

# Tidspress i arbeidslivet

- en kvantitativ studie av forklaringer på opplevd tidspress i arbeidslivet

**Øystein Haugen**

**Veileder**

Helge Hernes

*Masteroppgaven er gjennomført som ledd i utdanningen ved Universitetet i Agder og er godkjent som del av denne utdanningen. Denne godkjenningen innebærer ikke at universitetet inntår for de metoder som er anvendt og de konklusjoner som er trukket.*

## Forord

Denne masteroppgaven markerer slutten på en spennende og lærerik tid ved Universitetet i Agder. Dette er min avsluttende oppgave innenfor studiet offentlig politikk og ledelse med fordypning i administrasjon og ledelse. I løpet av de fem årene jeg har studert ved Universitetet i Agder har jeg opparbeidet meg mye kunnskap og lærdom som jeg vil få bruk for når jeg nå skal ut i arbeidslivet. Arbeidet med masteroppgaven har vært både utfordrende og spennende. Å skrive om tidspress og å jobbe under tidspress har vært slitsomt, og det er derfor ikke til å legge skjul på at jeg er glad for at denne oppgaven nå leveres.

En av grunnene til at jeg har klart å fullføre denne oppgaven, er at jeg har hatt en god veileder med meg på laget. Jeg ønsker derfor å rette en stor takk til Helge Hernes. Takk for din tilgjengelighet og ikke minst din energi og interesse for arbeidet med denne oppgaven.

Jeg vil også takke Tone Kylland ved Barneverntjenesten i Kristiansand kommune og hennes ansatte for en hyggelig velkomst, takk til Odd Joar Svensson i Vest-Agder fylkeskommune for hjelp med å skaffe respondenter og distribusjon av undersøkelsen. En takk går også til Anita Hærås og Trond Fekjær for deres imøtekommenhet og positivitet i arbeidet med denne oppgaven. Stor takk til dere alle!

En stor takk rettes også til Alf Håkon Hervold og Kenneth Olsen. Som mine arbeidsgivere har dere gitt meg den fleksibiliteten jeg behøvde for å kunne gjennomføre denne masteroppgaven. Tusen takk! Jeg vil også takke min bror Tommy Haugen. Du har alltid vært tilgjengelig, og alltid kommet med gode innspill og tips til denne oppgaven. Tusen takk!

En stor takk går også til alle mine respondenter og ikke minst intervjupersoner. Intervjuene var en fornøyelse, spesielt med intervjupersoner som dere! Hjertelig takk!

Helt til slutt vil jeg takke min kjære Nina. Du har gjennom hele denne prosessen gitt meg din støtte og oppmuntring, og dette til tross for at jeg til tider har vært fraværende både i sted og hode. Tusen takk vennen!

*Øystein Haugen*  
*Kristiansand 31. mai 2012.*

## Sammendrag

Hovedmålet med denne oppgaven har vært å finne forklaringer på opplevd tidspress i arbeidslivet. En del av litteraturen knyttet til temaet tidspress har tatt utgangspunkt i mengden tid man bruker på arbeid. En stor debatt mellom ulike forskere har vært hvorvidt ansatte i dagens samfunn jobber mer eller mindre enn før. Denne oppgaven beveger seg litt bort fra fokuset på mengde tid benyttet på arbeid og forsøker å finne andre forklaringer på tidspresset som ansatte i arbeidslivet opplever.

For å se på tidspress i arbeidslivet har jeg i denne oppgaven valgt å se på to ulike former for tidspress. Den første er tidspress som noe negativt. Denne tar sikte på å se på i hvilken grad personene som opplever tidspress mistrives med dette. Den andre er av en mer nøytral art og ser på hvorvidt personene opplever tidspress, uavhengig av om de mistrives eller ikke. De to avhengige variablene i denne oppgaven er altså *negativt tidspress* og *mengde tidspress*.

Selve prosjektet er av en eksplorativ art, og som metode har jeg benyttet meg av både kvalitative intervju og en kvantitativ spørreundersøkelse. Litteraturen og intervjuene gjorde meg i stand til å utforme den endelige spørreundersøkelsen. Før dette ble et stort arbeid lagt ned i en omfattende testundersøkelse. Etter at 53 personer hadde deltatt på testundersøkelsen ble det en reduksjon og raffinering av den endelige undersøkelsen.

Resultatene viser at det er ulike forklaringer på både negativt tidspress og mengde tidspress.

*Tegn på utbrenthet, negativ holdning og spillover fra jobben til hjemmet* er de viktigste forklaringene på negativt tidspress i utvalget mitt. *Spillover fra jobb til hjem, spillover fra hjem til jobb, overtidsarbeid og utdanning* er de viktigste forklaringene på mengde tidspress i utvalget mitt. Det er en sammenheng mellom høyere utdanning og en høyere grad av mengde tidspress. Analysen viser også at personer som er flinke til å sette grenser opplever mindre mengde tidspress. Det er forskjeller mellom forklaringene i de ulike aldersgruppene og ut fra gjennomsnittet kan det virke som om det er personene i alderen 0 til 29 år som opplever både mest negativt tidspress og mengde tidspress. Snittverdiene mellom foreldre med barn i husholdningen og personer uten barn viser at det er små forskjeller i grad av både negativt tidspress og mengde tidspress. Det er forskjellige forklaringer på tidspress mellom kvinner og menn, og kanskje mest interessant er det at menn rapporterer spillover fra jobb til hjem som en viktig forklaring på mengde tidspress, mens kvinnene rapporterer spillover fra hjem til jobb som en viktig forklaring.

