.6 Tilfredshet med lønn

Frekvensfordeling viser at litt over halvparten av utvalget (53.4 %) er enig i at de er tilfreds med lønn. På en skala fra 0-4, hvor 4 betyr at man er svært enig i at man får passende lønn i forhold til innsats og prestasjon, er gjennomsnittlig score for samlet utvalg 2.33 (SD 1.05). Gjennomsnitt for menn er 2.57 (SD .92) og gjennomsnitt for kvinner er 2.07 (SD 1.13). Menn er litt mer tilfreds med lønn i forhold til innsats enn det kvinner er, og forskjellen er signifikant, $p < .001$.

4.1.4.7 Sikker jobb

På spørsmål om jobben er sikker viser frekvensfordeling for samlet utvalg at 78.9 % av utvalget svarer at det er nokså sant eller svært sant. På en skala fra 0-3, hvor 3 betyr at det er svært sant at jobben er sikker, er gjennomsnittlig score for samlet utvalg 2.36 (SD .83).

4.2 Korrelasjoner

Det er generelt en god del signifikante korrelasjoner, men styrken på de fleste korrelasjonene er svake eller moderate. Følgende retningslinjer for styrken til korrelasjoner ligger til grunn for vurderingene som er gjort: $r=.10-.29$ svak, $r=.30-.49$ moderat, $r=.50-1.0$ sterk (Cohen, 1992). I følge disse retningslinjene, er alle korrelasjoner i denne studien med unntak av en eneste korrelasjon av svak eller moderat styrke. I de følgende avsnitt omtales kun de signifikante korrelasjonene for samlet utvalg ($p < .05$).

4.2.1 Sammenhenger mellom de avhengige variablene

Tabell 13 i vedlegg viser korrelasjoner mellom avhengige variabler for samlet utvalg. WLB og WFC har en moderat negativ sammenheng ($\rho = -.47$, $p < .001$). WLB korrelerer svakt negativt med FWC1 og FWC2. WFC korrelerer moderat positivt med FWC1 og FWC2. For sammenhenger mellom de avhengige variablene for menn og kvinner, se tabell 14 og 15 i vedlegg.

4.2.2 Sammenhenger mellom bakgrunnsvariabler og WFC, FWC1, FWC2, WLB.

Det er svake sammenhenger mellom bakgrunnsvariabler og avhengige variabler for samlet utvalg (se tabell 13 i vedlegg). Kjønn (0=*mann* 1=*kvinne*) har negativ sammenheng med FWC1. Alder har negativ sammenheng med FWC2. Utdanning har positiv sammenheng med alle konfliktvariablene og negativ sammenheng med WLB. Inntekt har positiv sammenheng med FWC1. Tabell 14 og 15 i vedlegg viser at det er svake sammenhenger mellom bakgrunnsfaktorer og avhengige variabler i utvalg for menn og kvinner.

4.2.3 Sammenhenger mellom jobbkrav og WFC, FWC1, FWC2.

Det er mange moderate sammenhenger mellom krav i jobb og konflikt for samlet utvalg (se tabell 16 i vedlegg). Korrelasjonsanalysen viser at antall arbeidstimer i uken og aldri tid til å gjøre alt, korrelerer positivt med alle konfliktvariabler. Jobbe hardt korrelerer med WFC og FWC2. Utvidet arbeidstid har sammenheng med alle konfliktvariabler, men sterkest er korrelasjonen med WFC ($\rho = .47$, $p < .001$). Dette utgjør den sterkeste sammenhengen mellom krav og konflikt for samlet utvalg. Helse eller sikkerhet i fare på jobb har sammenheng med WFC og FWC2. Lønn avhengig av innsats og risiko for degradering har positiv sammenheng

med alle konfliktvariabler. Tabell 17 og 18 i vedlegg viser sammenhenger mellom krav i jobb og konflikt for menn og kvinner.

4.2.4 Sammenhenger mellom jobbressurser og WFC, FWC1, FWC2

Det er svake korrelasjoner mellom ressurser i jobb og konflikt for samlet utvalg (se tabell 19 i vedlegg). Analysene viser at kollegastøtte har negativ sammenheng med WFC ($\rho = -.20$, $p < .001$) og familie-arbeid konflikt (FWC2). Læringsmuligheter i jobb korrelerer positivt med WFC. Sikker jobb korrelerer negativt med alle konfliktvariabler og sterkest er korrelasjonene med familie-arbeid konflikt variablene (FWC1 $\rho = -.22$, $p < .001$ og FWC2 $\rho = -.23$, $p < .001$). Tabell 20 og 21 i vedlegg viser svake sammenhenger mellom ressurser i jobb og konflikt for menn og kvinner.

4.2.5 Sammenhenger mellom jobbkrav og WLB

Korrelasjonsanalysene viser svake sammenhenger mellom krav i jobb og WLB for samlet utvalg (se tabell 16 i vedlegg). Antall arbeidstimer i uken, utvidet arbeidstid, jobbe hardt, aldri å ha tid til å gjøre alt og risiko for helse eller sikkerhet i jobb korrelerer negativt med WLB. Utvidet arbeidstid utgjør den sterkeste korrelasjonen mellom krav og balanse ($\rho = -.27$, $p < .001$). Tabell 17 og 18 i vedlegg viser svake sammenhenger mellom krav i jobb og WLB for menn og kvinner.

4.2.6 Sammenhenger mellom jobbressurser og WLB

Korrelasjonsanalysene viser svake sammenhenger mellom ressurser i jobb og WLB for samlet utvalg (se tabell 19 i vedlegg). Autonomi, kollegastøtte, sikker jobb, muligheter for forfremmelse og tilfredshet med lønn har positiv sammenheng med WLB. Sammenhengen er sterkest mellom tilfredshet med lønn og WLB ($\rho = .24$, $p < .001$). Tabell 20 og 21 i vedlegg viser sammenhenger for menn og kvinner.

4.3 Hierarkisk multippel regresjonsanalyse

Det ble gjennomført flere hierarkiske multiple regresjonsanalyser for å se i hvilken grad bakgrunnsvariabler, krav og ressurser i arbeid kan predikere henholdsvis WFC, FWC1, FWC2 og WLB. Det ble utført analyser med samlet utvalg og analyser med menn og kvinner separat (se tabellene 22, 23, 24 og 25). De samme variablene er satt inn som prediktorer i fire ulike modeller. Det er tre modeller for konflikt og en modell for balanse. Rekkefølgen på variablene i de hierarkiske multiple regresjonsanalysene er satt ut fra vurderinger av variablenes forventede bidrag til modellenes forklaringsstyrke. Det ble gjort vurderinger på grunnlag av resultater fra teori og korrelasjonsanalysene. Variablene som er forventet å ha minst betydning er satt inn i modellen først slik Pallant (2013) anbefaler. I modellene for

WFC, FWC1 og FWC2 er bakgrunnsvariabler lagt til i blokk1, ressurser lagt til i blokk 2 og krav i blokk 3 ettersom det forventes at krav i jobb har sterkest bidrag til forklaringsstyrken. I modellen for WLB er krav lagt til i blokk 2 og ressurser i blokk 3 ettersom det forventes at ressurser har sterkere forklaringsstyrke enn krav. Det ble gjennomført regresjonsanalyser med vektning av data slik ESS anbefaler (ESS, 2014c). Mange ulike kombinasjoner av uavhengige variabler ble prøvd ut med de fire ulike avhengige variablene. Modellene som ble valgt til slutt er et resultat av mange analyser gjennomført på ulike måter for å finne den beste måten å få vist dataene på en korrekt måte. Det ble laget tre modeller for konflikt. Tabellene 22, 23 og 24 viser de tre modellene for konflikt med splittet utvalg. Den første modellen har WFC som predikert variabel. De neste to modellene har FWC1 og FWC2 som predikert variabel. Den siste modellen har WLB som predikert variabel. De samme variablene er satt inn som prediktorer i alle modellene. Bakgrunnsvariablene som settes inn er: kjønn, alder, partner, aldersgruppe barn, antall barn, utdanning og inntekt. De ressursene som er tatt med er: autonomi, fleksibel arbeidstid, læringsmuligheter, kollegastøtte, muligheter for forfremmelse, tilfredshet med lønn og sikker jobb. Følgende krav er tatt med: jobbe hardt, aldri tid til å gjøre alt, antall arbeidstimer i uken, utvidet arbeidstid, lønn avhengig av innsats, helse eller sikkerhet i fare og risiko for degradering.

4.3.1 Modell 1: WFC som predikert variabel for samlet utvalg

Modell 1 har WFC som predikert variabel (se tabell 22). For samlet utvalg bidrar blokk 1 med å forklare 1.7 % av variansen av arbeid-familie konflikt (adjusted R square=.017). Utdanning har signifikant forklarende kraft, men blokk 1 er ikke signifikant. Når blokk 2 med ressurser settes inn bidrar modellen til en forklaringskraft på 6.2 % (adjusted R square=.062). Alder oppnår signifikans (negativ betaverdi) og utdanning beholder sin signifikans. Av ressurser oppnår kollegastøtte, muligheter for forfremmelse og sikker jobb signifikans (negative betaverdier). Når bakgrunnsfaktorene er kontrollert for, bidrar ressursene med en forklaringsstyrke på 4.5 % (R square change=.045). I blokk 3 settes kravene inn og dette bidrar til at modellen får en forklaringskraft på 35.5 % (adjusted R square=.355). Dette betyr at modellen som helhet forklarer 35.5 % av variansen av WFC ($F(21,335) = 10.35, p < .001$). Ingen av bakgrunnsvariablene beholder sin signifikans når blokk 3 settes inn. Av ressurser er muligheter for forfremmelse signifikant og predikerer WFC negativt. Når det gjelder kravene er det å jobbe hardt, aldri å ha tid til å gjøre alt, antall arbeidstimer i uken, utvidet arbeidstid og risiko for degradering signifikant og predikerer WFC. Utvidet arbeidstid har størst betydning av kravene med den største betaverdien ($\beta = .30, p < .001$). Når bakgrunnsfaktorer

og ressurser er kontrollert for, forklarer kravene 29.3 % av variansen av WFC (R squared change=.293, F change (21,335)=23.23, $p<.001$).

4.3.1.1 WFC som predikert variabel i utvalg for menn og kvinner

Tabell 22 viser også resultat fra de hierarkiske multiple regresjonsanalysene med WFC som predikert variabel for menn og kvinner. Modellen forklarer som helhet 39.7 % av variansen av WFC for menn ($F(20,165)=7.11$, $p<.001$) og 29.2 % av variansen av WFC for kvinner ($F(20,150)=4.53$, $p<.001$). For menn er bakgrunnsfaktoren alder signifikant og predikerer WFC negativt. Ingen av bakgrunnsfaktorene er signifikant for kvinner. Av ressurser er muligheter for forfremmelse signifikant for menn og predikerer WFC negativt. For kvinner er kollegastøtte signifikant og predikerer WFC negativt. Ressursene bidrar med en forklaringsstyrke for kvinner på 3.3 % (R square change=.033), men blokken med ressurser er ikke signifikant. For menn bidrar ressursene med en signifikant forklaringsstyrke på 4.4 % (R square change=.044). Kravene aldri å ha tid til å gjøre alt og utvidet arbeidstid er signifikant for både menn og kvinner og predikerer WFC. For menn er også antall arbeidstimer signifikant og predikerer WFC. Når både bakgrunnsfaktorer og ressurser er kontrollert for, bidrar kravene for menn med en signifikant forklaringsstyrke på 30.6 % (R squared change=.306, F change (20,165)=13.50, $p<.001$). For kvinner bidrar kravene med en signifikant forklaringsstyrke på 23.8 % (R squared change=.238, F change (20/150)=8.60, $p<.001$). Utvidet arbeidstid og aldri tid til å gjøre alt har størst betydning av kravene for menn (beta=.26, $p<.001$ og beta=.22, $p<.001$). Utvidet arbeidstid har størst betydning av kravene for kvinner (beta=.31, $p<.001$). Resultatene fra regresjonsanalysene med WFC som predikert variabel viser at kravene har størst betydning for både menn og kvinner med hensyn til å kunne predikere WFC, men modellen forklarer mer av variansen av WFC for menn.

Tabell 22. Modell 1: Hierarkisk multipl regressjon med splittet utvalg og arbeid-familie konflikt (WFC) som predikert variabel. Samlet N=362-397. Menn N=189-209. Kvinner N=174-188.

Prediktorer (Beta verdier)	Blokk 1			Blokk 2			Blokk 3		
	Samlet	Menn	Kvinner	Samlet	Menn	Kvinner	Samlet	Menn	Kvinner
Kjønn									
Alder	-.14	-.28**	.05	-.17*	-.31**	.04	-.09	-.20*	.06
Partner	-.06	.06	-.10	-.06	.05	-.08	-.01	.03	.00
Aldersgruppe barn	-.08	-.14	.04	-.08	-.11	.01	-.02	-.03	.03
Antall barn	.03	.07	-.02	.04	.08	.01	.05	.07	.03
Utdanning	.15*	.13	.19*	.12*	.08	.18*	.05	.09	-.00
Inntekt	.03	.13	-.10	.04	.12	-.06	.01	.09	-.06
Autonomi				.09	.11	.10	-.01	-.02	.03
Fleksibel arbeidstid				-.02	.05	-.15	.01	.05	-.09
Læringsmuligheter				.10	.11	.07	.02	.04	.01
Kollegastøtte				-.14*	-.05	-.20*	-.09	-.02	-.16*
Muligheter for fremmelse				-.11*	-.17*	-.01	-.10*	-.14*	-.02
Tilfredshet med lønn				.00	-.02	.03	-.00	-.03	.05
Sikker jobb				-.13*	-.15*	-.12	-.03	-.06	-.03
Jobbe hardt							.12*	.13	.11
Aldri tid til å gjøre alt							.24***	.22**	.27***
Antall arbeidstimer pr/uke							.12*	.14*	.07
Utvidet arbeidstid							.30***	.26***	.31***
Risiko for degradering							.09*	.06	.07
Helse eller sikkerhet i fare							.08	.10	.06
Lønn avhengig av innsats							.08	.09	.09
Adjusted R2	.017	.047	.021	.062	.091	.054	.355	.397	.292
R2 Change	.017	.047	.021	.045	.044	.033	.293	.306	.238
F- value	1.90	2.52	1.61	2.69	2.43	1.74	10.35	7.11	4.53
F change	1.90	2.52	1.61	3.39	2.25	1.81	23.23	13.50	8.60
Degrees of freedom	7/349	6/179	6/164	14/342	13/172	13/157	21/335	20/165	20/150
Significance of F change	.069	.023	.148	.002	.032	.089	.000	.000	.000

Note. Vektet med designvekt.

*Prediktorer er signifikante p<0.05 ** Prediktorene er signifikante p<0.01 ***Prediktorene er signifikante p<0.001

4.3.2 Modell 2: FWC1 som predikert variabel for samlet utvalg

Modell 2 har familie-arbeid konflikt¹ (tidsbasert konflikt) som predikert variabel (se tabell 23). Når første blokk settes inn med bakgrunnsvariabler, bidrar det for samlet utvalg til en signifikant forklaringskraft på 4.2 % (adjusted R square=.042). Kjønn (0=*mann* 1=*kvinne*) er signifikant og predikerer en reduksjon av FWC1. Utdanning er signifikant og predikerer FWC1. Når blokk 2 settes inn, bidrar modellen med en signifikant forklaringsstyrke på 8.5 % (adjusted R square=.085). I blokk 2 er kjønn (negativ betaverdi) og utdanning signifikant. Av ressurser oppnår sikker jobb signifikans (negativ betaverdi). Blokk 3 med kravene bidrar når de settes inn til at modellen forklarer 16.3 % av variansen av FWC1 (adjusted R square=.163, $F(21,335) = 4.32, p < .001$). Den eneste av bakgrunnsvariablene som beholder sin signifikans når blokk 3 settes inn, er utdanning som predikerer FWC1. Av ressurser er læringsmuligheter og sikker jobb signifikant og predikerer en reduksjon av FWC1. Muligheter for forfremmelse predikerer FWC1. Når det gjelder kravene, er aldri tid til å gjøre alt, utvidet arbeidstid og lønn avhengig av innsats signifikant og predikerer FWC1. Resultatene fra regresjonsanalysene med samlet gruppe, viser at kravene har litt større betydning (R square change=.078) enn ressursene (R square change=.043) i forhold til å kunne predikere FWC1.

4.3.2.1 FWC1 som predikert variabel for utvalg med menn og kvinner

Tabell 23 viser også resultat fra de hierarkiske multiple regresjonsanalysene med FWC1 som predikert variabel for menn og kvinner separat. Modellen forklarer 23.5 % av variansen av FWC1 for menn (adjusted R square=.235, $F(20,165)=3.85, p < .001$) og 7.3 % av variansen av FWC1 for kvinner (adjusted R square=.073, $F(20,150)=1.67, p < .246$). Modellen bidrar til å forklare 16 % mer av variansen av FWC1 for menn enn for kvinner, men modellen er ikke signifikant for kvinner. For menn er utdanning signifikant og predikerer FWC1. Muligheter for forfremmelse er signifikant for menn og predikerer FWC1. Ressursen sikker jobb er signifikant for kvinner og predikerer FWC1 negativt. Av kravene som settes inn, er aldri tid til å gjøre alt, risiko for degradering og lønn avhengig av innsats signifikant for menn og predikerer FWC1. Ingen av kravene er signifikante for kvinner. For menn bidrar kravene (R square change=.170) betydelig mer enn ressursene (R square change=.030) til å forklare variansen av FWC1. For kvinner derimot bidrar ressursene (R square change=.048) litt mer enn kravene (R square change=.013) til å forklare variansen av FWC1, men blokken med krav er ikke signifikant for kvinner.

Tabell 23. Modell 2: Hierarkisk multipl regressjon med splittet utvalg og familie-arbeid konflikt (FWC1) som predikert variabel. Samlet N=362-397. Menn N=189-209. Kvinner N=174-188.