# *Innholdsfortegnelse*

<b>1. Innledning</b> .....	1
<b>2. Problemstilling</b> .....	4
<b>3. Teori</b> .....	5
3.1 Tidspress som begrep .....	5
3.2 Industrikapitalismen og det postindustrielle samfunn.....	7
3.3 «Grenseløshet» .....	8
3.4 Økonomi.....	12
3.5 Balansen og ubalansen mellom arbeid og fritid .....	13
3.6 Arbeidsglede og tegn på utbrenthet.....	14
3.7 Foreldres tidspress .....	15
3.8 Alder og utdanning .....	16
<b>4. Metode og gjennomføring</b> .....	18
4.1 Presentasjon av metode .....	18
4.2 Valg av metode.....	19
4.3 Kvantitativ metode .....	20
4.4 Pilotstudie – intervjuer med fokusgruppe .....	20
4.5 Forskningsmodell .....	26
4.6 Testundersøkelse .....	28
4.7 Måleinstrument.....	29
4.8 Svarprosent.....	37
4.9 Gjennomføring av studien .....	37
<b>5. Resultater</b> .....	39
5.1 Oversikt .....	39
5.2 Generelt .....	43
5.3 Korrelasjonsanalyse .....	44
5.3.1 Negativt tidspress .....	45
5.3.2 Mengde tidspress.....	47
5.3.3 Samvariasjon mellom enkelte uavhengige variabler.....	49
5.4 Regresjonsanalyse .....	51
5.5 Oppsummering av de viktigste forklaringene på tidspress i arbeidslivet.....	56
5.6 Interaksjonsanalyser .....	58

Aldersgruppe 0 til 29 år.....	60
Aldersgruppe 30 til 45 år.....	61
Aldersgruppe 46 til 68 år.....	61
Foreldre med barn i husholdningen.....	64
Personer uten barn i husholdningen .....	65
Menn.....	67
Kvinner.....	67
<b>6. Diskusjon.....</b>	<b>69</b>
6.1 Sterke og svake sider ved oppgaven .....	75
6.2 Implikasjoner.....	77
6.3 Videre forskning.....	78
<b>7. Kilder .....</b>	<b>80</b>
<b>8. Vedlegg .....</b>	<b>83</b>

## Liste over vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide.....	83
Vedlegg 2: Spørreundersøkelsen.....	84

## Liste over figurer

Figur 1: Designtrianglering .....	19
Figur 2: Forskningsmodell .....	27
Figur 3: Viktigste forklaringene på negativt og mengde tidspress.....	57

## Liste over tabeller

Tabell 4.1: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: <i>Negativt tidspress</i> .....	30
Tabell 4.2: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: <i>Mengde tidspress</i> .....	31
Tabell 4.3: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: <i>Autonomi</i> .....	32
Tabell 4.4: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: <i>Arbeidsglede</i> .....	32
Tabell 4.5: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: <i>Samlet støtte</i> .....	33
Tabell 4.6: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: <i>Spillover fra jobb til hjemmet</i> .....	34
Tabell 4.7: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: <i>Misliker å dele arbeidsoppgaver</i> .....	34
Tabell 4.8: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: <i>Sette grenser</i> .....	35
Tabell 4.9: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: <i>Perfeksjonisme</i> .....	35
Tabell 4.10: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: <i>Tegn på utbrenthet</i> .....	36
Tabell 4.11: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: <i>Negativ holdning</i> .....	36
Tabell 5.1: Deskriptiv analyse av noen utvalgte bakgrunnsvariabler .....	39
Tabell 5.2: Univariate analyser av avhengige variabler, uavhengige variabler og kontrollvariabler med korrelasjoner .....	42
Tabell 5.3: Regresjonsanalyse .....	52
Tabell 5.4: Regresjonsanalyse: fokus på ulike aldersgrupper .....	59
Tabell 5.5: Regresjonsanalyse: foreldre med barn i husholdningen .....	63
Tabell 5.6: Regresjonsanalyse: forskjeller mellom kvinner og menn .....	66

# 1. Innledning

*Uten tvil er det mest fremtredende kjennetegn ved livet i denne siste delen av det nittende århundre dets HASTIGHET,- det vi kan kalle dets travlehet, den takten vi beveger oss etter, det høye presset vi arbeider under; og spørsmålet som må vurderes er, først, hvorvidt denne raske takten i seg selv er et gode, og deretter, hvorvidt det er verdt den prisen vi betaler.*

*(W.W. Greg (1877), i Levine 1997:x)*

Dette sitatet viser at tidsknapphet og opplevelsen av økende tidspress ikke er noe nytt fenomen, og kanskje har vært gjeldende til alle tider. Det ser i alt fall ut til å være en vanlig oppfatning at folk flest nå har det travlere enn før, og at folk er preget av tidsknapphet og tidspress. Tidspress som søkeord gir 424 000 treff i Googles database, noe som forteller oss hvilket stort omfang fenomenet har. I for eksempel Sverige er tidspress det fjerde mest vanlige samtaleemnet på arbeidsplassen (Larsson, 2007). Stadig dukker det opp artikler i landets aviser som tar for seg ulike forhold knyttet til tidspress. Med skrikende overskrifter som «sjekk om DU er i faresonen», «hardt arbeidspress knuser privatlivet» og «advarsel til stressa menn» er det lett å tro at dette virkelig er noe som folk er opptatt av (Beck, 2011; Halvorsen, 2004; Riis, 2008).

Det som er nytt er at det har vært en overgang fra et industrisamfunn til et mer postindustrielt samfunn. Mye av industrien og produksjonen som før var å finne i vestlige land har mer og mer blitt flyttet til ulike lavkostland rundt om i verden. Som en motsetning til industrisamfunnet er det i dag blant annet begreper som teknologi, tjenesteyting, kunnskapsarbeider, fleksibilitet og innovasjon som preger samfunnet. Ved industrialiseringen ble det klare grenser mellom tiden man brukte på arbeid og fritiden man hadde til rådighet. I dagens samfunn kan det tenkes at denne grensen mellom arbeid og fritid for store grupper i samfunnet er på vei til å viskes ut, eller bli mindre.

Forskning knyttet til tidspress viser til at tidspresset har økt, samtidig som det har vært en nedgang i timer brukt på arbeid. Dette paradokset viser seg i en analyse av endringer i amerikanske tidsmønstre, der det pekes på at folk flest opplever større travlehet enn før, samtidig som tidsbruksstudier viser at tiden brukt til fritidsaktiviteter faktisk har økt (Kitterød, 1999).