Prediktorer (Beta verdier)	Blokk 1			Blokk 2			Blokk 3		
	Samlet	Menn	Kvinner	Samlet	Menn	Kvinner	Samlet	Menn	Kvinner
Kjønn	-.12*			-.12*			-.05		
Alder	-.04	-.07	-.02	-.05	-.09	-.00	-.00	.01	.03
Partner	-.05	.03	-.11	-.05	.03	-.10	-.01	.01	-.06
Aldersgruppe barn	.05	.07	.03	.04	.06	.04	.06	.11	.04
Antall barn	.05	.04	.07	.08	.07	.10	.09	.08	.08
Utdanning	.17**	.18*	.17	.18**	.19*	.15	.16**	.20*	.08
Inntekt	.07	.10	.05	.09	.13	.09	.07	.09	.10
Autonomi				.06	.05	.09	.01	-.04	.09
Fleksibel arbeidstid				.03	.02	.01	.03	.01	.01
Læringsmuligheter				-.08	-.10	-.05	-.12*	-.14	-.07
Kollegastøtte				.00	.10	-.09	.03	.10	-.10
Muligheter for fremmelse				.10	.15*	.05	.10*	.17*	.06
Tilfredshet med lønn				-.00	-.05	.05	-.03	-.06	.04
Sikker jobb				-.22***	-.19*	-.25**	-.14*	-.10	-.25**
Jobbe hardt							-.02	-.01	.00
Aldri tid til å gjøre alt							.12*	.14*	.13
Antall arbeidstimer pr/uke							.08	.16	-.05
Utvidet arbeidstid							.14*	.16	.14
Risiko for degradering							.10	.21**	-.06
Helse eller sikkerhet i fare							.03	.07	-.01
Lønn avhengig av innsats							.15**	.16*	.13
Adjusted R2	.042	.035	.012	.085	.065	.060	.163	.235	.073
R2 Change	.042	.035	.012	.043	.030	.048	.078	.170	.013
F- value	3.22	2.12	1.34	3.37	1.98	1.84	4.32	3.85	1.67
F change	3.22	2.12	1.34	3.37	1.81	2.21	5.58	6.49	1.32
Degrees of freedom	7/349	6/179	6/164	14/342	13/172	13/157	21/335	20/165	20/150
Significance of F change	.003	.054	.241	.002	.088	.036	.000	.000	.246

Note. Vektet med designvekt.

*Prediktorer er signifikante $p < 0.05$ ** Prediktorene er signifikante $p < 0.01$ ***Prediktorene er signifikante $p < 0.001$

4.3.3 Modell 3: FWC2 som predikert variabel for samlet utvalg

Modell 3 har familie-arbeid konflikt2 (stressbasert konflikt) som predikert variabel (se tabell 24). Når første blokk settes inn med bakgrunnsvariabler, bidrar det for samlet utvalg til en forklaringskraft på 1.3 % (adjusted R square=.013), men blokken er ikke signifikant og ingen av bakgrunnsvariablene er signifikante. Når blokk 2 settes inn, bidrar modellen til en signifikant forklaringsstyrke på 7.3 % (adjusted R square=.073). Alder (negativ betaverdi) oppnår signifikans når ressursene settes inn. Av ressurser er sikker jobb signifikant (negativ betaverdi). I blokk 3 settes kravene inn og dette bidrar til en forklaringsstyrke for modellen som helhet på 16.1 % (adjusted R square=.161, $F(21,335) = 4.27$, $p < .001$). Ingen av bakgrunnsvariablene er signifikante. Av ressurser er sikker jobb signifikant og predikerer FWC2 negativt. Kravene aldri tid til å gjøre alt, utvidet arbeidstid og risiko for degradering er signifikant og predikerer FWC2. Kravene har alene et signifikant bidrag til modellen på 8.8 % ($F \text{ change}(21,335)=6.18$, $p < .001$). Resultatene viser at for samlet utvalg har kravene litt mer betydning enn ressursene (R square change=.060) i forhold til å kunne predikere FWC2.

4.3.3.1 FWC2 som predikert variabel med utvalg for menn og kvinner

Tabell 24 viser resultat fra de hierarkiske multiple regresjonsanalysene med FWC2 som predikert variabel for menn og kvinner separat. For menn forklarer modellen som helhet 27.8 % av variansen av FWC2 (adjusted R square=.278, $F(20,165)=4.56$, $p < .001$) og for kvinner forklarer modellen 10.3 %, men bidraget er ikke signifikant (adjusted R square=.103, $F(20,150)=1.98$, $p=.127$). For menn er bakgrunnsfaktoren partner signifikant (0=*ikke partner* 1=*partner*) og predikerer FWC2 negativt. Ingen av bakgrunnsfaktorene er signifikant for kvinner. For kvinner er ressursen tilfredshet med lønn signifikant og predikerer FWC2. Sikker jobb er også signifikant for kvinner og predikerer FWC2 negativt. Ingen av ressursene er signifikante for menn. For menn er kravene utvidet arbeidstid, risiko for degradering og lønn avhengig av innsats signifikant og predikerer FWC2. Ingen av kravene er signifikante for kvinner. For menn bidrar kravene (R square change=.197) betydelig mer enn ressursene (R square change=.038) i forklaringsstyrken for FWC2. For kvinner bidrar ressursene (R square change=.071) litt mer enn kravene (R square change=.026) i forklaringsstyrke for FWC2, men bidraget med krav er ikke signifikant.

Tabell 24. Modell 3: Hierarkisk multipl regressjon med splittet utvalg og familie-arbeid konflikt (FWC2) som predikert variabel. Samlet N=362-397. Menn N=189-209. Kvinner N=174-188.

Prediktorer (Beta verdier)	Blokk 1			Blokk 2			Blokk 3		
	Samlet	Menn	Kvinner	Samlet	Menn	Kvinner	Samlet	Menn	Kvinner
Kjønn	-.03			-.01			.01		
Alder	-.12	-.20*	.03	-.14*	-.25*	.06	-.10	-.17	.09
Partner	-.06	-.13	.05	-.06	-.16*	.05	-.04	-.21**	.06
Aldersgruppe barn	-.00	.05	.00	-.01	.07	.02	.02	.11	.05
Antall barn	-.00	.00	-.03	.03	.04	.01	.04	.07	.01
Utdanning	.12*	.07	.18*	.11	.05	.15	.08	.08	.05
Inntekt	-.03	.04	-.13	-.01	.06	-.09	-.01	.03	-.06
Autonomi				.04	.04	.08	-.01	-.06	.05
Fleksibel arbeidstid				.06	.10	-.03	.07	.08	.02
Læringsmuligheter				-.06	-.08	-.05	-.09	-.14	-.06
Kollegastøtte				-.07	-.06	-.09	-.05	-.08	-.07
Muligheter forfremmelse				-.00	-.06	.08	.01	-.06	.08
Tilfredshet med lønn				.08	-.04	.16	.08	-.06	.19*
Sikker jobb				-.23***	-.22**	-.27**	-.14*	-.11	-.26**
Jobbe hardt							.08	.11	.13
Aldri tid til å gjøre alt							.12*	.14	.13
Antall arbeidstimer pr/uke							-.02	-.07	-.05
Utvidet arbeidstid							.19**	.22**	.15
Risiko for degradering							.13*	.23**	.02
Helse eller sikkerhet i fare							.07	.12	.04
Lønn avhengig av innsats							.07	.20**	-.00
Adjusted R2	.013	.043	-.006	.073	.081	.077	.161	.278	.103
R2 Change	.013	.043	-.006	.060	.038	.071	.088	.197	.026
F- value	1.66	2.39	.83	3.00	2.26	2.10	4.27	4.56	1.98
F change	1.66	2.39	.83	4.24	2.07	3.13	6.18	7.68	1.65
Degrees of freedom	7/349	6/179	6/164	14/342	13/172	13/157	21/335	20/165	20/150
Significance of F change	.117	.030	.547	.000	.050	.004	.000	.000	.127

Note. Vektet med designvekt.

*Prediktorer er signifikante p<0.05** Prediktorene er signifikante p<0.01***Prediktorene er signifikante p<0.001

4.3.4 Modell 4: WLB som predikert variabel for samlet utvalg

Modell 4 har arbeid-familie balanse som predikert variabel (se tabell 25). I denne modellen settes kravene inn i blokk 2 og ressursene inn i blokk 3, fordi man forventer at ressursene skal ha større betydning enn kravene. I blokk 1 settes bakgrunnsvariablene inn, og for samlet gruppe bidrar bakgrunnsvariablene med en beskjeden forklaringsstyrke på 1.4 % (adjusted R square=.014). Ingen av bakgrunnsvariablene er signifikante og bidraget fra blokk 1 er heller ikke signifikant. I blokk 2 settes kravene inn og modellen forklarer nå 12.3 % (adjusted R square=.123) av variansen av WLB. Antall arbeidstimer i uken, utvidet arbeidstid og helse eller sikkerhet i fare er signifikant (negative betaverdier). Kravene bidrar når andre faktorer er kontrollert for med en forklaringskraft på 10.9 % (R square change=.109). Blokk 3 settes inn med ressursene og bidrar til at modellen som helhet oppnår en forklaringsstyrke på 22.7 % for samlet utvalg (adjusted R square=.227, $F(21,335) = 5.98$, $p < .001$). Ingen av bakgrunnsvariablene er signifikante. Av krav er antall arbeidstimer i uken og utvidet arbeidstid signifikant og predikerer WLB negativt. Av ressurser er autonomi, kollegastøtte og tilfredshet med lønn signifikant og predikerer WLB. Ressursene bidrar med en signifikant endring i forklaringsstyrke på 10.4 % (R square change=.104). Autonomi ser ut til å ha størst betydning med den største betaverdien ($\beta = .25$, $p < .001$). Kravene bidrar med omtrent like stor forklaringsstyrke som ressursene i forhold til å forklare variansen av WLB for samlet utvalg.

4.3.4.1 WLB som predikert variabel med utvalg for menn og kvinner

Tabell 25 viser også modellene for menn og kvinner med WLB som predikert variabel. Modellen forklarer 18.6 % av variansen av WLB for menn (adjusted R square=.186, $F(20,165) = 3.12$, $p < .001$) og 23.5 % av variansen av WLB for kvinner (adjusted R square=.235, $F(20,150) = 3.62$, $p < .001$). Modellen ser ut til å forklare litt mer av variansen av WLB for kvinner enn for menn. Ingen av bakgrunnsvariablene er signifikante for verken menn eller kvinner. For menn er utvidet arbeidstid signifikant og predikerer WLB negativt. For kvinner er antall arbeidstimer i uken signifikant og predikerer WLB negativt. For menn er ressursene autonomi og muligheter for fremme signifikant og predikerer WLB. For kvinner er ressursene autonomi, læringsmuligheter og tilfredshet med lønn signifikant og predikerer WLB. For både menn og kvinner har autonomi størst betydning med den høyeste betaverdien ($\beta = .24$, $p < .01$, $\beta = .25$, $p < .01$). For menn bidrar kravene litt mer (R square change=.112) enn ressursene (R square change=.072) i forhold til å forklare variansen av WLB. For kvinner bidrar ressursene litt mer (R square change=.097) enn kravene (R square change=.083) i forhold til å forklare variansen av WLB.

Tabell 25. Modell 4: Hierarkisk multipl regressjon med splittet utvalg og arbeid-familie balanse (WLB) som predikert variabel. Samlet N=362-397 Menn N=189-209 Kvinner N= 174-188

Prediktorer (Beta verdier)	Blokk 1			Blokk 2			Blokk 3		
	Samlet	Menn	Kvinner	Samlet	Menn	Kvinner	Samlet	Menn	Kvinner
Kjønn	-.05			-.09			-.05		
Alder	.02	.15	-.15	-.02	.10	-.15	-.03	.06	-.11
Partner	.07	-.09	.17	.04	-.10	.13	.06	-.05	.11
Barn 0-6 år	-.03	.10	-.20	-.08	.06	-.22*	-.06	.01	-.11
Antall barn	-.05	-.09	.00	-.05	-.07	-.04	-.07	-.09	-.08
Utdanning	-.11	-.12	-.14	-.09	-.15	-.06	-.09	-.10	-.12
Inntekt	.09	.06	.13	.10	.06	.13	.04	.05	.08
Jobbe hardt				-.09	-.01	-.13	-.10	-.06	-.09
Aldri tid til å gjøre alt				-.04	.03	-.09	-.03	.01	-.06
Antall arbeidstimer pr/uke				-.13*	-.09	-.13	-.18**	-.12	-.25**
Utvidet arbeidstid				-.19**	-.27**	-.10	-.18**	-.22**	-.13
Risiko for degradering				-.05	.05	-.09	-.01	.06	-.04
Helse/sikkerhet i fare				-.12*	-.15	-.14	-.10	-.12	-.10
Lønn avhengig av innsats				.10	.08	.12	.02	-.02	.07
Autonomi							.25***	.25**	.25**
Fleksibel arbeidstid							-.05	-.14	.04
Læringsmuligheter							.08	.03	.17*
Kollegastøtte							.12*	.10	.09
Muligheter for forfremmelse							.09	.14*	.03
Tilfredshet med lønn							.16**	.10	.17*
Sikker jobb							-.01	.04	-.07
Adjusted R Square	.014	.002	.055	.123	.114	.138	.227	.186	.235
R Square Change	.014	.002	.055	.109	.112	.083	.104	.072	.097
F- value	1.74	1.05	2.66	4.57	2.84	3.10	5.98	3.12	3.62
F change	1.74	1.05	2.66	7.19	4.26	3.26	7.57	3.18	3.85
Degrees of freedom	7/349	6/179	6/164	14/342	13/172	13/157	21/335	20/165	20/150
Significance of F change	.099	.395	.017	.000	.000	.003	.000	.004	.001

Note. Vektet med designvekt. *Prediktorene er signifikante ved $p < 0.05$ ** Prediktorene er signifikante ved $p < 0.01$ ***Prediktorene er signifikante ved $p < 0.001$.

4.3.5 Supplerende analyser:

Supplerende undersøkelser ble utført for å sikre en mest mulig riktig fremstilling av data. Det ble gjennomført analyser hvor de variablene som forventes å ha størst betydning, ble satt inn først i de hierarkiske multiple regresjonsanalysene, slik det også argumenteres for i litteraturen (Tabachnick & Fidell, 2013). Det ble utført analyser med «listwise exclusion» i behandling av missing verdier. For å undersøke om en økning i N medfører endringer i resultatene ble de hierarkiske multiple regresjonsanalysene gjennomført uten vekting i tillegg. Standard multippel regresjonsanalyse ble også gjennomført både med og uten vekting. Alle de supplerende analysene ble utført med samlet utvalg og for menn og kvinner separat. Alle de supplerende analysene viser omtrent samme resultat.

4.4 Oppsummering av resultater:

Krav har en sterkere sammenheng med arbeid-familie konflikt enn med arbeid-familie balanse. Krav har sterkere sammenheng med arbeid-familie konflikt enn ressurser for samlet utvalg og for menn og kvinner. Resultatene med WFC som predikert variabel viser at for samlet utvalg predikerer ressursen mulighet for forfremmelse en reduksjon av WFC mens kravene å jobbe hardt, aldri å ha tid til å gjøre alt, antall arbeidstimer i uken, utvidet arbeidstid og risiko for degradering predikerer WFC. For menn predikerer muligheter for forfremmelse en reduksjon av WFC, mens for kvinner predikerer kollegastøtte en reduksjon av WFC. For både menn og kvinner predikerer aldri tid til å gjøre alt og utvidet arbeidstid WFC. For menn predikerer antall arbeidstimer i uken også WFC. Det er generelt flere signifikante og sterkere sammenhenger for menn mellom krav i jobb og konfliktvariabler enn for kvinner.

Krav har en sterkere sammenheng med familie-arbeid konflikt enn ressurser for samlet utvalg og for utvalg med menn. For kvinner har ressurser litt sterkere sammenheng med familie-arbeid konflikt enn krav. Resultatene med FWC1 som predikert variabel viser at for samlet utvalg predikerer bakgrunnsvariabelen utdanning FWC1. Ressursene læringsmuligheter og sikker jobb predikerer en reduksjon av FWC1, mens mulighet for forfremmelse predikerer FWC1. Kravene aldri tid til å gjøre alt, utvidet arbeidstid og lønn avhengig av innsats, predikerer FWC1. For menn predikerer utdanning og mulighet for forfremmelse FWC1. Aldri tid til å gjøre alt, risiko for degradering og lønn avhengig av innsats predikerer også FWC1. For kvinner predikerer sikker jobb en reduksjon av FWC1. Resultatene med FWC2 som predikert variabel, viser at for samlet utvalg predikerer sikker jobb en reduksjon av FWC2 mens aldri tid til å gjøre alt, utvidet arbeidstid og risiko for degradering predikerer FWC2. For menn predikerer partner en reduksjon av FWC2, mens utvidet arbeidstid, risiko for

degradering og lønn avhengig av innsats predikerer FWC2. For kvinner predikerer tilfredshet med lønn FWC2, mens sikker jobb predikerer en reduksjon av FWC2.

Ressurser har en sterkere sammenheng med arbeid-familie balanse enn med arbeid-familie konflikt. Resultatene fra denne studien viser at krav og ressurser har omtrent like sterk sammenheng med WLB for samlet utvalg og for menn. For kvinner derimot har ressurser en litt sterkere sammenheng med WLB enn krav. For samlet utvalg predikerer kravene antall arbeidstimer i uken og utvidet arbeidstid en reduksjon av WLB, mens ressursene autonomi, kollegastøtte og tilfredshet med lønn, predikerer WLB. For menn predikerer utvidet arbeidstid en reduksjon av WLB, mens autonomi og muligheter for forfremmelse predikerer WLB. For kvinner predikerer antall arbeidstimer i uken en reduksjon av WLB, mens autonomi, læringsmuligheter og tilfredshet med lønn, predikerer WLB.

5.0 DISKUSJON

5.1 Resultatdiskusjon

Arbeid og familie er et komplekst tema. I følge «the scarcity perspective» (Goode, 1960; Greenhaus & Beutell, 1985; Weatherall, Joshi, & Macran, 1994) og «the enhancement perspective» (Sieber, 1974; Nordenmark, 2004) kan arbeids- og familieroller føre til henholdsvis konflikt og fasilitering. I resultatdiskusjonen omtales først utbredelse av arbeid-familie konflikt og arbeid-familie balanse samt betydning av bakgrunnsvariabler.

Betydningen av krav og ressurser i jobb blir deretter diskutert basert på teorien i jobb-krav ressurs modellen (JD-R modellen). Kontekst tas også med i betraktning når resultatene diskuteres.

5.1.1 Utbredelse av arbeid-familiekonflikt og arbeid-familie balanse

Arbeid-familie konflikt er et større problem enn familie-arbeid konflikt for utvalget i denne studien basert på frekvensfordelingen av svar på spørsmål. Familie-arbeid konflikt er mindre utbredt enn arbeid-familie konflikt og viser samtidig en positiv skjevfordeling. Tidligere forskning har også funnet at arbeid-familie konflikt er mer utbredt enn familie-arbeid konflikt (Kinnunen & Mauno, 1998; Lidwall, Marklund, & Voss, 2010). Resultatet fra denne studien viser at arbeid-familie balansen generelt er høy for arbeidstakere i dette utvalget. Dette bekrefter resultatet fra den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen i 2010 (EWCS, 2010) og studien til Lunau og kollegaer (2014) om at menn og kvinner i skandinaviske land opplever høyere arbeid-familie balanse enn arbeidstakere i resten av Europa. Tidligere studier har likevel funnet høye nivå av arbeid-familie konflikt i skandinaviske land (Fahlèn, 2014; Steiber, 2009; Cousins & Tang, 2004). Norske arbeidstakere opplever arbeid-familie konflikt i like stor grad som arbeidstakere i andre europeiske land, men de opplever høyere grad av arbeid-familie balanse.

5.1.2 Bakgrunnsfaktorer og arbeid-familie konflikt og arbeid-familie balanse

I denne studien scorer menn og kvinner likt i opplevelse av *arbeid-familie konflikt*. En rekke tidligere studier har derimot vist at kvinner opplever mer arbeid-familie konflikt enn menn (Innstrand et al., 2009; Lidwall, Marklund & Voss, 2010; Steiber, 2009; Gallie & Russel, 2009). Utvalgets størrelse i denne studien er lite og med et større utvalg ville det muligens vært en forskjell. Tidligere studier har vist at det er mindre kjønnsforskjeller i nordiske land hvor det er et stort fokus på at menn og kvinner er likeverdige på jobb og hjemme (Fahlèn, 2014). Fahlèn (2014) fant i sin studie at kvinner opplevde mer familie-arbeid konflikt enn menn og hun forklarte det ved at kvinner opplever større ansvar i forhold til forpliktelser i

hjemmet. I denne studien scorer menn høyere enn kvinner på *tidsbasert familie-arbeid konflikt*. Det kan kanskje tyde på at norske menn deltar mer i familielivet. At menn og kvinner i større grad deler på oppgaver hjemme kan gjøre at kvinner opplever mindre *familie-arbeid konflikt* enn tidligere. De siste tiårene har det vært store endringer i foreldres tidsbruk ute og hjemme. Mødre bruker mer tid til inntektsgivende arbeid og mindre tid på oppgaver i hjemmet (husarbeid og omsorgsoppgaver). Fedre bruker mer tid på oppgaver i hjemmet og mindre tid til inntektsgivende arbeid (Kitterød, 2012). En grunn til at menn opplever mer tidsbasert familie-arbeid konflikt enn kvinner kan også være fordi det er en del deltidsarbeidende kvinner i utvalget i denne studien (29 %). Menn og kvinner scorer likt på *stressbasert familie-arbeid konflikt*. Kjønn påvirker heller ikke opplevelse av *arbeid-familie balanse* i denne studien. Et større utvalg ville kanskje vist forskjell mellom menn og kvinner. Lunau og kollegaer (2014) fant at kvinner opplevde litt høyere arbeid-familie balanse enn menn.

Denne studien viser at alder påvirker opplevelse av *arbeid-familie konflikt* for menn (kontrollert for alder på barn). Økende alder har sammenheng med redusert arbeid-familie konflikt for menn i denne studien. Studier har vist at med alderen blir man bedre på å disponere tiden, mens stress oppleves likt uavhengig av alder (Steiber, 2009). Arbeid-familie konflikt skalaen måler både tidsbasert og stressbasert opplevelse av arbeid-familie konflikt. Det kan være at det er den tidsbaserte delen av konflikten som reduseres ved alder.

Utvalget i denne studien består av både aleneforeldre og personer med partner. For menn har partner en sammenheng med redusert *stressbasert familie-arbeid konflikt*. For kvinner har ikke det å ha en partner sammenheng med lavere grad av konflikt. Det kan tyde på at kvinner generelt opplever større ansvar for familie. Mødre bruker mer tid til oppgaver i hjemmet og mindre tid til inntektsgivende arbeid enn fedre (Kitterød, 2012). En annen grunn kan være at kvinner gir mer sosial støtte enn menn. Generelt har kvinner større sosiale nettverk enn menn og det kan bidra til å redusere stress. Menn får mer støtte fra sin partner enn kvinner får fra sin partner, mens kvinner får mer sosial støtte fra familie og venner enn menn (Daalen, van, Sanders, & Willemsen, 2005). Det kan også være at alenemødre som opplever det som krevende å kombinere arbeid og familie er blant dem som ikke har svart i denne undersøkelsen (svarprosent 58 %). Innstrand og kollegaer (2010) fant at foreldre i parforhold og single foreldre opplevde arbeid-familie konflikt i like stor grad. Det å ha en partner medfører både krav og ressurser. Krav som følge av enda en rolle en skal fylle og ressurser i form av for eksempel emosjonell og instrumentell støtte (Innstrand et al., 2010). Single

foreldre opplevde i følge studien til Innstrand og kollegaer (2010) mer familie-arbeid konflikt, men ikke mer arbeid-familie konflikt enn foreldre i parforhold.

Denne studien viser at det å ha små barn (0-6 år) har sammenheng med lavere *arbeid-familie balanse* for kvinner når man ikke har kontrollert for jobbressurser. Dette indikerer at det å ha små barn krever mer av kvinner enn av menn, men at ressurser i jobb kan gjøre det lettere å kombinere familie og arbeid. Forskning har vist at alder på barn som forsørges påvirker opplevelse av arbeid-familie konflikt. Det å ha små barn er assosiert med høyere grad av konflikt (Steiber, 2009; Gallie & Russel, 2009; Innstrand et al. 2010). Gallie og Russel (2009) fant at denne sammenhengen var sterkere for kvinner enn for menn. Små barn krever mer omsorgsarbeid enn eldre barn. Mødre med barn under 3 år bruker derfor mer tid på oppgaver i hjemmet enn mødre med eldre barn (Kitterød, 2012).

Denne studien viser at antall barn ikke er assosiert med opplevelse av *arbeid-familie konflikt* og *arbeid-familie balanse*. Tidligere studier har funnet at flere barn er assosiert med økende grad av konflikt (Hill et al., 2008). I Norge har man gode rettigheter i forhold til for eksempel barnehage, permisjonsdager ved barns sykdom og skolefritidsordning. En annen forklaring kan være at man har en tendens til å organisere livet sitt rundt arbeid. Har man mange barn og en krevende hjemmesituasjon vil det påvirke hvilken jobb man velger. Man vil søke å oppleve en hverdag som er håndterlig. De fleste personene i dette utvalget har 2 barn. Hvordan man opplever å kombinere arbeid og familie kan påvirke hvor mange barn man får. Opplever man det som krevende å kombinere arbeid og familie kan det føre til at man får færre barn. Fødselsratene har gått ned i Norge de siste årene. Hver kvinne føder i gjennomsnitt 1.76 barn (SSB, 2015b). På den annen side skulle man tro at fødselsraten skulle vært høyere når velferdssystemet sørger for så gode ordninger for å kunne kombinere arbeid og familie. Studier har vist at spesielt det å ha flere enn 3 barn har sammenheng med arbeid-familie konflikt (Steiber, 2009). I dette utvalget er det kun 12 personer som har flere enn 3 barn og det kan være for få til å gi utslag. Det kan også være at arbeidstakere med flere barn som opplever det vanskelig å kombinere arbeid og familie, er blant dem som ikke har svart i undersøkelsen.

Denne studien viser at høyere utdanning har sammenheng med *arbeid-familie konflikt* for samlet utvalg og for kvinner når man bare ser på bakgrunnsfaktorer og ressurser. Når det kontrolleres for jobbkrav, har ikke utdanning sammenheng med konflikt lenger. Høyere utdanning har i tidligere forskning vist å ha sammenheng med arbeid-familie konflikt

(Leineweber et al., 2013). Gallie og Russel (2009) fant at arbeidstakere i jobber med lave krav til ferdigheter opplevde lavere grad av arbeid-familie konflikt, mens arbeidstakere i jobber med store krav til ferdigheter opplevde høyere grad av arbeid-familie konflikt. Jobber med store krav til ferdigheter betyr også jobber med mye ansvar. Gallie & Russel (2009) fant at jobbkontroll økte konflikt som følge av mer ansvar. Når det gjelder *tidsbasert familie-arbeid konflikt*, har høyere utdanning sammenheng med konflikt for samlet utvalg og for menn i denne studien. Lengre utdanning fører kanskje til at man har en krevende jobb, men samtidig en interessant jobb som er berikende. Krav i familiedomene kan hindre en i å jobbe så mye som en ønsker eller jobben krever og dermed føre til en tidsbasert familie-arbeid konflikt. Et større utvalg av kvinner ville kanskje vist at utdanning er assosiert med konflikt også for kvinner. En jobb som krever høyere utdanning tilfører kanskje også ressurser som kan redusere en konflikt for eksempel i form av anerkjennelse og autonomi. Det kan også være at man har flere personlige ressurser til å håndtere en eventuell konflikt. Utdanning påvirker ikke opplevelse av *arbeid-familie balanse* i denne studien.

Husholdningens totalinntekt har ingen betydning for opplevelse av *arbeid-familie konflikt* og *arbeid-familie balanse* i denne studien. I Norge kan man fungere godt i samfunnet når man er i arbeid. Selv om det er lønnsforskjeller i Norge gir ikke dette utslag i forhold til å kombinere arbeid og familie. Alle har for eksempel rett til barnehageplass uavhengig av inntekt, og det finnes kompensasjoner ved lav inntekt. Forskning har også vist at inntekt kan øke konflikt mellom arbeid og familie ved at høye inntekter gir flere muligheter til for eksempel dyre ferier, hytter og så videre. Dette kan skape en tidsklemme som medfører stress og påvirker samhandlingen mellom arbeid og familie (Steiber, 2009). Økonomiske bekymringer kan påvirke en konflikt. Studien til Gallie og Russel (2009) viste at den partneren som har størst økonomisk ansvar opplevde høyere grad av arbeid-familie konflikt. I Norge gjelder dette kanskje spesielt aleneforeldre. Bull og Mittelmark (2009) fant at økonomisk stress var assosiert med redusert livstilfredshet spesielt for alenemødre i Norge. I denne studien består utvalget av kun 12.5 % aleneforeldre. Det er grunn til å tro at for lav inntekt vil være assosiert med arbeid-familie konflikt.

5.1.3 Evaluering av forskningsspørsmål

5.1.3.1 Har krav en sterkere sammenheng med arbeid-familie konflikt enn med arbeid-familie balanse?

Denne studien viser at krav har sterkere sammenheng med arbeid-familie konflikt enn med arbeid-familie balanse. Jobbkraav har sterkere sammenheng enn jobbressurser med arbeid-

familie konflikt for samlet utvalg, menn og kvinner. Jobbkraav har ogsaa sterkere sammenheng med familie-arbeid konflikt enn ressurser for samlet utvalg og for menn. For kvinner derimot har jobbressurser litt sterkere sammenheng med familie-arbeid konflikt enn jobbkraav (baade tidsbasert og stressbasert familie-arbeid konflikt). Kraavene i modellen forklarer mer av variansen av arbeid-familie konflikt og familie-arbeid konflikt for menn enn for kvinner. For kvinner ser det ut til at det er flere andre faktorer av betydning. En svensk kohortstudie fra 2010 sa pa sammenhengen mellom arbeid-familie konflikt og langtidssykefravaer (Lidwall, Marklund & Voss, 2010). Studien fant at arbeid-familie konflikt var assosiert med langtidssykefravaer for menn med hoeyere sosiooekonomisk status og en tendens til assosiasjon for kvinner med hovedansvar for husarbeid og familie. Dette kan tyde pa at arbeid og familieliv fortsatt er noe koennsdelt (Lidwall et al., 2010).

5.1.3.2 Har ressurser en sterkere sammenheng med arbeid-familie balanse enn med arbeid-familie konflikt?

Denne studien viser at ressurser har en sterkere sammenheng med arbeid-familie balanse enn med arbeid-familie konflikt. Resultatene fra denne studien viser at jobbkraav har en sterkere sammenheng med arbeid-familie balanse enn jobbressurser for samlet utvalg og for utvalg med menn. For kvinner derimot har jobbressurser en sterkere sammenheng med arbeid-familie balanse enn jobbkraav. Ressursene i modellen forklarer litt mer av variansen av arbeid-familie balanse for kvinner enn for menn. Kanskje ressurser i jobb betyr mer for kvinner i forhold til arbeid-familie samhandlingen eller kanskje kvinner benytter seg mer av ressurser i jobb for a fremme en arbeid-familie balanse. Fra litteraturen vet man at kvinner opplever mer fasilitering fra arbeid til familie enn menn (Innstrand et al., 2009).

5.1.4 Krav i arbeid og arbeid-familie samhandling

5.1.4.1 Arbeidsmengde

Resultatene fra denne studien viser at menn arbeider flere timer i uken enn kvinner. Antall arbeidstimer i uken har sammenheng med *arbeid-familie konflikt* for samlet utvalg og for menn. Litteraturen har vist at antall arbeidstimer i uken har sterk sammenheng med arbeid-familie konflikt (Gallie & Russel, 2009; Steiber, 2009; Byron, 2005). Gallie og Russel (2009) fant at sammenhengen var spesielt sterk for kvinner. For kvinner har ikke antall arbeidstimer i uken sammenheng med arbeid-familie konflikt i denne studien. Det kan vaere fordi det er en del kvinner i utvalget som arbeider deltid (29 % kvinner og 9 % menn). Deltidsarbeid kan redusere konflikten mellom arbeid og familie for kvinner, men ikke for menn (Russel et al., 2009). Kvinnens yrkesvalg bidrar til at flere kvinner arbeider deltid enn menn. Deltidsarbeid

er mest vanlig for kvinner i yrker med lavere utdanning og i jobber med mindre grad av autonomi. Undersøkelser har vist at hovedgrunnen til at kvinner jobber deltid er omsorg for egne barn, mens hovedårsaken til at menn arbeider deltid er studier (Næsheim & Villund, 2013). Det kan være en grunn til at deltidsarbeid reduserer konflikt og fremmer balanse for kvinner, men ikke for menn. Leineweber og kollegaer (2013) fant at kjønnsforskjellene økte når man bare så på fulltidsarbeidende arbeidstakere. Kvinner opplevde mer arbeid-familie konflikt enn menn når man sammenlignet bare fulltidsarbeidende menn og kvinner (Leineweber et al., 2013). Antall arbeidstimer i uken har i denne studien sammenheng med lavere *arbeid-familie balanse* for samlet utvalg og for kvinner. Deltidsarbeid har også i tidligere studier vist sammenheng med arbeid-familie balanse (Leineweber et al., 2013).

5.1.4.2 Utvidet arbeidstid

Utvidet arbeidstid er det kravet som har sterkest sammenheng med *arbeid-familie konflikt* for samlet utvalg og for menn og kvinner. Dette bekrefter tidligere forskning som viser at å jobbe overtid på kort varsel, arbeid på kveld, natt og helg er sterke prediktorer for arbeid-familie konflikt (Gallie & Russel, 2009; Steiber, 2009). Utvidet arbeidstid er assosiert med både *tidsbasert* og *stressbasert familie-arbeid konflikt* for samlet utvalg. Utvidet arbeidstid har sammenheng med stressbasert familie-arbeid konflikt for menn. Utvidet arbeidstid har sammenheng med lavere *arbeid-familie balanse* for samlet utvalg og for menn. Resultatene fra denne studien viser at menn arbeider mer utvidet enn kvinner. Grunnen til at utvidet arbeidstid ikke har sammenheng med familie-arbeid konflikt og redusert arbeid-familie balanse for kvinner kan være at det er et lite utvalg og en del kvinner som arbeider deltid. Familieaktiviteter skjer hovedsakelig utenom normalarbeidstid, på ettermiddager og i helger. Jobber man på disse tidspunktene kan det føre til at man opplever at arbeidet interfererer med familien. I denne studien viser korrelasjonsanalysene at det er spesielt å jobbe overtid på kort varsel som har sammenheng med konflikt. Jobbe helg for eksempel har mindre sammenheng med konflikt. Det kan bety at om man jobber overtid på kort varsel ofte så jobber man sannsynligvis mye. Å jobbe helg betyr ikke nødvendigvis at man jobber mye. Studien til Gallie og Russel (2009) viste imidlertid at det å arbeide utvidet er assosiert med økt grad av arbeid-familie konflikt uavhengig av hvor mange timer man arbeider i uken. Litteraturen har vist at for kvinner er det en sterkere sammenheng mellom å jobbe utvidet og konflikt enn for menn, fordi det interfererer mer med kvinners forpliktelser hjemme (Fahlén, 2014). Hvis begge foreldre arbeider utvidet, blir konflikten enda større. Å ha en partner som arbeider utvidet, er også assosiert med økt arbeid-familie konflikt (Gallie & Russel, 2009). En dansk

intervensjonsstudie fra 2014 undersøkte effekten av at skiftarbeidere fikk være med å sette opp arbeidsplaner og å komme med ønsker i forhold til arbeidstider. Resultatene viste redusert arbeid-familie konflikt og en økning av arbeid-familie fasilitering. I forbindelse med studien ble det også gjennomført intervjuer. Tid og regulering av tid viste seg å være et følsomt tema for arbeidstakere som kombinerer arbeid og familie. Små endringer kan gi store utslag (Albertsen et al., 2014). Ejlertsson og kollegaer (2013) fant at opplevelse av tid var den arbeidsfaktoren av størst betydning i forhold til arbeidstakeres helse.

5.1.4.3 Arbeidspress

Det er brukt flere mål på arbeidspress i denne studien. Å jobbe hardt har sammenheng med *arbeid-familie konflikt* for samlet utvalg. Kvinner scorer litt høyere enn menn når det gjelder å jobbe hardt i denne studien. Opplever man at man må jobbe veldig hardt er også stressnivået høyt (Steiber, 2009). Aldri å ha tid til å gjøre alt har sammenheng med *arbeid-familie konflikt* for samlet utvalg og for menn og kvinner separat. Aldri å ha tid til å gjøre alt har sammenheng med *tidsbasert familie-arbeid konflikt* for samlet utvalg og for menn og sammenheng med *stressbasert familie-arbeid konflikt* for samlet utvalg. Dette bekrefter tidligere forskning om at arbeidspress har sammenheng med både arbeid-familie konflikt og familie-arbeid konflikt (Gallie & Russel, 2009; Steiber, 2009; Byron, 2005). Aldri å ha tid til å gjøre alt utgjør den nest sterkeste sammenheng mellom krav og arbeid-familie konflikt i denne studien. Helse eller sikkerhet i fare har i denne studien sammenheng med lavere *arbeid-familie balanse* for samlet utvalg når det ikke er kontrollert for ressurser. Det tyder på at ressurser i jobb er viktig for å redusere belastningen av dette jobbkrevet. Denne type arbeidspress har fra tidligere forskning vist å øke konflikt (Steiber, 2009). Byron (2005) fant i sin metaanalyse at jobbstress er det jobbkrevet som har sterkeste sammenheng med arbeid-familie konflikt. Mauno og kollegaer (2006) argumenterer for at en mangel på menneskelige ressurser som gjør at mange arbeidstakere får en stor arbeidsbelastning (overload) bør unngås ved at man henter inn mer arbeidskraft eller re-organiserer arbeidsoppgaver. En annen situasjon kan være at ansatte er blitt vant med å arbeide lange dager. I en slik situasjon kan en normal arbeidsdag eller redusert antall arbeidstimer være ansett som upassende og et tegn på at man er lat. Det er viktig å øke arbeidstakeres og lederes forståelse for de negative helsekonsekvensene av lange arbeidsdager (Mauno et al., 2006). Å sette grenser mellom arbeid og familie kan være vanskelig i vår tid. Teknologien gir arbeidstakere større mulighet til å velge når tid og hvor man vil jobbe. Å arbeide hjemmefra er blitt vanlig. Russel og kollegaer (2009) fant at det å jobbe hjemmefra har sammenheng med økt arbeid-familie konflikt. Dette kan ha sammenheng

med at man bryter opp grenser mellom arbeid og familie. Arbeidet tar tid fra familien. Mange arbeider også hjemme i tillegg til på arbeidsplassen. Det er blitt mer vanlig å ta med seg arbeid hjem om man ikke har hatt tid til å gjøre alt ferdig på jobb. Det er en sterk sammenheng mellom å arbeide hjemmefra og å arbeide mange arbeidstimer, og det er sammenheng mellom å arbeide hjemmefra og høyt arbeidspress (Russell et al., 2009). Jobbkrevet lønn avhengig av innsats har i denne studien sammenheng med *tidsbasert familiearbeid konflikt* for samlet utvalg. Menn scorer høyere enn kvinner på at lønn er avhengig av innsats. Det er kanskje flere menn som har jobber hvor lønn er avhengig av innsats, som for eksempel i det private næringsliv. I utvalget til denne studien er det for eksempel 9.7 % menn som er selvstendig næringsdrivende mot 5.6 % kvinner. For menn har lønn avhengig av innsats sammenheng med både *tidsbasert* og *stressbasert familiearbeid konflikt*. Familiekrav kan gjøre det vanskelig å arbeide så mye som er nødvendig eller man ønsker i forhold til lønnen.