Ellingsæter (2005: 300) forklarer kontroversen omkring forskningen på tidspress slik:

*Arbeider folk virkelig mer eller hardere enn før- eller føles det bare slik? Debatten har vært mest intens i USA. Forskningen har hatt to klare fronter. Den ene bygger på at den tiden som bindes til lønnsarbeidet har økt (Hochschild 1997; Schor 1991). Den andre konstaterer derimot at arbeidstiden ikke er økt og at det ikke er blitt mindre fritid, og peker på det fornuftstridige i at opplevelsen av å ha for lite tid likevel har økt. (Robinson & Godbey 1999)*

Som det vises til ovenfor er altså kjernen i kontroversen mengde tid som brukes til lønnsarbeid. I internasjonale sammenligninger plasserer Norge seg blant de land som har lavest gjennomsnittlig arbeidstid. Andre land tatt i betraktning så jobber vi ikke så lange uker her i Norge. Debatten rundt *sekstimersdagen* kan være tegn på at man i fremtiden kanskje kommer til å bruke enda mindre tid på lønnsarbeidet. Dette er viktig å ha med seg ettersom mye av denne diskusjonen knyttet til arbeidstid har sitt utspring fra land med en mye høyere gjennomsnittlig arbeidstid. Dette gjør at denne kontroversen kanskje ikke er like aktuell her i Norge som i andre land. Derfor blir det spennende å se hvilke andre forklaringer som gis på tidspresset de ansatte i arbeidslivet opplever.

Min oppgave bygger på Ellingsæters (2005) oppfordring til å stille *andre* spørsmål enn bare de som handler om mengden arbeidstid, og Rønnings (2006) oppfordring etter *flere mål og innfallsvinkler* på dette området. Ellingsæter (2005) forklarer at det på familienivå har vært en økning i den tiden som går med til lønnsarbeid, men at denne har vært langt mindre enn det den offentlige debatten kan gi inntrykk av. Det er derfor hun kommer med en oppfordring til å stille *andre* spørsmål. Rønning (2006) peker på at det arbeidspress og tidspress er temaer som er utfordrende å forske på, og at for å forstå fenomenet er det viktig å belyse dette fra flere sider. Ifølge disse to kan dette bidra til å utforske mer omkring dette fenomenet. Derfor vil jeg med denne oppgaven ikke fokusere så mye på mengden tid brukt på arbeid når jeg skal undersøke det opplevde tidspresset i arbeidslivet.

Flere kilder har gitt definisjoner på tidspress. Se for eksempel (Larsson, 2007; Robinson & Godbey, 1999; Trygstad, 2003; Southerton, 2003). Inspirert av de ulike tilnærmingene på tidspress har jeg kommet frem til to ulike avhengige mål på tidspress. Konseptuelt er disse av ulik karakter, da den ene fokuserer på tidspress som noe negativt og den andre har et mer



nøytralt syn på tidspresset. Som et resultat er det negativt tidspress og mengde tidspress som er begrepene som står sentralt i denne oppgaven.

Jeg har valgt en eksplorativ tilnærming i denne oppgaven. En kombinert metode; av både kvalitativ og kvantitativ art ble valgt for å få en bedre forståelse av temaet tidspress. Den kvalitative metoden ble brukt til å få en bedre forståelse og innsikt knyttet til tidspresset i arbeidslivet. Intervjuene og tidligere forskning gjorde meg i stand til å utforme den kvantitative delen av metoden – nemlig spørreundersøkelsen. En slik designtrianglering har en rekke fordeler, og for denne oppgaven har en slik kombinasjon vært avgjørende for hvilke resultat jeg fikk.

Basert på tidligere forskning og intervjuer med 11 personer fra arbeidslivet har jeg kommet frem til flere ulike faktorer som jeg håper kan forklare litt av det opplevde tidspresset i arbeidslivet. Enhetene jeg har valgt å undersøke er de ansatte i sentraladministrasjonen i Vest-Agder fylkeskommune og Barneverntjenesten i Kristiansand kommune. Hos disse organisasjonene var det stor interesse knyttet til dette fenomenet, og det var noe de ansatte i disse organisasjonene var opptatt av.

## 2. Problemstilling

Problemstilling i denne oppgaven er:

Hvilke forklaringer gir arbeidstakere på opplevd tidspress?

Problemstillingen er teoretisk interessant på flere måter. En del av kritikken til forskning omkring tidspress har vært at fokuset på mengde tid brukt til lønnsarbeid har vært overfokuset. Med denne oppgaven fokuserer jeg på andre dimensjoner enn bare mengde tid når jeg skal forklare opplevd tidspress. Som nevnt i innledningen er det dette Ellingsæter (2005) og Rønning (2006) oppfordrer til, og dette bidrar til å gjøre denne oppgaven interessant.

Målet med denne oppgaven vil være å finne forklaringer på opplevd tidspress i arbeidslivet. Dette vil være interessant både for organisasjoner, men også for enkeltindivider. Gjennom kontakt med ulike bedrifter har jeg fått tilbakemelding på at temaet er veldig interessant, og noe som opptar mange. Også på individnivå har jeg fått bekreftelse på at temaet er interessant og nyttig.

For det andre er det interessant når man knytter internasjonal forskning omkring dette temaet opp mot de institusjonelle ordningene vi har her i Norge. Vi er ikke langt unna 35 timers uke, det er sterke begrensninger på overtidsarbeidet og lange og økonomiske gunstige foreldrepermisjoner (Ellingsæter, 2005). Dette kan for andre land, med andre institusjonelle ordninger, nesten virke utopisk. Velferdsordningene og den institusjonelle konteksten skulle tilsi at man kanskje ikke opplevde like mye tidspress i Norge som i andre land? Som nevnt i innledningen er tidspress ofte omtalt i media, og det vil derfor være interessant om denne oppgaven kan bidra med noe i diskusjonen som foregår på dette planet. Oppgaven vil også i aller høyeste grad være interessant i og med at denne forhåpentligvis skal gi noen forklaringer på hvorfor man opplever tidspress. Dette igjen vil gi personer som føler de opplever tidspress en bedre kunnskap og det vil kanskje bli lettere å kunne trekke ut løsninger for og ikke havne i en slik situasjon. Organisasjonene som har deltatt i både intervjuer og spørreundersøkelse er opptatt av å få presentert resultatene, da temaet er noe som opptar dem og et tema som de ønsker å ha fokus på.

## 3. Teori

*Hva er tid? Jeg vet det om ingen spør meg. Men om jeg vil forklare det, da vet jeg det ikke lenger. (Augustin av Hippo)*

Først i dette kapittelet blir det en redegjørelse av selve begrepet tidspress. Videre er det naturlig å begynne med begrepet tid for å forstå tidspress, og spesielt industrialiseringens betydning for tid. Videre i dette kapittelet blir det fokus på relevant litteratur, tidligere forskning og empiriske funn. Det er teorien som er presentert nedenfor sammen med redegjørelsen av intervjudataene i metodekapittelet som vil danne grunnlaget for forskningsmodellen min.

### 3.1 Tidspress som begrep

I en nasjonal studie i USA fra 1965 ble det utviklet to spørsmål for å måle tidspress. Et av spørsmålene var følelser av å være oppkavet og det andre spørsmålet var knyttet til følelser om det å ha tid til rådighet (Robinson & Godbey, 1999).

Tidspress kan betraktes fra to vinkler. Det «reelle» tidspresset blir ofte sett på som den målbare bruken av tid; at den tid man har til rådighet ikke muliggjør å fullføre arbeidet man er satt til (Trygstad, 2003). Bruk av overtid og at man for eksempel må kutte ut arbeidsoppgaver på grunn av tidsmangel indikerer tidspress.

Ifølge Trygstad (2003) kan man i tillegg til det «reelle» tidspresset se på tidspress som en subjektiv opplevelse. Her vil det ofte være individuelle forskjeller, altså at noen opplever tidspress, mens andre som utfører samme oppgave ikke opplever tidspress. I dette ligger de individuelle følelsene av mestring av arbeidsoppgavene i forhold til andres forventninger, samt de ressurser (tid, penger og utstyr) man har til rådighet (Trygstad, 2003).

I en studie om foreldres tidspress av Jörgen Larsson finner man litt av de samme definisjonene som ovenfor, men også litt andre aspekter. Larsson opererer med objektiv tidspress, som ligger veldig nært det «reelle» tidspresset jeg har presentert ovenfor. Objektivt

tidspress forklares med at det finnes absolutte tidsrelaterte grenser siden mennesker ikke kan dele seg i to og at de derfor bare kan være en plass på et gitt tidspunkt.

Det subjektive tidspresset inneholder flere dimensjoner i Larssons rapport. Et av aspektene er fysiologisk målbart stress. Her kan man se på personer som har høye verdier av stresshormonene kortisol og adrenalin. Innenfor stressforskning skiller man mellom stress og stressfaktorer, og blant ulike stressfaktorer finner vi tidspress (Larsson, 2007).

Dale Southerton bruker begrepet *harriedness*, som assosieres med både det å ha for lite tid og samtidig en akselerasjon av dagliglivet (Southerton, 2003). På norsk så vil ordet oppjagethet være dekkende for å forklare *harriedness* (Larsson, 2007). Følelsen av oppjagethet er en opplevelse som ofte varer i korte perioder. Et eksempel kan være foreldre som allerede har lite tid om morgenen, plutselig forsover seg og at dette igjen skaper en oppjagethet.

Tidspress blir ofte omtalt som noe negativt, men det betyr ikke at det er slik for alle. For noen kan tidspress henge sammen med positive ting som penger og nytelse (Larsson, 2007). For andre kan opplevelser av tidsknapphet også bunne i at folk har mange interesser og stor livsappetitt og at muligheter og tilbud på en del områder overstiger det man har mulighet til å gape over (Kitterød, 1999).

Det er altså viktig å skille mellom tidspress som et problem, og tidspress som noe man trives med. Mange kan oppleve tidspress og ikke trives med det i det hele tatt, men på andre siden er det personer som opplever stort tidspress, men som allikevel stortrives med dette (Rasmussen, 1999).

I denne oppgaven vil jeg fokusere på to ulike typer tidspress. Den første vil være av en mer negativ art. Denne vil jeg kalle negativt tidspress. Det som vil være avgjørende hvorvidt tidspresset er negativt, er i hvilken grad personene i undersøkelsene mine rapporterer at de mistrives med tidspresset de opplever. Hvis personene rapporterer at de mistrives med tidspresset de opplever og de ser på det som et problem, vil dette tale for at det tidspresset disse personene opplever er et problem. For det andre vil jeg benytte meg av et mer nøytralt mål på tidspress. Dette begrepet vil ikke gjøre et skille om tidspresset er et problem eller ikke, men være en mer kartlegging av om personene opplever tidspress. Begge disse tilnærmingene til tidspress er av en subjektiv art. Tidspress er og vil kanskje alltid være et vanskelig fenomen

å måle, ofte fordi det vil være forskjellig tolkning eller oppfattelse av hva tidspress er. En styrke i begrepsbruken min er at jeg gjør et skille mellom tidspress som noe negativt og tidspress som et mer nøytralt mål på opplevd tidspress.

### ***3.2 Industrikapitalismen og det postindustrielle samfunn***

Arbeid som økonomisk kategori gror frem med industrikapitalismen og fremveksten av lønnsarbeid er tett forbundet med utviklingen i den kapitalistiske markedsøkonomien (Paolucci, 1996). Ved fremveksten av industrikapitalismen ble arbeidstid noe som man «solgte» på arbeidsmarkedet og fabrikkereies økonomiske fremgang ble avhengig av hvor mye arbeideren produserte i løpet av den «kjøpte» tiden (Larsson, 2007). Lønnsarbeid ble en relasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, der arbeidsgiver kjøper arbeidstakerens arbeidskraft på arbeidsmarkedet.

Karl Marx så arbeidet som menneskets viktigste aktivitet. Arbeid er ikke bare en produktiv og rikdomsskapende virksomhet, men et mål i seg selv. Marx ønsket å oppheve den kapitalistiske formen for arbeid, og fremheve betydningen av det frie arbeidet og der arbeidet er en selvrealiserende aktivitet. En grunnleggende forutsetning for en slik frigjøring var blant annet en forkorting av arbeidsdagen (Ellingsæter, 2009, p.29).

Med den nye arbeidsorganiseringen vokser en ny tidsorden frem. Enkelte har hevdet at det er den nye oppdelingen av tid, og ikke dampmaskinen som er det mest karakteristiske for denne epoken (Edgell, 2006). Med denne tidsorden gjorde klokketid sitt inntog på slutten av 1700-tallet. Klokketiden erstattet naturlig tid, som frem til denne perioden hadde vært tidsrytmer styrt av prosesser i naturen (Ellingsæter, 2009). Markedsøkonomi, en økt spesialisering og arbeidsdeling og dermed økt behov for å koordinere arbeid, medførte et skille mellom arbeidsgivers krav på tid, og arbeidstakernes «egentid» (Thompson, 1967).