Stress på jobben kan hindre «recovery». «Recovery» betyr i biologien en prosess hvor systemer i kroppen går tilbake til normalen etter en stressepisode (Meijman, Mulder, Drenth, & Thierry, 1998). Jobbstress kan gjøre det vanskelig å koble mentalt ut fra arbeid. Når «recovery» ikke oppstår adekvat kan den konstante stressaktivering få negative konsekvenser for eksempel i form av økt hjertefrekvens, blodtrykk og tretthet (Sonnentag & Fritz, 2007). I følge Sonnentag og Fritz (2007) består arbeidsrecovery av å koble mentalt ut fra arbeid, avspenning, kontroll og mestringsopplevelser. Å koble mentalt ut fra arbeid er det viktigste i denne prosessen. Ressurser gjenopprettes gjennom «recovery» prosesser utenfor jobb når man bruker andre ressurser enn under arbeid (Sonnentag & Fritz, 2007). Når man har barn, er tiden utenom jobb også krevende, og det kan være vanskelig å finne tid for hvile. Vi lever i en tid da det settes høye krav til oppfølging av barn for eksempel i forhold til organiserte fritidsaktiviteter og for mange blir totalsituasjonen krevende.

5.1.4.4 Risiko for degradering

Et av målene på usikkerhet som er brukt i denne studien, er risiko for degradering. Dette målet har sammenheng med *arbeid-familie konflikt* for samlet utvalg. Dette målet har også sammenheng med *tidsbasert familiearbeid konflikt* for menn og *stressbasert familiearbeid konflikt* for samlet utvalg og for menn. Gati og Perez (2014) fant at det fortsatt er stereotype forventninger i forhold til menn og arbeid. Prestisje og lønn betyr mer for menn enn for kvinner i forhold til valg av jobb (Gati & Perez, 2014). For menn har det kanskje større betydning å ha en viss posisjon i arbeidslivet. Det er mulig det er press eller forventninger fra

omgivelsene som gjør at dette betyr mer for menn enn for kvinner. Menn føler også mer ansvar for å forsørge og usikkerhet kan være en trussel til den rollen. Familieforpliktelser kan hindre en i å jobbe så mye som jobben krever. Risiko for degradering kan øke stressnivået og føre til at man arbeider mer og på den måten øker en konflikt mellom arbeid og familie.

5.1.5 Ressurser i arbeid og arbeid-familie samhandling

5.1.5.1 Kollegastøtte

I denne studien har kollegastøtte sammenheng med lavere grad av *arbeid-familie konflikt* for kvinner. For samlet utvalg har kollegastøtte sammenheng med *arbeid-familie balanse*. Dalen, van, Sanders og Willemsen (2005) fant at kvinner får mer sosial støtte fra kollegaer enn menn, mens menn og kvinner får like mye støtte fra leder. Det er mulig kollegastøtte betyr mer for kvinner enn for menn i denne sammenhengen, eller kanskje det er slik at kvinner benytter seg mer av kollegastøtte for å redusere stresset det er å kombinere arbeids- og familieroller. Det er ikke funnet kjønnsforskjeller i effekt av sosial støtte (Daalen, van et al., 2005). Sosial støtte har vist seg å ha stor betydning for hvordan man klarer å kombinere arbeid og familie (Kossek, Pichler, Bodner, & Hammer, 2011; Selvarajan, Cloninger, & Singh, 2013). Kollegastøtte er funnet å ha sammenheng med redusert arbeid-familie konflikt (Daalen, van, et al., 2005). Sosial støtte gir fasilitering i begge retninger. Det er også funnet indirekte effekter av sosial støtte. Det vil si at sosial støtte på jobb kan føre til redusert familie-arbeid konflikt via redusert arbeid-familie konflikt og sosial støtte i familien kan føre til redusert arbeid-familie konflikt via redusert familie-arbeid konflikt (Selvarajan et al., 2013). De fleste studiene som har sett på sosial støtte og arbeid-familie samhandling har imidlertid sett på ulike former for lederstøtte og støtte fra partner. I en metaanalyse om sosial støtte og arbeid-familie samhandling fra 2011 som inneholdt 85 studier, var ikke kollegastøtte inkludert fordi det er for få studier som har sett på det (Kossek et al., 2011).

5.1.5.2 Læringsmuligheter

Læringsmuligheter har i denne studien sammenheng med en redusert *tidsbasert familie-arbeid konflikt* for samlet utvalg. Det kan ha sammenheng med type jobb. En jobb med læringsmuligheter er kanskje en jobb som krever høyere utdanning og en jobb som i større grad gir mulighet til å disponere og styre tiden slik at man unngår en tidskonflikt. For kvinner har læringsmuligheter i jobb sammenheng med *arbeid-familie balanse*. Læringsmuligheter dekker et grunnleggende psykologisk behov for mennesker og fører til en indre motivasjon og trivsel (Ryan & Deci, 2000). Dette gir fasilitering som kan fremme en arbeid-familie balanse. Rego og Cunha (2009) fant at det er sammenheng mellom læringsmuligheter og affektivt

velvære. Denne sammenhengen modereres av arbeid-familie balanse. For arbeidstakere som opplever en høy arbeid-familie balanse er denne sammenhengen sterk. For arbeidstakere som opplever en lav arbeid-familie balanse er sammenhengen svakere (Rego & Cunha, 2009).

5.1.5.3 Muligheter for forfremmelse

Jobbressursen mulighet for forfremmelse har i denne studien sammenheng med redusert *arbeid-familie konflikt* for samlet utvalg og for menn. Muligheter for forfremmelse øker samtidig *tidsbasert familie-arbeid konflikt* for samlet utvalg og for menn. Det ser ut som at mulighet for forfremmelse betyr mer for menn enn for kvinner og kanskje menn derfor jobber mer, noe som fører til en tidsbasert konflikt. Familien kan hindre en i å jobbe så mye som en ønsker for å få mulighet til forfremmelse. For kvinner ser det ut til at forfremmelse er mindre viktig. Det kan tyde på at tradisjonelle kjønnsroller fortsatt er rådende ved at kvinner har en sterkere tilknytning til familiedomene og menn en sterkere tilknytning til arbeidsdomene. For menn har muligheter for forfremmelse også sammenheng med *arbeid-familie balanse* i denne studien. Gati og Perez (2014) fant at det var kjønnsforskjeller i karrierepreferanser. Denne kohortstudien sammenlignet menn og kvinners yrkespreferanser i 1990 og 2010. De fant at selv om kjønn betyr mindre i dag enn tidligere i forhold til valg av yrke er det fortsatt av betydning. Prestisje og lønn betyr mer for menn enn kvinner. Menn foretrekker yrker hvor man får bruk for tekniske og numeriske ferdigheter. Kvinner foretrekker yrker som innebærer helse og sosialt arbeid og bruk av kunstneriske evner. Dette er ofte yrker i det offentlige med lavere inntekt og mindre prestisje. Kvinner er påvirket av stereotype holdninger som hindrer dem i å vurdere visse karrieremuligheter. Kvinner foretrekker i tillegg arbeidstider som gjør det mulig å tilbringe mer tid sammen med familien. Studien indikerer også at menn er påvirket av stereotype holdninger og er begrenset i forhold til yrkesvalg. Menn velger gjerne karrierer som er mer maskuline i forhold til å unngå sosiale stigma (Gati & Perez, 2014). En studie blant høyt utdannede arbeidstakere (jurister, siviløkonomer, sivilingeniører) i Norge viste at det ikke var kjønnsforskjeller blant barnløse menn og kvinner. Blant fedre og mødre derimot var det tydelige forskjeller. Høyt utdannede mødre arbeidet på lavere stillingsnivå ofte i det offentlige og i jobber med mindre innflytelse og lavere lønn. Flere høyt utdannede fedre arbeidet i privat sektor, på høyere stillingsnivå, oftere i lederstillinger og tjente mer enn kvinner. Mødre valgte jobber som var lettere å kombinere med barn, mens fedre ikke gjorde det (Halrynjo & Lyng, 2010).

5.1.5.4 Sikker jobb

Sikker jobb har ikke sammenheng med redusert *arbeid-familie konflikt* i denne studien, men sikker jobb er den ressursen som er av størst betydning i forhold til lavere grad av *familie-arbeid konflikt*. Sikker jobb har sammenheng med redusert *tidsbasert* og *stressbasert familie-arbeid konflikt* for samlet utvalg og for kvinner. Det kan være at usikkerhet påvirker kvinner mer enn menn. Lunau og kollegaer (2014) fant for eksempel at for kvinner var midlertidig arbeidskontrakt assosiert med lavere arbeid-familie balanse. Tidligere forskning har vist at usikker jobb (risiko for å miste jobben) har sammenheng med arbeid-familie konflikt (Steiber, 2009; Batt & Valcour, 2003). Risiko for å miste jobben truer økonomisk velvære og det er sannsynlig at det medfører emosjonelt stress (Batt & Valcour, 2003). Steiber (2009) fant at usikkerhet i jobb er relatert til tidsbasert arbeid-familie konflikt for både menn og kvinner, men bare assosiert med stressbasert arbeid-familie konflikt for menn. Det kan tyde på at menn bekymrer seg mer for sikkerhet i jobb relatert til inntekt. Steiber (2009) fant at den partneren som har størst økonomisk ansvar opplevde høyere grad av arbeid-familie konflikt. En studie fra Finland (2014) undersøkte om jobbkontroll og sosial støtte på jobb kan fungere som en moderator for de negative effektene usikkerhet i jobb har i forhold til arbeid-familie konflikt (Cheng, Mauno, & Lee, 2014). Resultatene viste at det ikke var tilfelle. Sikker jobb har ikke betydning for *arbeid-familie balanse* i denne studien. Muligens kan resultatet fra denne analysen også ha sammenheng med at arbeidslivet generelt i Norge er preget av sikkerhet i forhold til en del andre land i Europa, hvor økonomiske kriser har ført til stor usikkerhet i arbeidsmarkedet. I tillegg har man gode rettigheter og økonomiske tjenester ved arbeidsledighet (Folketrygdloven, 1997, §4). I en rapport fra Statens Arbeidsmiljøinstitutt (2014) kommer det fram at arbeidslivet i Norge ikke har blitt mer usikkert de siste 10 årene og at det ikke har blitt flere midlertidige kontrakter i Norge de siste 10 årene. Norsk arbeidsliv er preget av minst usikkerhet i Europa og er det landet med minst bruk av midlertidige kontrakter (Statens Arbeidsmiljøinstitutt, 2014). Etter denne rapporten ble laget har det skjedd endringer i norsk arbeidsliv. Den økonomiske krisen i oljebransjen har ført til en rekke nedbemanninger i oljebransjen våren 2015. Hvordan utvikling av arbeidslivet i Norge blir videre er usikkert. Tryggheten man har hatt er en ressurs for arbeidstakere og en mer usikker framtid kan påvirke arbeid-familie balansen. Stortinget har våren 2015 vedtatt endringer i arbeidsmiljøloven som medfører økt mulighet for bruk av midlertidige ansettelser og utvidet arbeidstid.

5.1.5.5 Tilfredshet med lønn

Tilfredshet med lønn påvirker ikke opplevelsen av *arbeid-familie konflikt* i denne studien. Det kan ha sammenheng med at velferden generelt er høy i Norge, og at økonomiske bekymringer ikke er så utbredt når man er i arbeid. Tilfredshet med lønn er for kvinner assosiert med en økning av *stressbasert familie-arbeid konflikt*. Det kan være at kvinner med høy lønn opplever mer stress på grunn av krav i familiedomene og en krevende jobb. Tilfredshet med lønn har sammenheng med *arbeid-familie balanse* for samlet utvalg og for kvinner. Menn scorer høyere på tilfredshet med lønn, men det ser ut som at lønn betyr mer for kvinner enn for menn i forhold til å kombinere arbeid og familie. Det kan ha sammenheng med kvaliteter i jobben. Jobber med høyere lønn gir generelt større jobbkontroll. Grönlund (2007) fant at kvinner og menn brukte kontroll på ulike måter. Kvinner som bærer hovedansvaret for hjemmet, kan bruke friheten på jobb til å balansere mellom arbeid og familiekrav, noe som kan redusere en konflikt. Menn med høy grad av kontroll på jobb setter gjerne høyere krav til sin partner enn andre menn, og finner det vanskelig å delta i familieforpliktelser på grunn av en krevende jobb (Grönlund, 2007). Kontroll kan ikke bare redusere stress, men også produsere gevinster, spesielt for kvinner. Det er imidlertid bare en høy grad av kontroll som kan redusere arbeid-familie konflikt for kvinner, spesielt i situasjoner med høye jobbkrav (Grönlund, 2007). I følge JD-R modellen er jobbressurser forventet å ha spesiell betydning når arbeidstakere møter høye jobbkrav. Den positive sammenhengen mellom jobbressurser og engasjement er forventet å være sterkere når jobbkravene er høye. Høy jobbkontroll kombinert med enten høyt eller lavt nivå av jobbkrav kan resultere i høy motivasjon og engasjement (Bakker & Demerouti, 2007). Jobber med høy kontroll gir også kanskje høyere status og det kan fasilitere «role bargaining». Samtidig kan kanskje kvinner med jobber med høy kontroll møte lavere forventninger i forhold til tradisjonelle kjønnsroller (Grönlund, 2007).

5.1.5.6 Autonomi

Autonomi (jobbkontroll) reduserer ikke *arbeid-familie konflikt* i denne studien. Dette er også funnet i tidligere forskning. Grönlund (2007) fant at mens jobbkrav har en sterk sammenheng med arbeid-familie konflikt, har kontroll en marginal effekt. Studien fant imidlertid at for kvinner kan jobbkontroll redusere arbeid-familie konflikt, når jobbkontroll er på et veldig høyt nivå. Kvinner som arbeidet deltid i jobber med lav kontroll opplevde ikke mindre konflikt enn kvinner som arbeidet 41 timer i uken i jobber med høy kontroll. Utfra dette er det like viktig å forbedre arbeidsbetingelser som å fokusere på arbeidstider i forhold til kjønn og arbeid-familiepolitikk (Grönlund, 2007). Bakker og kollegaer (2011) fant i en studie blant

leger under spesialisering at jobbautonomi ikke modererte sammenhengen mellom jobbkrav og arbeid-familie konflikt. Det er imidlertid mye tidligere forskning som har vist at jobbkontroll er en viktig ressurs for å redusere arbeid-familie konflikt. Når arbeidstakere har noe kontroll over arbeidet, gir det mulighet for å koordinere timeplaner med familieforpliktelser og på den måten redusere tidsbasert stress (Steiber, 2009). Det er også av betydning at arbeid er familiefleksibelt, for eksempel om timeplaner og arbeidsmengde kan justeres i forhold til å møte familiære behov som for eksempel å ta seg av et sykt barn (Steiber, 2009). Beutell (2010) fant at jobbkontroll reduserte arbeid-familie konflikt og at det var sammenheng mellom støtte fra leder og opplevd jobbkontroll. Jobbkontroll og lederstøtte er jobbressurser som kan redusere arbeid-familie konflikt fordi ressursene gjør det lettere å få arbeidet gjort og oppveier stresset av å føle at man blir dratt i to retninger (Steiber, 2009). Mange studier knytter jobbkontroll og lederstøtte til lavere grad av arbeid-familie konflikt, men de kausale påstandene som kan gjøres er begrenset. De fleste studiene som er blitt utført er tverrsnittstudier, men det er også blitt gjennomført noen intervensjonsstudier. Kelly og kollegaer (2014) gjennomførte en intervensjonsstudie i USA, som gikk ut på at ledere fikk undervisning om betydningen av å gi de ansatte støtte i forhold til personlig liv samtidig som man kartla når og hvor de ansatte ønsket å jobbe. Resultatene viste signifikant reduksjon i begge retninger av arbeid-familie konflikt for de ansatte. Intervensjonen gav ansatte som var mer sårbare for arbeid-familie konflikt større fordeler. Intervensjonen medførte endringer i arbeid-familie konflikt mens de ansatte fortsatte i de samme jobbene med samme antall arbeidstimer og samme arbeidspress og i de samme familiesituasjonene. Funnene fra denne studien viste at arbeidsplassens forventninger og praksiser påvirker ansattes opplevelse av arbeid-familie konflikt (Kelly et al., 2014). Studien til Kelly og kollegaer (2014) viser at arbeid-familie konflikt ikke bare er den enkelte arbeidstakers private problem, men noe som kan endres innen en arbeidsplass. Resultatene fra denne studien viser at autonomi er den jobbressursen som har størst betydning for *arbeid-familie balanse*. Autonomi i jobb har sammenheng med arbeid-familie balanse for samlet utvalg og for menn og kvinner. Fra litteraturen er spesielt jobbkontroll vektlagt som en viktig ressurs i forhold til arbeid-familie balanse (Kelly et al., 2014). Nordmenn har rapportert høyere grad av autonomi i jobb enn arbeidstakere i andre land i Europa (EWCS, 2010). Menn scorer høyere enn kvinner på autonomi i denne studien. I følge denne studien kan menn i større grad enn kvinner selv organisere arbeidsdagen, påvirke beslutninger og styre arbeidstempo. Kvinner har ofte jobber med lavere grad av autonomi. Det kan ha sammenheng med hvilke typer jobber kvinner har. Typiske kvinneyrker som for eksempel helsearbeidere har lav grad av autonomi i jobb.