De første tendensene til restrukturering av industrikapitalismen tidfestes gjerne til 1970-tallet (Ellingsæter, 2009). I vestlige industriland er lønnsarbeidet flyttet fra industri til tjenester. Tidligere produksjon har blitt flyttet til sørøstlige lavkostland (Ellingsæter, 2009). Det ble dermed et skille fra å være et samfunn preget av industri til å være et samfunn preget av tjenesteyting.

Denne fremveksten førte med seg ulike endringer i samfunnet. En av de store endringene er at det ikke lenger er oppgavene som styrer tiden, men tiden som styrer utførelsen av oppgavene. En kan på mange måter si at tidssynet endret seg som følge av industrialiseringen. Oppdeling av tid, altså tid brukt på arbeid og tid brukt til privatliv var et av resultatene.

### **3.3 «Grenseløshet»**

Både internasjonalt og i Norge har det lenge vært snakk om at arbeidslivet er i endring og at arbeidslivet er blitt tøffere (Rønning, 2002, 2006).

På den ene siden er det noen som antar at lønnsarbeidet vil få svekket betydning i samfunnet gjennom vedvarende høy arbeidsledighet, deregulering av arbeidskontrakter og et kortere yrkesaktivt livsløp (Rønning, 2002). På den andre siden blir det hevdet at siden grensene mellom arbeid og privatliv blir mer diffuse, og at det er vanskeligere å avgrense sin yrkesinnsats i tid og rom, så vil lønnsarbeidet få økende betydning i det moderne samfunnet (Rønning, 2002).

Det interessante som blir trukket frem ovenfor er påstanden om at grensene mellom arbeid og privatliv blir mer diffuse. Begreper som står sentralt i denne diskusjonen er «grenseløse jobber» og «grådige organisasjoner» (Forseth & Rasmussen, 2002; Rasmussen, 1999). Grådige organisasjoner er et begrep som er hentet fra Lewis Cosers (1974) begrep grådige institusjoner (Rasmussen, 1999). Disse organisasjonene er karakterisert ved medlemmenes innordning, fulle lojalitet og at de forøker å være medlemmenes basis for identitet. Ofte slutter medlemmer seg til disse organisasjoner av fri vilje for å arbeide for et bestemt mål eller sak som de synes er viktig (Rasmussen, 1999).

Det som gjør organisasjonene grådige er at det kreves at organisasjonens interesser skal komme foran individuelle interesser og behov. Dette betyr at interessene til organisasjonene kan ta opp mye av tiden og livet til medlemmene på bekostning av andre aktiviteter (Rasmussen, 1999).

I en studie av web-designere og programmerere i reklamebransjen ser Ulla Forseth og Bente Rasmussen (2002) på hvorfor ansatte i denne næringen jobber så mye, og hva det er som gjør

at de slutter. Det som kjennetegnet disse ansatte var at de var veldig unge, og de fleste som ble sett på som veteraner i bransjen var mellom 23 og 27 år gamle. Lite formell utdanning var gjerne grunnen til at de var så unge (Forseth & Rasmussen, 2002). Felles for mange av de ansatte som ble intervjuet var at arbeidet for dem fremstod som mer enn bare arbeid. Jobben de gjorde var på mange måter også hobbyen deres og derfor var det ingen problem å legge mye tid ned i dette.

*«Det er liksom snudd helt opp ned. Man slapper mer av ved å sitte her foran skjermen fremfor å dra hjem og titte på TV. Man gleder seg mer til å gå på jobb enn til å dra hjem»*  
(Forseth & Rasmussen, 2002, p. 134)

«Honningfella» er et begrep som har blitt brukt for å forklare slike jobber. Dette er jobber som er så spennende og interessante at du har lyst til å jobbe hele tiden. Metaforen er at man blir beruset av det søte i jobben og klarer ikke komme ut av fella.

Hovedfunnet til forskerne i denne studien var at de ansatte jobbet hardt og mye fordi interessen for faget var stor, og de utviklet seg faglig (Forseth & Rasmussen, 2002). Så lenge bedriften skapte en arena for at de ansatte kunne utvikle seg faglig sammen med andre, var de villig til å jobbe hardt for bedriftens beste (Forseth & Rasmussen, 2002). Videre pekes det på at det var grenser for hvor langt de ville strekke seg for bedriften. Når denne arenaen som før hadde skapt rom for faglig utvikling ble oppfattet som utnyttelse for kortsiktig profitt fra bedriftens side, endret det hele seg. Tidsfristene på prosjektene ble stadig kortere og kortere. Følelsen av å bli utnyttet førte til et brudd i den psykologiske kontrakten mellom de ansatte og bedriften (Forseth & Rasmussen, 2002).

Mange i slike jobber som skissert ovenfor opplever stort arbeidspress (Rasmussen, 1999). Presset de opplever kommer både fra de ansatte selv, som krever interessante oppgaver og faglig utvikling, men også kravene fra organisasjonen gjør at de opplever stort press.

Det interessante med studien er at de ansatte var lojale og hadde et stort engasjement så lenge det var en slags balanse mellom ledelsen/selgerne og designerne og programmererne. Mangel på forståelse og innsikt i hverandres arbeid og arbeidsoppgaver pluss kortere tidsfrister fikk balansen mellom ledelsen/selgerne og designerne til å bryte. Designerne og programmererne

ble gitt mye ansvar og fleksibilitet når det kom til arbeidsoppgavene sine, men de fikk lite støtte underveis.

Også andre utredninger har sett på manglende støtte som en faktor som kan bidra til tidspress. Med pålegg fra Arbeidstilsynet gjennomførte Trondheim kommune en kartleggingsprosess av uheldig tidspress i hjemmetjenesten. I en liste over forhold som kan bidra til uheldig tidspress kom kartleggingsprosessen frem til manglende støtte/veiledning som en årsak. Manglende støtte fra både kolleger, leder og andre ble lagt frem som forhold som kan bidra til uheldig tidspress (Marki, 2006).

Hochschild (1997) skriver innledningsvis i kapittel 4 i boken *The Time Bind* at hennes antakelse før hun startet med intervjuer hos Amerco var at hjemmet var «hjemmet» og at arbeid var «arbeid». Antakelsen hennes endret seg raskt i takt med intervjuene. Det syntes å virke som om dimensjonene hjemmet og arbeid har blitt reversert. En av respondentene forklarte at hjemmet ikke lenger var noe sted å slappe av, det hadde blitt en ny arbeidsplass (Hochschild, 1997).

«*For Linda, home had become work and work had become home*»

(Hochschild, 1997, p. 38)

Essensen i det ovenfor er gjengitt som bokens undertittel, *When work becomes home and home becomes work*. Ifølge Hochschild, som lurte på hvorfor de ansatte hos Amerco ikke benyttet seg av *family-friendly policies* er at arbeidsplassen har blitt den mest attraktive plassen å tilbringe tiden. På jobben fikk menneskene bekræftelse og det var her de hadde sine relasjoner med andre voksne. På mange måter tolkes det til at det ble en flukt fra familielivet (Hochschild, 1997). De gjennomsnittlige arbeidstidene hos Amerco ligger på 47 timer pr. uke, mot 43,5 timer pr. uke hos resten av USA. 70 prosent oppgir at de jobber overtid regelmessig, og 49 prosent rapporterer at de jobber regelmessig i helgene.

Bekymringene ovenfor finner lite empirisk støtte (Ellingsæter, 2009). Ifølge Ellingsæter er det ikke noe nytt at endringer i familien beskrives med krisetermer, og at forestillinger om sammenbrudd og oppløsning har dominert debatten om familien de siste tiår. Brown & Booth (2002) fant lite støtte til hypotesen til Hochschild (1997). I motsetning til Hochschilds funn var det lite bevis på at arbeidende foreldre som var misfornøyde med hjemmet jobbet lengre



timer, eller i det hele tatt ønsket å jobbe lengre timer (Brown & Booth, 2002). En av forklaringene som gis i denne artikkelen er at kanskje funnene til Hochschild er av en slik karakter fordi hun har truffet en subkultur i hennes studie av Amerco (Brown & Booth, 2002).

Som en motreaksjon på Brown & Booth (2002) kom Hochschild med en artikkel med tittelen; *Reply: A Dream Test of the Time Bind*. I denne artikkelen gir hun en redegjørelse på hvor feilaktig kritikken til hennes Time Bind hypotese er. For det første gjør hun det klart at jobben hadde blitt «hjemmet» for om lag 1 av 5 av familiene hos Amerco. Som en reaksjon på det Brown og Booth ville kalle subkultur, viser Hochschild igjen til at hun i studien inkluderte data fra 125 andre selskaper for å se om hun fant de samme historiene her. Jeg ville ikke vært tilfreds med å bare presentere innholdet til Hochschild (1997), uten å inkludere en del av kritikken hun har fått. Det er ingen fasit på disse temaene som blir tatt opp, men det er allikevel spennende og interessant om det er slik at jobben for mange blir mer og mer det stedet man ønsker å bruke tiden vår. Trekker vi paralleller til studien av web-designere og programmerere, så ser vi at også mange av disse hadde preferanser om å tilbringe mer tid på jobb enn i hjemmet.

Antakelsen etter å ha lest om de ansatte ved Amerco og de ansatte i it-bransjen kan antyde at det er noe i at grensene mellom arbeid og privatliv kanskje er i en endring. Hochschild (1997) gjør et poeng på at det kan tyde på at dimensjonene har blitt reversert. Hvis vi går videre med den tanken, kan det tenkes at vi i dagens samfunn er i en periode der vi gradvis beveger oss mer og mer fra hjemmet og over til arbeid. Dette er en ganske kraftig påstand og det er klart denne må diskuteres, men det er allikevel et interessant tankeeksperiment. For mange vil det fortsatt være slik at man jobber og genererer inntekt, for og så videre slappe av og nyte fritiden. Men når det er sagt, så finnes det helt klart mennesker som ser på jobben som selve livet.

### 3.4 Økonomi

Inntekt, økt konsum og eiendeler har lenge vært en mulig forklaring på tidspress (Goodin, Rice, Parpo, & Eriksson, 2008; Kitterød, 1999; Larsson, 2007; Southerton, 2003).

Larsson (2007) peker på at det tar tid å kjøpe, bruke og vedlikeholde eiendeler. Konsumet som følge av inntekten tar altså opp tid. Southertons (2003) studie av 20 husholdninger i England fant støtte for en sammenheng mellom konsum og tidspress

I boken *Discretionary Time* (2008) stiller forfatterne følgende spørsmål:

*Why do people work themselves harder as they get richer, rather than taking advantage of some of their new-found wealth to buy themselves a more leisurely life?*

*(Goodin et al., 2008)*

Det gis flere forklaringer på spørsmålet skissert ovenfor. En av forklaringene som gis er at det er status forbundet med det å være «opptatt». Noe av det samme kan vi finne i begrepet «face time». Begrepet viser til viktigheten av å vise seg på jobb. I konkurranse om stillinger er det ikke alltid viktig hva du har gjort tidligere, men ofte hvor mye tid du har lagt ned på arbeidsplassen (Goodin et al., 2008).

En annen forklaring av økonomisk karakter for å forklare fenomenet er at det blir en slags sirkel. Jo mer du tjener, jo mer har du å bruke på ting, og jo mer du bruker på ting jo mer avhengig blir du av denne økte bruken av penger.

Boken *Discretionary Time* (2008) gir et glimrende bilde på hva som menes:

*«You need to work even longer to get the same «buzz» as before. Like drug addicts who develop a tolerance, consumers need additional hits to maintain a given level of satisfaction”*

*(Goodin et al., 2008)*

Forfatterne viser til at det blir en slags avhengighet til å opprettholde konsumet, som igjen fører til at en må jobbe like hardt, hvis ikke hardere Kitterød (1999). Kitterød (1999) finner også at det er større grad av tidspress blant dem med høy husholdningsinntekt enn blant dem

med lav. Hun ser også behovet for å se at sammenhengen kan gå motsatt vei, slik at de med lav inntekt oftere enn andre opplever tidspress. Dette kan komme av at lav inntekt gir mindre rom til å kjøpe tjenester og ferdigvarer for å lette dagliglivet, og derfor mindre muligheter til å kutte ned på arbeidstiden (Kitterød, 1999).