De siste årene har det vært en tendens til økende fleksibilitet i arbeidslivet. Innvirkningen fleksibilitet av arbeidstimer har på arbeid-familiestress er både positiv og negativ. Arbeidstakere kan i større grad velge hvor de jobber, og mange velger å arbeide hjemmefra som et alternativ. Dette har blitt sett på som gunstig for familier som integrerer arbeid og familie (Hammer & Zimmerman, 2011). Denne studien viser at fleksibel arbeidstid ikke har betydning for *arbeid-familie konflikt* eller *arbeid-familie balanse*. Det kan være på grunn av at fleksibel arbeidstid dekkes av autonomiskalaen og at fleksibel arbeidstid alene ikke er en effektiv ressurs. Fleksibel arbeidstid må være en del av en arbeidskultur som tillater arbeidstakere å benytte seg av fleksibiliteten for at ressursen skal ha effekt (Allen, 2001). Ved bivariate korrelasjonsanalyser i denne studien viser fleksibel arbeidstid negativ sammenheng med arbeid-familie konflikt samt en positiv sammenheng med arbeid-familie balanse for kvinner. Litteraturen har vist at fleksibel arbeidstid har større betydning for kvinner enn for menn i forhold til å kombinere arbeid og familie (Steiber, 2009; Fahlèn, 2014). Innstrand (2009) fant at kvinner opplevde samhandlingen mellom arbeid og familie som mindre fleksibel sammenlignet med menn (Innstrand, 2009). Menn scorer også høyere på fleksibel arbeidstid enn kvinner i denne studien. Fleksibel arbeidstid er i forskning forbundet med redusert konfliktnivå, men sammenhengen er sterkere for deltidsarbeid (Russel, 2009). Russel (2009) fant for eksempel at fleksibel arbeidstid var positivt hvis man arbeidet i offentlig virksomhet, men hvis man arbeidet i privat virksomhet hadde det ingen effekt.

5.1.6 Ressursenes betydning

Ressursenes betydning for arbeid-familie samhandlingen utfordres i en nylig publisert studie (Carlson et al., 2015). En måte å mestre ulike roller i familie- og arbeidsdomene kan være å sette klarer grenser. Utydelige grenser kan øke arbeid-familie konflikt og få negative konsekvenser for nære relasjoner. Tydelige grenser mellom arbeid og familie kan redusere arbeid-familie konflikt, men hindre fasilitering mellom arbeid og familie. Studien konkluderer med at selv om det er fordeler for organisasjoner at arbeidstakere er fleksible, så kan det være kostbart for individer, spesielt i forhold til relasjon til partner. Opplevelsen av å trekke jobben inn i familien (for eksempel å ta jobbtelefoner mens man er sammen med familien, eller endre på planer med familien på grunn av jobben) er et tveegget sverd. Å trekke jobben inn i familien kan være negativt for nære relasjoner og øke arbeid-familie konflikt, men har også fordelen av en større forankring i arbeidet (Carlson et al., 2015). Arbeidstakeres holdninger til arbeid endres også over tid. Unge arbeidstakere i dag er for eksempel mer opptatt av verdier som selvrealisering enn tidligere generasjoner. Det kan føre til at man godtar å jobbe mer, og

kanskje i større grad tillater å la arbeid gå på bekostning av familien. Vi lever i en travel verden med høye krav i arbeidslivet og i familien. Grensene mellom arbeid og familie blir stadig mer utflytende. Det er kanskje ikke mulig å unngå en konflikt mellom arbeid og familie og desto viktigere er det å øke ressursene som kan redusere de negative effektene av en konflikt. Norsk arbeidsliv har et forbedrings potensiale når det gjelder fokus på ressurser. Det er behov for å øke kunnskapen om betydningen av ressurser for arbeidstakere. Ressurser som kan redusere grad av konflikt mellom arbeid og familie er av stor verdi og bør legges vekt på å kartlegge i organisasjoner. Det er behov for å øke forståelse og bevissthet for ressursenes betydning. I følge COR teori avler ressurser nye ressurser og gjør at man takler en større belastning (Hobfoll, 1989). Det er avgjørende å kartlegge og bygge opp ressurser som kan redusere stresset jobbkravene medfører for arbeidstakerne. Å ta i betraktning de fordelaktige sammenhengene mellom arbeid og familie er også av betydning. Ressurser kan føre til ulike gevinster på individnivå, på arbeidsplassen og i forhold til familie uavhengig av kravene i miljøet. Organisasjoner er anbefalt å fokusere på å bedre jobbressurser som hjelper arbeidstakere å oppnå arbeidsmål og stimulerer til personlig vekst, læring og utvikling. Som et resultat av å fremme ytre og indre motivasjon vil ansatte være både i stand til og villige til å yte deres beste på arbeid (Hakanen & Roodt, 2010). Jobbressurser kan bidra til jobbengasjement som igjen fører til arbeid-familie fasilitering. Arbeidstakere som gleder seg over sitt arbeid fordi de for eksempel har muligheter for utvikling og interessante interaksjoner med andre, går gjerne hjem fra jobb i godt humør. Denne form for arbeid-familie fasilitering vil også ha positiv effekt på relasjoner i familien (Bakker & Demerouti, 2013). Personlighet har også vist sammenheng med hvordan man takler balansen mellom arbeid og familie. Utadvendthet og selvfølelse er personlige ressurser som gjør en bedre i stand til aktivt å ta tak i problemer og på den måten kan redusere arbeid-familie konflikt (Frone, 2003). Selvfølelse (Heraty et al., 2008) og utadvendthet (Grzywacz & Marks, 2000; Wayne et al., 2004) er ressurser som kan øke fasilitering mellom arbeid og familie.

5.1.7 Betydningen av kontekst

JD-R modellen passer godt til helsefremmende arbeid med sin settingstilnærming. I denne forbindelse er settingen både arbeids- og familiedomene. Ejlertsson og kollegaer (2013) argumenterer for at familiesituasjonen og ikke bare arbeidsopplevelser bør tas med i betraktning når man investerer i helsefremmende arbeidsplasser. Både positive arbeidsopplevelser og tilfredshet med familiesituasjonen er relatert til positiv helse. Ved å ta

hensyn til arbeidstakeres arbeid-familie balanse kan arbeidstakeres helse påvirkes positivt (Ejlertson et al., 2013).

5.1.7.1 Familiedomene

Resultatene fra denne studien viser at de utvalgte bakgrunnsfaktorene i familiedomene har liten betydning for arbeid-familie samhandlingen. Det er mange andre faktorer som kan ha betydningen som for eksempel støtte fra partner eller familie og personlige ressurser. Partners arbeidssituasjon vil også ha stor innvirkning. Studier har vist at det er sammenheng mellom hvor mye partneren arbeider og arbeid-familie konflikt (Steiber, 2009). I tillegg kommer krav fra foreldrerollen med oppfølging av barn. Det er mange krav til foreldre i dagens samfunn. Som omsorgsgiver er det av stor betydning å ha overskudd og energi til å følge opp barn. Undersøkelser har vist at både mødre og fedre prioriterer barna høyt når de ikke er på jobb. Selv om de fleste små barn går i barnehagen i dag, bruker mødre minst like mye tid til aktivt omsorgsarbeid som før, samtidig som fedres omsorgsarbeid har økt (Kitterød, 2012). Ansattes opplevelse av arbeid-familie konflikt kan også krysse over og affisere helse og velvære til ektefeller og barn. Arbeid-familie konflikt er relatert til høyere arbeid-familie konflikt hos ektefeller (Frone, 2003). Bakker og Demerouti (2013) foreslår en modell kalt «the spillover-crossover model» som illustrerer hvordan stress opplevd i et domene kan overføres. «Spillover» er overføring av stress fra et område i livet til et annet for et individ. «Crossover» involverer overføring av stress fra et individ til et annet individ som er i nær relasjon. Arbeid-familie konflikt kan for eksempel overføres fra et individ til partner eller barn.

I denne studien har fokuset vært på individet og krav og ressurser i arbeid. I tillegg er det tatt med noen objektive bakgrunnsfaktorer fra familiedomene. Familiekonteksten kan påvirke arbeid-familie konflikt og arbeid-familie fasilitering på mange måter. Voyandoff (2004) vektlegger betydningen ressurser har i forhold til å mestre arbeid og familie. Ressurser kan eksistere gjennom ulike domener i ens liv inkludert arbeid og hjem. Jo flere ressurser individet har tilgjengelig hjemme jo høyere rapporterer de deres mentale helse. Deltakelse i familien støtter mental og generell helse som gir positive effekter på arbeidsinnsats (Voyandoff, 2004). Selv om antall skilsmisser har hatt en svak nedgang de siste årene er det fortsatt mange ekteskap som ender i skilsmisse (45 % i 2013). I tillegg kommer samboerbrudd hvor tallene er mer usikre (SSB, 2015c). Dette medfører nye familiestrukturer med flere aleneforeldre og nye familier. Nye familiestrukturer skaper nye utfordringer i arbeid-familie samhandlingen (Hammer & Zimmerman, 2011). Det kan føre til svakere relasjoner og på den måten mindre sosial støtte fra familien. Det er også ulike familiekarakteristikk. Familier

med for eksempel kronisk syke barn eller barn med funksjonshemninger står overfor andre utfordringer enn familier med friske barn. Familiestrukturer og familiekarakteristikk kan påvirke grad av arbeid-familie konflikt og arbeid-familie fasilitering opplevd av arbeidstakere (Hammer & Zimmerman, 2011).

5.1.7.2 Arbeid-familie kultur på arbeidsplassen

Arbeid-familie kultur kan defineres som « *de delte antakelser, oppfatninger og verdier i forhold til i hvilken grad en organisasjon støtter og ser på det som verdifullt å integrere ansattes arbeid og familieliv*» (Thompson et al., 1999, s. 392). Tidligere forskning foreslår at en støttende arbeid-familiekultur og ledelse kan redusere arbeid-familie konflikt. Arbeid-familie spesifikk lederstøtte er sterkere relatert til lavere arbeid-familie konflikt sammenlignet med generell sosial støtte fra leder (Hammer et al., 2008). Arbeid-familie kulturen på den enkelte arbeidsplass kan være ulik. Ledere vil ha ulike holdninger til om det er akseptert å blande inn personlige behov eller familiens behov i organisering av arbeidshverdagen. I Norge har man gode rettigheter i forhold til å kombinere arbeid og familie, for eksempel i forhold til fleksibel arbeidstid og permisjon ved barns sykdom. Hvordan formelle rettigheter knyttet til å kombinere arbeid og familie tolkes vil imidlertid avhenge av arbeid-familiekulturen og ledelse på arbeidsplassen (Hammer et al., 2008). Det er viktig at arbeidstakere opplever at arbeidsplassen er støttende i forhold til familie og arbeid (Mauno et al., 2006). Mauno og kollegaer (2006) fant at både jobbkontroll og en familiestøttende kultur på arbeidsplassen kan være viktige beskyttende ressurser i en situasjon hvor arbeid-familie konflikt er høy. Noen studier har hevdet at et familiestøttende miljø kanskje er viktigere enn fleksible arbeidsbetingelser. Fleksible arbeidsbetingelser alene er ofte ineffektive hvis arbeidskulturen ikke støtter at de brukes (Allen, 2001). Ledere bør få opplæring i forhold til hvordan de kan opptre og tenke mer familiestøttende for at kulturen i organisasjoner skal bli mer familiestøttende. Opplæringen bør blant annet fokusere på fordelene av en mer familievennlig kultur med hensyn til for eksempel arbeidstakeres velvære (Mauno et al., 2006). Timms og kollegaer (2015) fant at positive opplevelser på arbeid var assosiert med arbeid-familie fasilitering og langsiktig jobbengasjement. Studien viste at fasiliteringsprosesser på arbeid sørget for fordeler for både familier og arbeidsplasser (Timms et al., 2015). Å delta i multiple roller som for eksempel arbeidstaker og forelder, kan gjøre at en presterer bedre på jobb ved at ressurser og ferdigheter overføres mellom rollene. Å delta i multiple roller kan også gjøre at man blir mer resilient (motstandsdyktig) i forhold til stress på jobben ved at positive opplevelser i andre roller kan fungere som en buffer (Greenhaus &

Powell, 2006). Et godt familieliv kan også være en berikelse for jobben (Hakanen, Peeters & Perhoniemi, 2011). Allis og O`Driscoll (2008) fant at psykologisk involvering i familien, predikerer familie-arbeid fasilitering, som igjen fører til positivt velvære på jobb. Det er sannsynlig at en arbeidskultur som støtter arbeidstakere i forhold til å kombinere arbeid og familie vil generere positive fordeler for både organisasjoner og arbeidstakere (Konrad, 2013). Det er viktig med en forståelse blant arbeidsgivere for at totalsituasjonen av krav og ressurser i familie og jobb er av betydning. Resurser er ikke likt fordelt. Arbeidstakere kommer fra ulike familieforhold og med ulike personlige ressurser. Ved at det tas hensyn til arbeidstakeres arbeid-familie balanse kan man påvirke arbeidstakeres helse (Ejlertsson et al., 2013).

5.2 Metodediskusjon

I metodediskusjonen vurderes metodologiske forhold ved studiens datakilde og design med hensyn til reliabilitet og validitet.

5.2.1 Styrker og svakheter

5.2.1.1 Design

Datamaterialet som er brukt i denne studien er hentet fra European Social Survey (ESS) Round 5 (2010/2011). Dette er en tverrsnittsundersøkelse som gir datamateriale til å undersøke forskningsspørsmål innenfor en rekke temaer. Datamaterialet er ikke designet spesifikt for å gi svar på forskningsspørsmålene i denne studien. Undersøkelsen har imidlertid en egen modul om arbeid, familie og velvære som egner seg godt til å svare på forskningsspørsmål i denne studien. Det er strenge prosedyrer for innsamling og behandling av data i ESS. Det gjør at datamaterialet har en høy kvalitet og både reliabilitet og validitet er høy. Dette øker også kvaliteten på resultatene.

ESS Round 5 2010/2011 ble gjennomført ved bruk av tverrsnittsundersøkelse.

Tverrsnittsundersøkelser egner seg godt til å få informasjon fra et stort antall respondenter på et bestemt tidspunkt, men designet gjør at man ikke kan trekke kausale slutninger. En tverrsnittsundersøkelse er tilstrekkelig til å kunne si at fenomener er relaterte. Det er komplekse sammenhenger mellom arbeid og familie og en intervensjonsstudie vil bare kunne sørge for årsaksforklaringer til helt enkle sammenhenger. Det er behov for å utforske temaet fra ulike perspektiver gjennom ulike metoder. I denne studien var hensikten å se på sammenhenger mellom krav og ressurser i jobb og arbeid-familie konflikt og arbeid-familie balanse. Til dette formålet egner en tverrsnittstudie seg godt.

Datamaterialet er ikke primært samlet inn for å besvare forskningsspørsmål i denne studien. Det gjør at det mangler mål på noen av de relevante jobbkravene og jobbressursene i jobbkrav-ressurs modellen (JD-R modellen) som studien baseres på. Av jobbressurser mangler det mål på for eksempel støtte fra leder. Lederstøtte i forhold til å kombinere arbeid og familie er en ressurs som en har sett i en rekke studier har sammenheng med lavere grad av arbeid-familie konflikt (Kelly et al., 2014). Kollegastøtte er målt i denne studien. Norsk arbeidsliv kjennetegnes av en flat struktur og av den grunn kan det være at kollegastøtte har større betydning i forhold til lederstøtte enn i andre land som kjennetegnes av en mer hierarkisk arbeidskultur. I så tilfelle kan man si at kollegastøtte er et godt mål i en norsk arbeidssetting. I modellen er det tatt med 7 ulike jobbkraav og 7 ulike jobbressurser som i litteraturen har vist å ha betydning for arbeid og familie. Det vurderes slik at modellen dekker et bredt spekter av jobbkrav og jobbressurser fra JD-R modellen. I tillegg kontrolleres det for 7 ulike demografiske bakgrunnsvariabler som i litteraturen har vist å innvirke på sammenhenger mellom arbeid og familie. Det vurderes derfor slik at modellen som er brukt i denne studien, er bred og dekker mange elementer av JD-R modellen.

5.2.1.2 Analyser

Gjennomføring av analysene ble utført etter strenge prosedyrer. ESS sine anbefalinger om vektning av data ble fulgt. Det gjør at data blir mer representative. I beskrivelsene av resultatene brukes adjusted R2 som mål på effektstørrelsen på grunn av utvalgets størrelse. Dette er et strengere mål enn R2 og gjør at resultatene som presenteres gir et mer konservativt estimat. Det er en styrke for studien at begge retninger av arbeid-familie konflikt undersøkes. Arbeid-familie konflikt skalaen utgjør et bredt mål som undersøker ulike sider av konflikten. Skalaen måler konflikt basert på stress, tid, energi og i hvilken grad partner og familie opplever konflikt. Familie-arbeid konflikt måles med to spørsmål som dekker både tidsbasert og stressbasert familie-arbeid konflikt. Arbeid-familie balanse måles med et bredt spørsmål. Dette gjør at resultatene får fram et bredt bilde av arbeid-familie samhandlingen. Samtidig gjør det at man får et nyansert bilde av problematikken og viser at det er et tema med mange aspekter. Prosentandelen som ikke har svart på spørsmål varierer fra 0.2- 8.3 %.

Missingprosenten er noe høy på noen av spørsmålene, men samtidig innenfor akseptable grenser for antall missing verdier. Det lyktes ikke å finne noen årsak til dette. Her kunne man for eksempel erstattet missings med mean, men det ble valgt å bruke dataene slik de var. For å øke «poweren» i studien ble det vurdert som riktig å ta med disse respondentene. I tillegg ble

det brukt «pairwise exclusion» istedenfor «listwise exclusion» ved behandling av missingverdier i analysene også for å øke «poweren» i studien.

5.2.1.3 Utvalg

ESS har detaljerte prosedyrer for utvalgsdesign og et eget team som har jobbet med å sikre kvaliteten på utvalgsdesignene i hvert av landene (ESS Sampling Expert Panel, 2010).