Larsson (2007) finner også at høy husholdningsinntekt har en signifikant sammenheng med høyere tidspress. Det interessante er at sammenhengen bare er gjeldende for kvinner og ikke for menn. Mulig forklaring kan være at det er kvinnene som i høyest grad har hovedansvaret for hjemmet og innkjøp, og at med høyere inntømster så øker trykket spesielt på kvinner (Larsson, 2007).

Kitterød går et steg videre og karakteriserer tidsknappheten i høyinntektsgrupper som mer et luksusproblem, enn tidsknapphet i lavinntektsgrupper. Dette fordi en god økonomi gjør det lettere å omprioritere aktiviteter (Kitterød, 1999). Med god økonomi og god inntekt kan det være lettere på ulike måter å kjøpe seg mer fritid. I en periode nå har det vært flere intervjuer i Stavanger Aftenblad angående privatpersoner og husholdninger som i mye større grad «kjøper seg fri» fra dagliglivets gjøremål. Mange tilbyr tjenester som skal lette på trykket i hverdagen, i alle fall om man vil betale for det. Et av disse er at man nå kan få matvarer og oppskrifter til middager levert på døren 2-3 ganger i uken. Denne tjenesten gjør at man ikke lenger behøver å bruke tid på å handle, men at vi kan bruke denne tiden til å gjøre andre ting. Det kan også virke som om det har vært en økning i bruk av vaskehjelp og lignende. Det som kom frem i artikkelserien i Stavanger Aftenblad var at personer var villige til å la andre gjøre disse tingene mot betaling, slik at man selv kunne bruke tiden på andre ting. Det er helt klart at det som gjør at enkelte personer har mulighet til å la andre personer gjøre disse arbeidsoppgavene, i bunn og grunn avhenger av den økonomiske situasjonen.

### ***3.5 Balansen og ubalansen mellom arbeid og fritid***

Konflikt mellom arbeid og privatliv er definert som et uforenelig press fra henholdsvis de enkeltes yrkesroller og deres familieroller (Ellingsæter, 2009).

En del av litteraturen som omhandler dette temaet kommer fra teorier på work-family balance. Dette ble senere omdefinert til work-life balance for å inkludere den store gruppen med mennesker som ikke lever i familier i dagens samfunn (Edlund, 2007; Ellingsæter, 2009).

Med utviklingen av den industrielle markedsøkonomien ble det et stadig større skille i tid og rom mellom inntektsarbeid og tid med familie (Paolucci, 1996). Før hadde mye av selve produksjonen foregått innad i familiene, i all hovedsak til eget konsum (Clark, 2000).

Etter den industrielle revolusjonen ble det et klarere skille mellom arbeid og familieaktiviteter. I dag har ofte arbeidsplassen og hjemmet forskjellig kultur og forventninger som er distinkte fra hverandre (Clark, 2000).

Frem mot 1970 tallet ble forskning på arbeid og familie sett på som distinkte og separate dimensjoner. Tidligere forskere behandlet arbeid og familie uavhengig av hverandre. Etter hvert begynte forskere å se på arbeid og familie som et mer åpent system (Clark, 2000). Antakelsen til forskerne var at *«events at work affected events at home and the reverse»*(Clark, 2000)

En teori som kom i kjølvannet av det ovenfor er teorien om «spillover». Antakelsen bak teorien er at følelser og oppførsel i en sfære kan smitte over til en annen sfære (Staines, 1980). Eksempelvis hvis en ansatt har en dårlig dag på jobb så er det høy sannsynlighet for at han er i dårlig humør når han kommer hjem. Spillover kan både være noe positivt eller noe negativt. For eksempel hvis en ansatt har stresset hele dagen på jobb og er sliten og lei, så vil dette mest sannsynlig medføre at han tar noe av denne negativiteten med seg når han kommer hjem. På den andre siden kan det hende at mannen har fått gjort mer arbeidsoppgaver enn han hadde håpet på, og føler seg opplagt og pigg, da kan man tenke seg til at han tar med seg noe av denne positive innstillingen hjem.

### ***3.6 Arbeidsglede og tegn på utbrenthet***

Maslach og Leiter (1997) har definert engasjement i jobben som det motsatte av utbrenthet (sitert av Richardsen & Martinussen, 2008). Disse to forskere var tidlig ute med å fokusere på en mer positiv tilnærming til stress knyttet til jobb. I deres modell (Maslach og Leiter, 1997) ble «utbrenthet definert som en gradvis erosjon av jobbengasjement» (Richardsen & Martinussen, 2008). De forklarer videre at «utbrenthet kan sees som et resultat av den jobben som i starten var interessant, meningsfylt og utfordrende, gjennom en umulig arbeidssituasjon

blir utilfredsstillende og meningsløs. Energi blir til utmattelse, engasjement til kynisme og selvopplevd mestring blir en følelse av ineffektivitet» (Richardsen & Martinussen, 2008).

Et særlig trekk man finner hos personer som opplever utbrenthet er ofte en slags følelsesmessig utmattelse. Ofte vil personer som allerede er på grensen til å brenne ut, forsøke å snu denne utviklingen ved å tilbringe mer tid på jobben og påta seg enda flere arbeidsoppgaver (Matthiesen & Roness, 2002).

Ut fra poenget jeg har redegjort for i forrige avsnitt så er det lett å anta at det er en sammenheng mellom tidspress og tegn på utbrenthet. Når det er sagt så tror jeg rent konseptuelt at det er snakk om to forskjellige fenomen. Hovedargumentet for å inkludere tegn på utbrenthet i denne oppgaven er både av hensyn til resultatene fra intervjudataene, men også det som er redegjort for i innledningen til dette kapittelet, at arbeidsglede og utbrenthet er to motsetninger. I intervjudataene var det to av de intervjuede som fortalte fra perioder i livet der de selv følte de hadde opplevd en slags utbrenthet. For disse var utbrenthet og tidspress ganske forskjellig. Tidspress var ok, og av og til å foretrekke hvis man hadde mye man skulle få gjort. En slags utbrenthet derimot var for en av intervjupersonene « en slags trøtthet jeg aldri har opplevd før».

Med vekt på problemstillingen min som er å forsøke å finne mulige forklaringer på tidspress i arbeidslivet, føler jeg det er på sin plass å inkludere både arbeidsglede og tegn på utbrenthet i denne oppgaven.