Tidligere forskning har vist at arbeidstakere med barn opplever høyere grad av arbeid-familie konflikt (Innstrand et al., 2010). Utvalget i denne studien består av norske arbeidstakere med omsorgsansvar for barn. Det er en styrke for denne studien at man kan si noe spesielt om sammenhenger for arbeidstakere med barn. Det er også en styrke at studien ser på sammenhenger i et norsk utvalg for å kunne si noe spesielt om norske arbeidsforhold. I tillegg er det et utvalg med et mangfold av yrkesgrupper. Det er en styrke og gjør at resultatene er generaliserbare uavhengig av yrkesgruppe. Det kunne vært interessant å se om det er forskjeller mellom ulike yrkesgrupper, men utvalget er for lite til det. Det er tidligere funnet at kjønnsforskjeller varierer i forhold til ulike yrker i Norge (Innstrand et al., 2009). Det ville vært en fordel med bare fulltidsarbeidende respondenter. Utvalget i denne studien består av 324 personer som arbeider fulltid og 73 personer som arbeider deltid. Det ville vært interessant å se hvilke sammenhenger det er mellom krav og ressurser i jobb og det å klare å balansere mellom en fulltidsjobb og familie. Samtidig viser resultatene at arbeid-familie konflikt er et aktuelt tema for dette utvalget selv med arbeidstakere i ulike stillingsprosent.

5.2.1.4 Mål

ESS Runde 5 (2010/2011) er en undersøkelse som tar sikte på å frembringe data om en rekke ulike forhold. Det har derfor ikke vært mulig å ha omfattende skalaer med i undersøkelsen. Begreps validitet går blant annet ut på om målene som er brukt i studien klarer å måle det underliggende teoretiske begrepet (Polit & Beck, 2012). En mulig kilde til begreps bias kan være at flere av målene/skalaene består av få spørsmål som skal måle relativt vide forhold. Dette ble også en utfordring for reliabiliteten til skalaene. Skalaer er en styrke i forhold til at man mer nøyaktig kan skille mellom scorene på de forskjellige målene (Polit & Beck, 2012). Arbeid-familie balanse måles med kun et spørsmål. Autonomiskalaen består av 3 spørsmål, mens flere tidligere studier har brukt autonomiskalaer bestående av flere spørsmål. At autonomiskalaen i denne studien består av få spørsmål kan være en årsak til at autonomi ikke har sammenheng med redusert arbeid-familie konflikt i denne studien. Det kan også tenkes at en kunne fått noe mer nyanserte data hvis en hadde analysert enkeltspørsmål istedenfor å bruke skalaer, for eksempel i forhold til utvidet arbeidstid og autonomi. Modellen som er

brukt i analysene består både av skalaer og av enkeltvariabler. Ved faktoranalyser ble det undersøkt hvilke variabler som passet sammen. Ideelt sett skulle man hatt en familie-arbeid konflikt skala også. Da det kun var to spørsmål om familie-arbeid konflikt ble ikke disse satt sammen i en skala. Det var vanskelig å velge en av dem da det ene spørsmålet måler den tidsbaserte delen av konflikten og det andre spørsmålet måler den stressbaserte delen av konflikten og begge målene ble derfor brukt. Resultatene av de to målene var litt ulike og indikerer og bekrefter tidligere forskning (Steiber, 2009) om at tidsbasert og stressbasert konflikt har ulike forløpere og konsekvenser. Det er grunn til å tro at det samme er tilfelle i forhold til arbeid-familie konflikt. Det var imidlertid utenfor rammen av denne studien å se på det.

6.0 AVSLUTNING

I dette avsnittet presenteres konklusjon, praktiske implikasjoner av denne studien og forslag til videre forskning.

6.1 Konklusjon

Denne studien har undersøkt hvilken betydning krav og ressurser i arbeid har for hvordan norske arbeidstakere med barn opplever å kombinere arbeid og familie. Arbeid-familie samhandlingen er kompleks og består av mange ulike dimensjoner. For å dekke noe av denne kompleksiteten har denne studien fokusert på begge retninger av arbeid-familie konflikt og arbeid-familie balanse i tillegg til forskjeller mellom kjønn. Studien har også sett på betydningen av demografiske bakgrunnsvariabler. Resultatene viser at krav har stor betydning for både arbeid-familie konflikt og arbeid-familie balanse. Dette indikerer at å senke kravene kan redusere arbeid-familie konflikt og fremme arbeid-familie balanse. Kravene som er av størst betydning i denne studien er utvidet arbeidstid, antall arbeidstimer i uken og arbeidspress. Ressursene har også betydning og indikerer at å fokusere på og å fremme ressurser på arbeidsplassen er av betydning for å redusere arbeid-familie konflikt og fremme arbeid-familie balanse. Denne studien har vist at ressurser som autonomi, kollegastøtte, sikker jobb og mulighet for forfremmelse er av betydning. Det er små forskjeller mellom kjønn i denne studien, men kravene i modellen forklarer mer av variansen av arbeid-familie konflikt for menn enn for kvinner. Ressurser ser ut til å ha litt større betydning for kvinner enn for menn.

6.2 Praktiske implikasjoner

Resultatene fra denne studien viser at det er en sterk sammenheng mellom stor arbeidsbelastning og arbeid-familie konflikt. Det ser ut som krav i arbeidssammenheng har en sterkere effekt i forhold til arbeid-familie samhandlingen enn ressurser. Kravene forklarer for samlet utvalg 29.3 % av variansen av arbeid-familie konflikt mens ressursene forklarer 4.5 % av variansen. Ressursene forklarer for samlet utvalg 10.4 % av variansen av arbeid-familie balanse mens kravene forklarer 10.9 % av variansen. I framtiden vil en rekke forhold som økonomiske endringer og flere eldre i befolkningen gjøre det vanskelig å opprettholde de velferdsordningene man har i Norge i dag. Aldringen av arbeidsstyrken er forventet å ha en enorm innvirkning på organisasjoner og deres arbeidstakere (Khallash & Kruse, 2012). Dette vil skape nye utfordringer i arbeid-familie samhandlingen. «The dual-earner model» med to fulltidsarbeidende foreldre er en sentral politisk ambisjon som mange ser på som en viktig forutsetning for den norske velferdsstaten (Rønsen & Kitterød, 2015). Skal foreldre ha tid og

overskudd til å følge opp sine barn, er det viktig at arbeidsbetingelsene er så optimale som mulig, både i forhold til at kravene ikke er for høye og at det er god tilgang på ressurser.

6.3 Anbefalinger til videre forskning

Denne studien indikerer at det er behov for videre forskning under norske forhold med et større utvalg for å undersøke sammenhenger mellom ulike jobbdesign (kombinasjoner av jobbkrav og jobbressurser) og arbeid-familie konflikt og arbeid-familie balanse. Det er behov for å utføre studier med ulike grupper. Det er viktig å undersøke hvilke jobbdesign som kan redusere arbeid-familie konflikt og fremme arbeid-familie balanse. Det er også behov for arbeidsplassintervensjoner designet for å redusere arbeid-familie konflikt og øke arbeid-familie fasilitering (Kelly et al., 2008). Intervensjonsstudier på norske arbeidsplasser kan bidra til å avdekke kausale årsakssammenhenger. En arbeidsplassintervensjon i en norsk setting kan for eksempel bestå av at arbeidstakere får mulighet til å påvirke arbeidstider kombinert med fokus på en arbeid-familiestøttende arbeidskultur. En intervensjonsstudie kunne sett om tiltak på arbeidsplassen kan bedre arbeidstakeres arbeid-familie balanse. Denne studien viser at ulike krav og ressurser har sammenheng med henholdsvis tidsbasert og stressbasert familie-arbeid konflikt. Det er grunn til å tro at det samme er tilfelle med tidsbasert og stressbasert arbeid-familie konflikt. Det kunne vært nyttig å undersøke sammenhenger mellom krav og ressurser i jobb og tidsbasert og stressbasert arbeid-familie konflikt.

Det er mange ulike fagfelt som forsker på arbeid og familie. Det gjør at instrumentering brukt på et fagområde ikke konsekvent er brukt på samme måten på et annet fagområde. Konteksten er også av stor betydning for hvordan arbeidstakere mestrer balansen mellom arbeid og familie. Ved å vurdere både begreper og konteksten i forhold til arbeid-familie samhandlingen, kan forskere bedre forstå kompleksiteten av arbeid-familie samhandlingen. Forskningen kan på den måten kanskje få større praktisk verdi. Det kan føre til at ledere blir mer oppmerksomme i forhold til arbeidstakeres behov, når det utvikles retningslinjer og politikk i forhold til arbeid og familie (Hammer & Zimmerman, 2011).

REFERANSER

- Akkermans, J., Schaufeli, W.B., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R.W.B. (2013). The role of career competencies in the job demands-resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 356-366. doi: 10.1016/j.jvb.2013.06.011
- Albertsen, K., Garde, A.H., Nabe-Nielsen, K., Hansen, A.M., Lund, H., & Hvid, H. (2014). Work-life balance among shift workers: Results from an intervention study about self-rostering. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(3), 265-274. doi: 10.1007/s00420-013-0857-x
- 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: 10.1037/1076-8998.5.2.278
- Allen, T.D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-434.
doi:10.1006/jvbe.2000.1774
- Allen, T.D, & Armstrong, J. (2006). Further examination of the link between work-family conflict and physical health. The role of health-related behaviors. *American Behavioral Scientist*, 49(9), 1204-1221.
- Allis, P., & O'Driscoll, M. (2008). Positive effects of nonwork-to-work facilitation on well-being in work, family and personal domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 273-291. doi:10.1108/02683940810861383
- Arbeidsmiljøloven. Lov 17. Juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
- Bakker, A.B, Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58(5),661-689.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi:10.1108/02683940710733115
- Bakker, A.B., Lieke, L., Prins, J.T., & Heijden, van der, F.M. (2011). Applying the job demands–resources model to the work–home interface: A study among medical residents and their partners. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 170-180.
doi:10.1016/j.jvb.2010.12.004
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2013). *The spillover-crossover model*. New Frontiers in Work and Family research. Hove: Psychology Press.
- Barnehaeloven. Lov 17. Juni 2005 nr. 64 om barnehager.

- Batt, R., & Valcour, P.M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 189-220.
- Beutell, N.J. (2010). Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction. *Career Development International*, 15(5), 501-518.
- Briggs, S.R., & Cheek, J.M. (1986). The role of factor analysis in the development and evaluation of personality scales. *Journal of Personality*, 54(1), 106-148.
- Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an experimental ecology of human development. *American psychologist*, 32(7), 513-531. doi: 10.1037/0003-066x.32.7.513
- Bull, T., & Mittelmark, M.B. (2009). Worklife and mental wellbeing of single and non-single working mothers in Scandinavia. *Scandinavian Journal of Public Health*, 37(6), 562-568. doi: 10.1177/1403494809340494
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009
- Carlson, D.S. & Kachmar, K.M. (2000). Work-family conflict in the organization. *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054.
- Carlson, D.S, Witt, L.A, Zivnuska, S., Kacmar, K.M., & Grzywacz, J.G. (2008). Supervisor appraisal as the link between family-work balance and contextual performance. *Journal of Business and Psychology*, 23(1-2), 37-49.
- Carlson, D.S., Kachmar, K.M., Zivnuska, S., & Ferguson, M. (2015). Do the benefits of family-to-work transitions come at too great a cost? *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 161-171.
- Cheng, G.H.L., & Chan, D.K.S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x
- Cheng, T., Mauno, S., & Lee, C. (2014). Do job control, support, and optimism help job insecure employees? A three-wave study of buffering effects on job satisfaction, vigor and work-family enrichment. *Social Indicators Research*, 118(3), 1269-1291. doi: 10.1007/s11205-013-0467-8
- Cohen, S., & Wills, T.A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357. doi: 10.1037/0033-2909.98.2.310
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.

- Cooper, C.L., Dewe, O.J., & O'Driscoll, M. (2001). *Organizational stress*. Thousands Oaks: Sage Publications. doi: 10.4135/9781452231235
- Cousins, C.R. & Tang, N. (2004). Working time and work and family conflict in the Netherlands, Sweden and the UK. *Work, Employment & Society*, 18(3), 531-549.
- Daalen, van, G., Sanders, K., & Willemsen, T.M. (2005). Sources of social support as predictors of health, psychological well-being and life satisfaction among dutch male and female dual-earners. *Women & Health*, 41(2), 43-62. doi: 10.1300/J013v41n02_04
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2005). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Oslo: De nasjonale forskningsetiske komiteene.
- De Vellis, R.F. (2012). *Scale development: theory and applications* (3 ed.). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Doef, van der, M., & Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87-114.
- Eagly, A.H, Wood, W., & Diekmann, A.B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. I T. Eckes & H.M. Trautner (Red.), *The developmental social psychology of gender* (s.123-174). New York: Psychology Press.
- Ejlertsson, G, Agosti, M., Nilsson, M., & Andersson, I. (2013). Family relations and work experiences relate to salutogenic health—a survey among swedish employees in 2012. *The European Journal of Public Health*, 23(1), 230-231.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2010). Fifth European Working Conditions Survey. Hentet 10.01.15. fra <https://eurofound.europa.eu/european-working-conditions-surveys-ewcs>
- ESS. (2010a). ESS5-2010 Fieldwork Summary and Deviations. Hentet 03.11.14. fra http://www.europeansocialsurvey.org/data/deviations_5.html
- ESS. (2010b). European Social Survey Round 5. Integrated file. Edition 3.2. Round 5. Hentet 05.09.14. fra http://www.europeansocialsurvey.org/download.html?file=ESSe03_28y=2010
- ESS. (2010c). European Social Survey. Source Questionnaire final. Round 5. 2010/2011. Hentet 04.09.14. fra

- http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/fieldwork/source/ESS5_source_main_questionnaire.pdf
- ESS. (2014a). ESS5-2010 Documentation Report. The ESS Data Archive. Edition 3.2. Hentet 05.11.14. fra
http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/survey/ESS5_data_documentation_report_e03_2.pdf
- ESS. (2014b). European Social Survey Home Page. Hentet 05.01.15. fra
<http://www.europeansocialsurvey.org/>
- ESS. (2014c). Weighting European Social Survey Data. Hentet 02.09.14. fra
http://www.europeansocialsurvey.org/docs/methodology/ESS_weighting_data.pdf
- ESS Sampling Expert Panel. (2010). Sampling for the European Social Survey Round V: Principles and Requirements. Hentet 05.12.14. fra
http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/methods/ESS5_sampling_guidelines.pdf
- Fahlén, S. (2014). Does gender matter? Policies, norms and the gender gap in work-to-home and home-to-work conflict across Europe. *Community, Work & Family*, 17(4), 371-391. doi: 10.1080/13668803.2014.899486
- Field, A. (2012). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4 ed.). London: Sage Publications Ltd.
- Fleck, R., Cox, A.L., & Robison, R.A. (2015). Balancing boundaries: Using multiple devices to manage work-life balance. In *Proceeding of the 33rd ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, 3985-3988. (ahead of print) doi: 10.1145/2702123.27.02386
- Folketrygdloven. Lov 28. Februar 1997 nr. 19 om folketrygd.
- Frone, M.R. (2003). Work-family balance. I J.C. Quick & L.E. Tetrick (Red.), *Handbook of occupational health psychology* (s.143-162). Washington DC, US: American Psychological Association.
- Gallie, D., & Russell, H. (2009). Work-family conflict and working conditions in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93(3), 445-467.
- Gati, I., & Perez, M. (2014). Gender differences in career preferences from 1990 to 2010: Gaps reduced but not eliminated. *Journal of Counseling Psychology*, 61(1), 63-80. doi: 10.1037/a0034598
- Goode, W.J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483-496.

- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438-448. doi: 10.2307/258284
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi: 10.2307/258214
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M, & Shaw, J.D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Greenhaus, J.H, & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J.G., & Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126. doi: 10.1037/1076-8998.5.1.111
- Grzywacz, J.G., Almeida, D.M., & McDonald, D.A. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations: An Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*, 51(1), 28-36.
- Grzywacz, J.G, & Bass, B.L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248-261.
- Grönlund, A. (2007). More control, less conflict? Job demand–control, gender and work–family conflict. *Gender, Work & Organization*, 14(5), 476-497. doi: 10.1111/j.1468-0432.2007.00361.x
- Hakanen, J.J, Bakker, A.B, & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113(6), 479-487.
- Hakanen, J.J., & Roodt, G. (2010). Using the work demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. I A. Bakker & M.P. Leiter (Red.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 85-101). Hove, East Sussex: Psychology Press.
- Hakanen, J.J., Peeters, M.C.W., & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational Psychology*, 84(1), 8-30. doi:10.1111/j.2044-8325.2010.02014.x
- Halrynjo, S., & Lyng, S.T. (2010). Fars forkjørrett – mors vikeplikt? *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 51(2), 249-280.
- Hammer, L.B, Kossek, E.E., Yragui, N.L, Bodner, T.E, & Hanson, G.C. (2008). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor

- behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837-856.
doi:10.1177/0149206308328510
- Hammer, L.B., & Zimmerman, K.L. (2011). Quality of work life. I Z. Sheldon (Red.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization* (s. 399-431). Washington DC, US: American Psychological Association.
- Hanson, B.G. (2014). *General Systems Theory-Beginning With Wholes: Beginning with Wholes*. Bristol: Taylor & Francis.
- Hanson, G.C., & Hammer, L.B. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265.
- Häusser, J.A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the job demand–control (-support) model and psychological well-being. *Work and Stress*, 24(1), 1-35.
- Heraty, N., Morley, M.J, Cleveland, J.N, Nikandrou, I., Panayotopoulou, L., & Apospori, E. (2008). The impact of individual and organizational characteristics on work-family conflict and career outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 576-598.
- Hill, J.E, Jacob, J.I, Shannon, L.L, Brennan, R.T., Blanchard, V.L, & Martinengo, G. (2008). Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family-to-work conflict, and stress and burnout. *Community, Work and Family*, 11(2), 165-181.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. doi: 10.1037/0003-006x.44.3.513
- Hockey, G.R.J. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework. *Biological Psychology*, 45(1), 73-93.
- Innstrand, S.T., Langballe, E.M., Espnes, G.A., Falkum, E., & Aasland, O.G. (2008). Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*, 22(1), 1-15.
- 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: 10.1177/1069072709334238
- Innstrand, S.T. (2010). Betydningen av en god balanse mellom arbeid og familieliv. *Søkelys på Arbeidslivet*, 27(01-02), 31-39.

- 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.
- Johnson, J.V., & Hall, E.M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health, 78*(10), 1346-1342.
- Jowell, R. (2007). *Measuring attitudes cross-nationally: Lessons from the European Social Survey*. Los Angeles: Sage Publications.
- Kaiser, H. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika, 39*(1), 31-36.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285-308.
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Kelly, E.L., Kossek, E.E., Hammer, L.B., Durham, M., Bray, J., Chermack, K., Murphy, L.A., & Kaskubar, D. (2008). Getting there from here: Research on the effects of work-family initiatives on work-family conflict and business outcomes. *The Academy of Management Annals, 2*(1), 305-349.
- Kelly, E.L., Moen, P., & Tranby, E. (2011). Changing workplaces to reduce work-family conflict schedule control in a white-collar organization. *American Sociological Review, 76*(2), 265-290.
- Kelly, E.L., Moen, P., Oakes, J.M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K.D., Hammer, L., Kossek, E.E., King, R.B., Hanson, G.C., Mierzwa, F., & Casper, L.M. (2014). Changing work and work-family conflict: Evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review, 79*(3), 485-516. doi: 10.1177/0003122414531435
- Khallash, S., & Kruse, M. (2012). The future of work and work-life balance 2025. *Futures, 44*(7), 678-686. doi: 10.1016/j.futures.2012.04.007
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations, 51*(2), 157-177. doi: 10.1177/001872679805100203
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology, 47*(2), 149-162. doi: 10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x
- Kitterød, R.H. (2012). Fedre deltar mer i husarbeid og omsorg. *Samfunnsspeilet, 26*(4), 56-63.

- Konrad, A. (2013). Work-life interface and flexibility: Impacts on women, men, families, and employers. I Q. M. Roberson (Red.), *The oxford handbook of diversity and work* (s. 366-390). New York: Oxford University Press.
- Kossek, E.E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L.B. (2011). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, *64*(2), 289-313.
- Leavy, R.L. (1983). Social support and psychological disorder: A review. *Journal of Community Psychology*, *11*(1), 3-21.
- Leineweber, C., Baltzer, M., Hanson, L.L. M., & Westerlund, H. (2013). Work–family conflict and health in swedish working women and men: A 2-year prospective analysis (the slosh study). *The European Journal of Public Health*, *23*(4), 710-716.
- Lidwall, U., Marklund, S., & Voss, M. (2010). Work–family interference and long-term sickness absence: A longitudinal cohort study. *The European Journal of Public Health*, *20*(6), 676-681.
- Lunau, T., Eikemo, T.A., Wel, van der, K.A., & Dragano, N. (2014). A balancing act? Work-life balance, health and well-being in european welfare states. *European Journal of Public Health*, *24*(3), 422-427. doi: 10.1093/eurpub/cku010
- Marks, S.R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, *42*(6), 921-936.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work- and organization-based resources as moderators between work-family conflict, well-being, and job attitudes. *Work and Stress*, *20*(3), 210-233. doi: 10.1080/02678370600999969
- Mauno, S., & Rantanen, M. (2013). Contextual and dispositional coping resources as predictors of work-family conflict and enrichment: Which of these resources or their combinations are the most beneficial? *Journal of Family and Economic Issues*, *34*(1), 87-104.
- Meijman, T.F, Mulder, G., Drenth, P.J.D., & Thierry, H. (1998). Psychological aspects of workload. I P.J.D. Drenth, H. Thierry, & C.J.D. Wolff (Red.), *Handbook of Work and Organizational Psychology: Volume 2: Work Psychology* (s. 5-28). UK, Hove: Psychology Press.
- Mortazavi, S., Pedhiwala, N., Shafiro, M., & Hammer, L. (2009). Work–family conflict related to culture and gender. *Community, Work & Family*, *12*(2), 251-273.

- New Economics Foundation. (2013). Well-being at work. A review of the literature. Hentet 05.02.15. fra <http://www.nef-consulting.co.uk/well-being-at-work/>
- Nordenmark, M. (2004). Multiple social roles and well-being. A longitudinal test of the role stress theory and the role expansion theory. *Acta Sociologica*, 47(2), 115-126.
- Næsheim, H., & Villund, O. (2013). Sysselsetting - deltid blant kvinner og menn. Deltidsarbeid-blir forskjellene utjevnet? *Samfunnsspeilet*, 2(1), 24-27.
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analyzing using IBM SPSS* (5 ed.). Maidenhead: Open University Press.
- Polit, D.F., & Beck, C.T. (2012). *Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice* (9 ed.). Connecticut: Lippincott, Williams & Wilkins.
- Ray, R., Gornick, J.C., & Schmitt, J. (2010). Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries. *Journal of European Social Policy*, 20(3), 196-216. doi: 10.1177/0958928710364434
- Rego, A., & Cunha, M.P.E. (2009). Do the opportunities for learning and personal development lead to happiness? It depends on work-family conciliation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 334-348. doi: 10.1037/a0014248
- Roos, P.A., Trigg, M.K., & Hartman, M.S. (2006). Changing families. Changing communities. *Community, Work & Family*, 9(2), 197-224. doi: 10.1080/13668800600586985
- Rothbard, N.P., & Edwards, J.R. (2003). Investment in work and family roles: A test of identity and utilitarian motives. *Personnel Psychology*, 56(3), 699-729.
- Russell, H., O'Connell, P.J., & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 73-97. doi: 10.1111/j.1468-0432.2008.00431.x
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.68
- Rønsen, M., & Kitterød, R.H. (2015). Gender-equalizing family policies and mothers' entry into paid work: Recent evidence from Norway. *Feminist Economics*, 21(1), 1-31.
- 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: 10.2307/4093692

- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Rhenen, van, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917. doi: 10.2307/41683873
- Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. I G.F. Bauer & O. Hämming (Red.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (s. 43-68). Nederland: Springer. doi:10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schieman, S. Milkie, M.A., & Glavin, P. (2009). When work interferes with life: Work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources. *American Sociological Review*, 74(6), 966-988.
- Selvarajan, T.T., Cloninger, P.A., & Singh, B. (2013). Social support and work-family conflict: A test of an indirect effects model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 486-499. doi: 10.1016/j.jvb.2013.07.004
- Sieber, S.D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. doi: 10.1037/1076-8998.1.1.27
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221. doi:10.1037/1076-8998.12.3.204
- Statens Arbeidsmiljøinstitutt. (2014). Midlertidig ansettelsesformer og helse – en kunnskapsoversikt. *Statens arbeidsmiljøinstitutt*, 15(2), 8-10.
- Steiber, N. (2009). Reported levels of time-based and strain-based conflict between work and family roles in europe: A multilevel approach. *Social Indicators Research*, 93(3), 469-488. doi: 10.2307/40649289
- Steenbergen, van, E.F, Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 279-300.
- Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum.
- SSB/ESS. (2010a). Den Europeiske Samfunnsundersøkelsen 2010. Produktnummer 7345 H. Instruks. Orientering og veiledning for intervjuere. Hentet 10.12.14. fra http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/fieldwork/norway/ESS5_fieldwork_instructions_NO.pdf

- SSB/ESS. (2010b). Den europeiske samfunnsundersøkelsen 2010. Spørreskjema. Hentet 15.12.14. fra http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/fieldwork/norway/ESS5_questionnaires_NO.pdf
- SSB/ESS. (2010c). Den europeiske samfunnsundersøkelsen. Brosjyre. Hentet 15.12.14. fra http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/fieldwork/norway/ESS5_brochure_NO.pdf
- SSB. (2015a). Arbeidskraftundersøkelsen, 1. kvartal 2015. Hentet 30.04.14. fra <https://www.ssb.no/aku>
- SSB. (2015b). Fødte, 2014. Fruktbarheten fortsetter å falle gradvis. Hentet 05.05.15. fra <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/fodte/aar>
- SSB. (2015c). Ekteskap og skilsmisser, 2014. Hentet 14.04.15. fra <https://www.ssb.no/ekteskap/>
- Sullivan, S.E., & Bhagat, R.S. (1992). Organizational stress, job satisfaction and job performance: Where do we go from here? *Journal of Management*, 18(2), 353-374.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (6 ed.). Boston: Pearson education.
- The International Statistical Institute. (2010). ISI Declaration on Professional Ethics. Hentet 01.10.14. fra <http://www.isi-web.org/8739>
- Thompson, C.A., Beauvais, L.L., & Lyness, K.S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415.
- Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O.L., Sit, C., & Lo, C. (2015). Positive pathways to engaging workers: Work-family enrichment as a predictor of work engagement. *Asia Pacific Journal of Human Resources*.(ahead of print) doi:10.1111/1744-7941.12066
- Torp, S., Grimsmo, A., Hagen, S., Duran, A., & Gudbergsson, S.B. (2013). Work engagement: A practical measure for workplace health promotion? *Health Promotion International*, 28(3), 387-396. doi: 10.1093/heapro/das022
- Voydanoff, P. (2004). Work, community, and parenting resources and demands as predictors of adolescent problems and grades. *Journal of Adolescent Research*, 19(2), 155-173.

- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836. doi: 10.2307/3600241
- Wayne, J.H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.
- Weatherall, R., Joshi, H., & Macran, S. (1994). Double burden or double blessing? Employment, motherhood and mortality in the longitudinal study of England and Wales. *Social Science & Medicine*, 38(2), 285-297.
- Williams, A., Franche, R.L., Ibrahim, S., Mustard, C.A, & Layton, F.R. (2006). Examining the relationship between work-family spillover and sleep quality. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 27-37. doi: 10.1037/1076-8998.11.1
- WHO (1986). *Ottawa Charter for Health Promotion*. First International Conference on Health Promotion, Ottawa, Canada: WHO.
- World Economic Forum. (2013). The Global Gender Gap Report 2012. Hentet 08.12.14. fra http://www3.weforum.org/docs/GGGR12/3_Norway_GGGR12.pdf

VEDLEGG

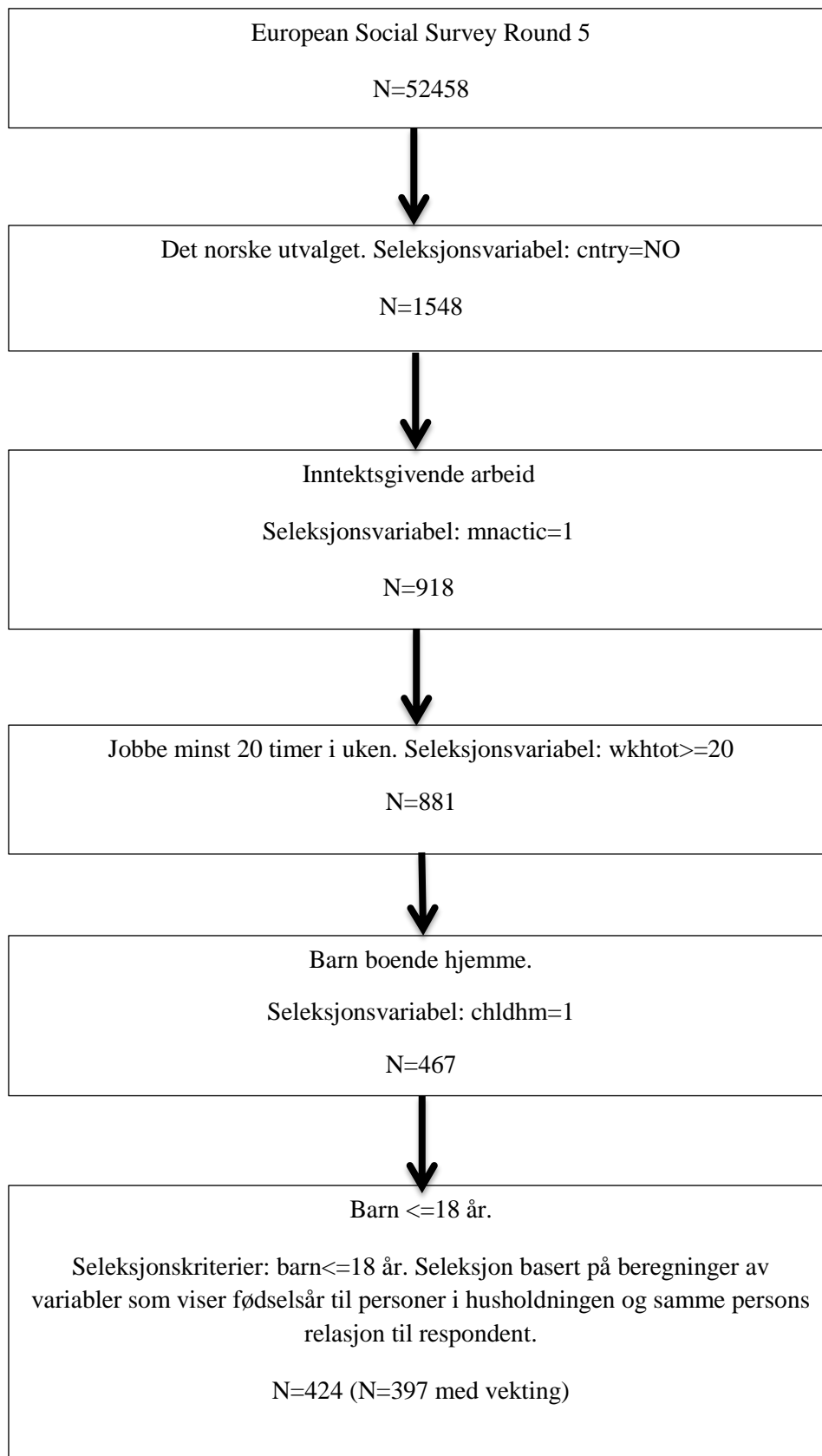
Figurer

F3 Flytdiagram av utvalgsprosessen.

Tabeller

- T1 WFC; item correlations, Cronbach`s alphas og factorloadings. Samlet utvalg.
- T2 WFC; item correlations, Cronbach`s alphas og factorloadings. Menn.
- T3 WFC; item correlations, Cronbach`s alphas og factorloadings. Kvinner.
- T4 Autonomi; item correlations, Cronbach`s alphas og factorloadings. Samlet utvalg.
- T5 Autonomi; item correlations, Cronbach`s alphas og factorloadings. Menn.
- T6 Autonomi; item correlations, Cronbach`s alphas og factorloadings. Kvinner.
- T7 Utvidet arbeidstid; item correlations, Cronbach`s alphas og factorloadings. Samlet utvalg.
- T8 Utvidet arbeidstid; item correlations, Cronbach`s alphas og factorloadings. Menn.
- T9 Utvidet arbeidstid; item correlations, Cronbach`s alphas og factorloadings. Kvinner.
- T10 Deskriptive analyser av WFC, FWC1, FWC2, WLB for splittet utvalg.
- T11 Deskriptive analyser av jobbkrav for splittet utvalg.
- T12 Deskriptive analyser av jobbressurser for splittet utvalg.
- T13 Korrelasjoner mellom bakgrunnsvariabler og WLB, WFC, FWC1, FWC2. Samlet utvalg.
- T14 Korrelasjoner mellom bakgrunnsvariabler og WLB, WFC, FWC1, FWC2. Menn.
- T15 Korrelasjoner mellom bakgrunnsvariabler og WLB, WFC, FWC1, FWC2. Kvinner.
- T16 Korrelasjoner mellom jobbressurser og WLB, WFC, FWC1, FWC2. Samlet utvalg.
- T17 Korrelasjoner mellom jobbressurser og WLB, WFC, FWC1, FWC2. Menn.
- T18 Korrelasjoner mellom jobbressurser og WLB, WFC, FWC1, FWC2. Kvinner.
- T19 Korrelasjoner mellom jobbkrav og WLB, WFC, FWC1, FWC2. Samlet utvalg.
- T20 Korrelasjoner mellom jobbkrav og WLB, WFC, FWC1, FWC2. Menn.
- T21 Korrelasjoner mellom jobbkrav og WLB, WFC, FWC1, FWC2. Kvinner.

Figur 3. Flytdiagram av utvalgsprosessen.



Tabell 1. Inter-item correlations, Cronbach`s alphas og factorloadings for arbeid-familie konflikt. Samlet utvalg.

Items in scale	1.	2.	3.	4.	Item-total correlation	Cronbach`s alpha if item is deleted *	Factor loadings§
1. Bekymrer deg for problemer i arbeidet når du ikke er på jobb	-				.399	.685	.770
2. Føler deg for trøtt etter jobben til å ha glede av ting du ønsker å gjøre hjemme	.366**	-			.481	.636	.767
3. Jobben forhindrer deg fra å tilbringe den tiden du ønsker sammen med partner eller familie	.287**	.371**	-		.528	.604	.719
4. Partneren eller familien din går lei av arbeidspresset på jobben din	.291**	.361**	.524**	-	.526	.606	.639

***Cronbach`s Alpha .698**

Note. Vektet med designvektet.

§Extraction Method: Principal Component Analysis. 1 component extracted.

**Correlation is significant at the .01 level (2-tailed)

Tabell 2. Inter-item correlations, Cronbach`s alphas og factorloadings for arbeid-familie konflikt. Utvalg med menn.

Items in scale	1.	2.	3.	4.	Item-total correlation	Cronbach`s alpha if item is deleted*	Factor loadings§
1. Bekymrer deg for problemer i arbeidet når du ikke er på jobb	-				.436	.695	.785
2. Føler deg for trøtt etter jobben til å ha glede av ting du ønsker å gjøre hjemme	.389**	-			.492	.662	.763
3. Jobben forhindrer deg fra å tilbringe den tiden du ønsker sammen med partner eller familie	.360**	.369**	-		.563	.617	.721
4. Partneren eller familien din går lei av arbeidspresset på jobben din	.289**	.382**	.573**	-	.528	.638	.671

***Cronbach`s Alpha .716**

Note. Vektet med designvektet.

§Extraction Method: Principal Component Analysis. 1 component extracted.

**Correlation is significant at the .01 level (2-tailed)

Tabell 3. Inter-item correlations, Cronbach`s alphas og factorloadings for arbeid-familie konflikt. Utvalg med kvinner.

Items in scale	1.	2.	3.	4.	Item-total correlation	Cronbach`s alpha if item is deleted*	Factor loadings§
1. Bekymrer deg for problemer i arbeidet når du ikke er på jobb	-				.360	.677	.771
2. Føler deg for trøtt etter jobben til å ha glede av ting du ønsker å gjøre hjemme	.345**	-			.475	.606	.755
3. Jobben forhindrer deg fra å tilbringe den tiden du ønsker sammen med partner eller familie	.212**	.374**	-		.494	.592	.721
4. Partneren eller familien din går lei av arbeidspresset på jobben din	.290**	.345**	.510**	-	.523	.572	.603

***Cronbach`s Alpha . 679**

Note. Vektet med designvektet.

§Extraction Method: Principal Component Analysis. 1 component extracted.

**Correlation is significant at the .01 level (2-tailed)

Tabell 4. Inter-item correlations, Cronbach`s alphas og factorloadings for utvidet arbeidstid. Samlet utvalg.

Items in scale	1.	2.	3.	Item-total correlation	Cronbach`s alpha if item is deleted*	Factor loadings§
1. Jobben innebærer kvelds- og nattarbeid	-			.538	.524	.836
2. Jobben innebærer overtid på kort varsel	.342**	-		.394	.700	.681
3. Jobben innebærer at du må arbeide i helgene	.595**	.372**	-	.596	.507	.849

***Cronbach`s Alpha .674**

Note. Vektet med designvektet.

§Extraction Method: Principal Component Analysis. 1 component extracted.

**Correlation is significant at the .01 level (2-tailed)

Tabell 5. Inter-item correlations, Cronbach`s alphas og factorloadings for utvidet arbeidstid. Utvalg med menn.

Items in scale	1.	2.	3.	Item-total correlation	Cronbach`s alpha if item is deleted*	Factor loadings§
1. Jobben innebærer kvelds- og nattarbeid	-			.621	.609	.853
2. Jobben innebærer overtid på kort varsel	.494**	-		.540	.708	.842
3. Jobben innebærer at du må arbeide i helgene	.602**	.470**	-	.619	.661	.781

***Cronbach`s Alpha .746**

Note. Vektet med designvektet.

§Extraction Method: Principal Component Analysis. 1 component extracted.

**Correlation is significant at the .01 level (2-tailed)

Tabell 6. Inter-item correlations, Cronbach`s alphas og factorloadings for utvidet arbeidstid. Utvalg med kvinner.

Items in scale	1.	2.	3.	Item-total correlation	Cronbach`s alpha if item is deleted*	Factor loadings§
1. Jobben innebærer kvelds- og nattarbeid	-			.438	.402	.875
2. Jobben innebærer overtid på kort varsel	.146*	-		.211	.692	.834
3. Jobben innebærer at du må arbeide i helgene	.586**	.255**	-	.581	.246	.491

***Cronbach`s Alpha .570**

Note. Vektet med designvektet.

§Extraction Method: Principal Component Analysis. 1 component extracted.

**Correlation is significant at the .01 level (2-tailed)

Tabell 7. Inter-item correlations, Cronbach`s alphas og factorloadings for autonomi. Samlet utvalg.

Items in scale	1.	2.	3.	Item-total correlation	Cronbach`s alpha if item is deleted*	Factor loadings§
1. I hvor stor grad lar ledelsen på jobben din deg selv organisere arbeidsdagen din	-			.692	.587	.881
2. I hvor stor grad lar ledelsen på jobben din deg påvirke beslutninger om organisasjonens aktiviteter	.570**	-		.548	.746	.793
3. I hvor stor grad lar ledelsen på jobben din deg velge eller endre arbeidstempo	.596**	.419**	-	.561	.713	.809

***Cronbach`s Alpha .761**

Note. Vektet med designvektet.

§Extraction Method: Principal Component Analysis. 1 component extracted.

**Correlation is significant at the .01 level (2-tailed)

Tabell 8. Inter-item correlations, Cronbach`s alphas og factorloadings for autonomi. Utvalg med menn.

Items in scale	1.	2.	3.	Item-total correlation	Cronbach`s alpha if item is deleted*	Factor loadings§
1. I hvor stor grad lar ledelsen på jobben din deg selv organisere arbeidsdagen din	-			.660	.574	.871
2. I hvor stor grad lar ledelsen på jobben din deg påvirke beslutninger om organisasjonens aktiviteter	.566**	-		.556	.707	.799
3. I hvor stor grad lar ledelsen på jobben din deg velge eller endre arbeidstempo	.561**	.417**	-	.531	.698	.797

***Cronbach`s Alpha .741**

Note. Vektet med designvektet.

§Extraction Method: Principal Component Analysis. 1 component extracted.

**Correlation is significant at the .01 level (2-tailed)

Tabell 9. Inter-item correlations, Cronbach`s alphas og factorloadings for autonomi. Utvalg med kvinner.

Items in scale	1.	2.	3.	Item-total correlation	Cronbach`s alpha if item is deleted*	Factor loadings§
1. I hvor stor grad lar ledelsen på jobben din deg selv organisere arbeidsdagen din	-			.703	.584	.884
2. I hvor stor grad lar ledelsen på jobben din deg påvirke beslutninger om organisasjonens aktiviteter	.569**	-		.541	.757	.809
3. I hvor stor grad lar ledelsen på jobben din deg velge eller endre arbeidstempo	.601**	.412**	-	.596	.720	.790

***Cronbach`s Alpha .766**

Note. Vektet med designvektet.

§Extraction Method: Principal Component Analysis. 1 component extracted.

**Correlation is significant at the .01 level (2-tailed)

Tabell 10. Deskriptive analyser av avhengige variabler for splittet utvalg.

	N	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis	Range
<i>Arbeid-familie konflikt</i>						
Menn	209	1.58	.65	-.02	-.07	0-4
Kvinner	187	1.53	.67	-.19	-.49	0-4
Samlet	396	1.56	.66	-.11	-.27	0-4
<i>Familie-arbeid konflikt 1</i>						
Menn	208	.98*	.80	.34	-.61	0-3
Kvinner	187	.81	.83	.54	-.85	0-3
Samlet	395	.90	.82	.42	-.77	0-3
<i>Familie-arbeid konflikt 2</i>						
Menn	209	.96	.74	.35	-.30	0-3
Kvinner	187	.97	.81	.37	-.65	0-3
Samlet	396	.96	.77	.36	-.48	0-3
<i>Arbeid-familie balanse</i>						
Menn	209	6.80	1.86	-.76	.42	0-10
Kvinner	187	6.51	1.90	-.49	.14	0-10
Samlet	396	6.66	1.88	-.62	.23	0-10

Note. Vektet med designvekt. Signifikant forskjell i score mellom menn og kvinner: *Signifikant forskjell $p < .05$

** Signifikant forskjell $p < .01$ ***Signifikant forskjell $p < .001$

Tabell 11. Deskriptive analyser av jobbkrav for splittet utvalg.

	N	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis	Range
<i>Antall arbeidstimer i uken</i>						
Menn	209	43.17***	9.70	3.53	22.06	23-122
Kvinner	188	37.93	7.73	1.41	7.99	20-122
Samlet	397	40.69	9.19	2.73	18.01	20-122
<i>Jobbe hardt</i>						
Menn	189	2.49*	.93	-.40	-.41	0-4
Kvinner	176	2.74	.91	-.77	.10	0-4
Samlet	364	2.61	.93	-.56	-.27	0-4
<i>Aldri tid til å gjøre alt</i>						
Menn	189	2.22	1.02	-.18	-.86	0-4
Kvinner	176	2.29	1.17	-.13	-1.07	0-4
Samlet	364	2.25	1.09	-.13	-.95	0-4
<i>Helse og sikkerhet i fare</i>						
Menn	189	.51	.79	1.46	1.32	0-3
Kvinner	176	.55	.81	1.58	2.04	0-3
Samlet	364	.53	.80	1.52	1.67	0-3
<i>Lønn avhengig av innsats</i>						
Menn	189	1.0***	1.01	.58	-.87	0-3
Kvinner	174	.57	.86	1.36	.80	0-3
Samlet	363	.79	.97	.91	-.38	0-3
<i>Risiko for degradering</i>						
Menn	189	.15	.48	3.53	12.52	0-3
Kvinner	174	.25	.62	2.83	8.10	0-3
Samlet	362	.20	.56	3.15	10.12	0-3
<i>Utvidet arbeidstid</i>						
Menn	209	2.04*	1.33	.35	-.79	0-5
Kvinner	188	1.64	1.21	.48	-.51	0-5
Samlet	397	1.85	1.29	.43	-.64	0-5

Note. Vektet med designvekt. Signifikant forskjell i score mellom menn og kvinner: *Signifikant forskjell $p < .05$
 ** Signifikant forskjell $p < .01$ ***Signifikant forskjell $p < .001$.

Tabell 12. Deskriptive analyser av jobbressurser for splittet utvalg.

	N	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis	Range
<i>Autonomi</i>						
Menn	209	7.56**	1.86	-.95	1.00	1-10
Kvinner	188	6.84	2.18	-.70	.09	1-10
Samlet	397	7.22	2.05	-.85	.51	1-10
<i>Fleksibel arbeidstid</i>						
Menn	189	1.44***	1.17	.05	-1.47	0-3
Kvinner	176	.82	1.02	.89	-.54	0-3
Samlet	364	1.14	1.14	.43	-1.28	0-3
<i>Kollegastøtte</i>						
Menn	189	2.52	.67	-1.19	.57	0-3
Kvinner	176	2.50	.73	-1.50	-1.96	0-3
Samlet	364	2.51	.70	-1.36	1.36	0-3
<i>Læringsmuligheter</i>						
Menn	189	2.46	.74	-1.13	.33	0-3
Kvinner	176	2.39	.80	-1.21	.74	0-3
Samlet	364	2.43	.77	-1.18	.60	0-3
<i>Tilfredshet med lønn</i>						
Menn	189	2.57***	.92	-.72	-.31	0-4
Kvinner	174	2.07	1.13	-.24	-1.19	0-4
Samlet	363	2.33	1.05	-.52	-.82	0-4
<i>Muligheter for forfremmelse</i>						
Menn	189	1.95	.97	-.15	-.73	0-4
Kvinner	175	1.90	1.11	-.08	-.92	0-4
Samlet	363	1.93	1.04	-.12	-.81	0-4
<i>Sikker jobb</i>						
Menn	189	2.41	.72	-1.19	1.38	0-3
Kvinner	176	2.31	.93	-1.14	.20	0-3
Samlet	364	2.36	.83	-1.21	.82	0-3

Note. Vektet med designvekt. Signifikant forskjell i score mellom menn og kvinner: *Signifikant forskjell $p < .05$
 ** Signifikant forskjell $p < .01$ ***Signifikant forskjell $p < .001$.

Tabell 13. Korrelasjoner mellom bakgrunnsvariabler og WLB, WFC, FWC1, FWC2. Samlet utvalg.

Variabler	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Arbeid-familie balanse	-.473***	-.143**	-.274***	-.084	.060	.075	-.024	-.072	-.109*	.079
2. Arbeid-familie konflikt		.413***	.446***	-.028	-.054	-.046	-.011	.012	.155**	.052
3. Familie-arbeid konflikt1			.549***	-.118*	-.017	.003	.065	.078	.188***	.107*
4. Familie-arbeid konflikt2				-.014	-.115*	-.044	-.004	.095	.127*	.004
5. Kjønn					-.103*	-.155**	-.008	-.010	.094	-.084
6. Alder						-.043	.020	-.677***	-.041	.183***
7. Partner							.160**	.123*	-.053	.385***
8. Antall barn								.070	-.079	.062
9. Aldersgruppe barn									.140**	-.098*
10. Utdanning										.299***
11. Inntekt										

Note. Vektet med designvekt. Spearmans rho. ***Correlations is significant at the 0.001 level (2-tailed) **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *Correlation is significant at the 0.05 level (2- tailed)

Tabell 14. Korrelasjoner mellom bakgrunnsvariabler og WLB, WFC, FWC1, FWC2. Utvalg med menn.

Variabler	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Arbeid-familie balanse	-.501***	-.145*	-.300***	.090	-.079	-.055	-.040	.092	.002
2. Arbeid-familie konflikt		.448***	.470***	-.127	.088	.060	.025	.136*	.161*
3. Familie-arbeid konflikt1			.495***	-.040	.058	.072	.116	.195**	.134*
4. Familie-arbeid konflikt2				-.200**	-.084	-.006	.174**	.116	.019
5. Alder					-.019	-.028	-.641***	.000	.233***
6. Partner						.113	.123	-.059	.224***
7. Antall barn							.096	-.053	.067
8. Aldersgruppe barn								.169*	-.174**
9. Utdanning									.265***
10. Inntekt									

Note. Vektet med designvekt. Spearmans rho. ***Correlations is significant at the 0.001 level (2-tailed) **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Tabell 15. Korrelasjoner mellom bakgrunnsvariabler og WLB, WFC, FWC1, FWC2. Utvalg med kvinner.

Variabler	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Arbeid-familie balanse	-.445***	-.174*	-.255***	.005	.186*	.020	-.116	-.119	.131
2. Arbeid-familie konflikt		.375***	.422***	.031	-.167*	-.094	-.003	.196**	-.061
3. Familie-arbeid konflikt1			.609***	-.024	-.069	.055	.039	.217**	.056
4. Familie-arbeid konflikt2				-.015	-.018	-.001	.010	.159*	-.010
5. Alder					-.109	.077	-.732***	-.072	.105
6. Partner						.205**	.127	-.028	.495***
7. Antall barn							.036	-.104	.058
8. Aldersgruppe barn								.097	-.024
9. Utdanning									.357***
10. Inntekt									

Note. Vektet med designvekt. Spearmans rho. ***Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed) **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Tabell 16. Korrelasjoner mellom krav i jobb og WLB, WFC, FWC1, FWC2. Samlet utvalg.

Variabler	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Arbeid-familie balanse	-.473***	-.143**	-.274***	-.176***	-.200***	-.160**	-.266***	-.219***	.017	-.051
2. Arbeid-familie konflikt		.413***	.446***	.350***	.315***	.413***	.465***	.226***	.194***	.113*
3. Familie-arbeid konflikt1			.549***	.224***	.046	.151**	.256***	.031	.258***	.114*
4. Familie-arbeid konflikt2				.160**	.148**	.185***	.251***	.110*	.197***	.188***
5. Antall arbeidstimer i uken					.252***	.231***	.422***	.053	.334***	-.041
6. Jobbe hardt						.384***	.146**	.127*	.123*	-.028
7. Aldri tid til å gjøre alt							.179***	.095	.077	.029
8. Utvidet arbeidstid								.268***	.174**	-.012
9. Helse- sikkerhet i fare									.045	.030
10. Lønn avhengig av innsats										.000
11. Risiko for degradering										

Note. Vektet med designvekt. Spearmans rho. ***Correlations is significant at the 0.001 level (2-tailed). **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *Correlation is significant at the 0.05 level (2- tailed)

Tabell 17. Korrelasjoner mellom krav i jobb og WFC, FWC1, FWC2, WLB. Utvalg med menn.

Variabler	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Arbeid-familie balanse	-.501***	-.145*	-.300***	-.256***	-.140*	-.114	-.337***	-.210**	-.026	.106
2. Arbeid-familie konflikt		.448***	.470***	.460***	.335**	.423***	.499***	.224**	.239**	-.010
3. Familie-arbeid konflikt1			.495***	.271***	.068	.195**	.282**	.091	.231**	.137
4. Familie-arbeid konflikt2				.246***	.163*	.221**	.319***	.215**	.254***	.140*
5. Antall arbeidstimer i uken					.365***	.297***	.551***	.205**	.271***	-.081
6. Jobbe hardt						.354***	.229**	.164*	.216**	-.155*
7. Aldri tid til å gjøre alt							.265***	.193**	.120	-.063
8. Utvidet arbeidstid								.219**	.183*	-.072
9. Helse- sikkerhet i fare									.117	-.075
10. Lønn avhengig av innsats										-.013
11. Risiko for degradering										

Note. Vektet med designvekt. Spearmans rho. ***Correlations is significant at the 0.001 level (2-tailed). **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Tabell 18. Korrelasjoner mellom krav i jobb og WLB, WFC, FWC1, FWC2. Utvalg med kvinner.

Variabler	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Arbeid-familie balanse	-.445***	-.174*	-.255***	-.187**	-.252**	-.204**	-.210**	-.221**	-.012	-.180*
2. Arbeid-familie konflikt		.375***	.422***	.246**	.306***	.407***	.424***	.225**	.159*	.232**
3. Familie-arbeid konflikt1			.609***	.099	.060	.120	.204*	-.026	.261***	.124
4. Familie-arbeid konflikt2				.074	.150*	.153*	.180*	.001	.146	.231**
5. Antall arbeidstimer i uken					.273***	.222**	.217**	-.100	.242**	.059
6. Jobbe hardt						.428***	.096	.075	.104	.058
7. Aldri tid til å gjøre alt							.106	-.006	.063	.098
8. Utvidet arbeidstid								.336***	.124	.069
9. Helse- sikkerhet i fare									-.025	.124
10. Lønn avhengig av innsats										.072
11. Risiko for degradering										

Note. Vektet med designvekt. Spearmans rho. ***Correlations is significant at the 0.001 level (2-tailed). **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Tabell 19. Korrelasjoner mellom ressurser i jobb og WLB, WFC, FWC1, FWC2. Samlet utvalg.

Variabler	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Arbeid-familie balanse	-.473***	-.143**	-.274***	.174***	.197***	.054	.119*	.134**	.240***	.100
2. Arbeid-familie konflikt		.413***	.446***	.096	-.195***	.121*	-.129*	-.098	.010	.018
3. Familie-arbeid konflikt1			.549***	.051	-.086	-.021	-.219***	.078	.085	.126*
4. Familie-arbeid konflikt2				.008	-.168**	-.058	-.225***	-.015	.079	.063
5. Autonomi					.036	.228***	.184***	.056	.197***	.411***
6. Kollegastøtte						.146**	.234***	.070	.036	.045
7. Læringsmuligheter							.143**	.122*	-.014	.142**
8. Sikker jobb								.048	.017	.079
9. Muligheter for forfremmelse									.100	.120*
10. Tilfredshet med lønn										.299***
11. Fleksibel arbeidstid										

Note. Vektet med designvekt. Spearmans rho. ***Correlations is significant at the 0.001 level (2-tailed). **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Tabell 20. Korrelasjoner mellom ressurser i jobb og WLB, WFC, FWC1, FWC2. Utvalg med menn.

Variabler	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Arbeid-familie balanse	-.501***	-.145*	-.300***	.129	.194**	.041	.152*	.144*	.166*	-.040
2. Arbeid-familie konflikt		.448***	.470***	.145*	-.119	.168*	-.113	-.134	.035	.110
3. Familie-arbeid konflikt1			.495***	.004	.038	-.042	-.172*	.121	.024	.069
4. Familie-arbeid konflikt2				.012	-.138*	-.020	-.190**	-.051	-.034	.049
5. Autonomi					.041	.253***	.188**	-.017	.251***	.420***
6. Kollegastøtte						.100	.272***	.043	.059	.085
7. Læringsmuligheter							.164*	.085	.060	.164*
8. Sikker jobb								.022	.026	.105
9. Muligheter for forfremmelse									.056	-.026
10. Tilfredshet med lønn										.178*
11. Fleksibel arbeidstid										

Note. Vektet med designvekt. Spearmans rho. ***Correlations is significant at the 0.001 level (2-tailed). **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Tabell 21. Korrelasjoner mellom ressurser i jobb og WLB, WFC, FWC1, FWC2. Utvalg med kvinner.

Variabler	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Arbeid- familie balanse	-.445***	-.174*	-.255***	.202**	.207**	.062	.093	.115	.244**	.201**
2. Arbeid- familie konflikt		.375***	.422***	.038	-.278***	.065	-.144	-.058	-.018	-.091
3. Familie-arbeid konflikt1			.609***	.056	-.218**	-.002	-.274***	.042	.100	.130
4. Familie- arbeid konflikt2				-.002	-.200**	-.095	-.263***	.020	.187*	.079
5. Autonomi					.037	.195**	.190*	.130	.061	.340***
6. Kollegastøtte						.196**	.198**	.099	.011	.002
7. Læringsmuligheter							.126	.160*	-.109	.104
8. Sikker jobb								.077	.006	.053
9. Muligheter for forfremmelse									.151*	.292***
10. Tilfredshet med lønn										.353***
11. Fleksibel arbeidstid										

Note. Vektet med designvekt. Spearmans rho. ***Correlations is significant at the 0.001 level (2-tailed). **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)