### ***3.7 Foreldres tidspress***

Larssons (2007) studie om foreldres tidspress avdekker mange interessante funn. Datamaterialet hans er hentet fra det Svenske statistiske sentralbyrå. Hans fokus på foreldre har gjort at han har gjort et skille i datamaterialet mellom de respondentene med barn under 18 år i husholdningen og resten. Utvalget av foreldre er på 1548 personer, og det totale utvalget er på 3426 personer (Larsson, 2007). Foreldre med barn under 18 år i husholdning har høyere tidspress (47%) enn for personer uten barn under 18 år i husholdningen (31%). Tidspresset øker med antall barn, men det største skillet er å gå fra null barn til et barn. Videre viser også studien at jo lengre arbeidstid, desto vanligere er det med tidspress (Larsson, 2007).

Videre finner også Kitterød (1999) mye av det samme som man finner i Larssons (2007) studie at det er klare forskjeller når det kommer til familiefaser, og at de med barn i husholdningen, og særlig med barn under skolealder, oftere enn andre opplever at tiden ikke strekker til for nødvendige gjøremål.

Problemer som handler om tidsbalansen mellom lønnsarbeid og omsorg til barn er et velkjent tema i norsk familiepolitikk. Flere reformer har styrket foreldres sosiale rettigheter til betalt tid til omsorg for egne barn, først og fremst gjennom betalte foreldrepermisjoner og kontantstøtteordningen. Innføringen av kontantstøtten var blant annet fundert i «tidskrise» som problemforståelse (Ellingsæter, 2004, p. 135).

Temaet for denne oppgaven er å finne forklaringer på tidspresset de ansatte i arbeidslivet opplever. Viktig er det å ta med seg i mulige forklaringer den «tidskrisen» som foreldre er utsatt for. I samfunnet hersker det en stor ideologisk norm om at foreldre bør tilbringe mye tid med sine barn, og enkelte hevder at dette kan være en grunn til at disse opplever tidspress (Larsson, 2007). En stor oppmerksomhet har blitt gitt til den såkalte «livsfaseklemma», som ofte viser til at etableringsfasen i yrkeslivet for stadig flere faller sammen med den hektiske småbarnsfasen. Med forlenget utdanningsperiode, forskyving av tidspunkt for første barnefødsel, høyere yrkesdeltakelse blant mødre og større krav til fedres deltakelse hjemme, møter menn og kvinner oftere enn før store og motstridende krav fra yrkesliv og familie på samme tid (Kitterød, 1999, p. 73).

### ***3.8 Alder og utdanning***

Resultatene til Kitterød (1999) bygger på Statistisk sentralbyrås omnibusundersøkelse fra 1995, som hadde spørsmål knyttet til opplevd tidspress og ønsket tidsbruk. Det var klare forskjeller mellom aldersgrupper i grad av opplevd travelhet. De eldste skiller seg ut ved at forholdsvis få opplever et betydelig tidspress i hverdagen. Videre vises det også at det er variasjon etter utdanningsnivå, at andelen som opplever stor grad av tidspress øker i takt med utdanningsnivået. Som forklaring til hvorfor tidspresset økes i takt med utdanningsnivået så kan det tenkes at de høyt utdannede har større ambisjoner om å få uttelling på mange livsområder, enn dem med lavere utdanning (Kitterød, 1999). Larsson (2007) kom frem til følgende konklusjon basert på sin studie; høykvalifisert arbeid gir høyere tidspress, kontrollert

for arbeidstid. En mulig forklaring kan være at det er forbundet høyere prestasjonsforventninger til personer i slikt arbeid (Larsson, 2007).

Det vil være spennende å se i vårt utvalg hvorvidt det er forskjeller mellom aldersgruppene og utdanningsnivå og hvilke forklaringer det gis på tidspresset. Antakelsen er at yngre personer i større grad opplever tidspress, og at dette synker i takt med økt alder. Ser vi på utdanningsnivå er antakelsen min at dette stemmer overens med andre studier, at høyere grad av tidspress henger sammen med høyere utdanning.

## **4. Metode og gjennomføring**

I dette kapittelet beskriver jeg forskningsprosessen og de metodiske valg. Videre vil det bli en redegjørelse av pilotstudien og testundersøkelsen. Etter dette blir det en redegjørelse av deltakerne i spørreundersøkelsen. I avsnittet «måleinstrumenter» blir variabler presentert, og avslutningsvis i kapitelet blir det en redegjørelse av svarprosent og selve gjennomføringen av studien. Forskningsmodellen er presentert etter kapittelet om pilotstudien.

### ***4.1 Presentasjon av metode***

Metodelæren er ikke noe mål i seg selv, men et redskap til å nå andre mål av undersøkelses- og forskningsmessig karakter (Holme & Solvang, 2004). En skiller ofte mellom to hovedformer for metodisk tilnærming i samfunnsvitenskapene, og det er kvalitative og kvantitative metoder.

Kvalitativ metode innebærer liten grad av formalisering. Denne metoden har primært et siktemål om å skape forståelse. Essensielt blir det at man gjennom ulike former for innsamling av data makter å skape en dypere forståelse for det problemkomplekset en studerer (Holme & Solvang, 2004). Et kjennetegn ved denne metoden er nærheten til datakilden. Den enkleste definisjonen på kvalitative data er at dette er data i form av ord, setninger og uttrykk. Det å samle inn kvalitative data hører med til en induktiv tilnærming og undersøkeren forsøker å legge så få føringer på det som skal undersøkes, som overhodet mulig (Jacobsen, 2010).

Kvantitativ metode er i motsetning til kvalitativ mer formalisert og strukturert. Denne metoden er i langt større grad preget av kontroll fra forskerens side. Det er forskeren som definerer hvilke forhold som er av interesse ut fra problemstillingen. Det er også ofte forskeren som definerer hvilke svar som er mulige. I motsetning til kvalitativ er denne metoden kjennetegnet ved selektivitet og avstand til datakilden (Holme & Solvang, 2004).

Kvantitative data betyr at de data som samles inn, er omgjort til tall. I stedet for å få en persons kvalitative beskrivelser, «tvinger» vi mennesker til å besvare spørsmål gjennom at de plasserer seg på definerte skalaer. Kvantitative data er tett knyttet til en deduktiv tilnærming (Jacobsen, 2010).



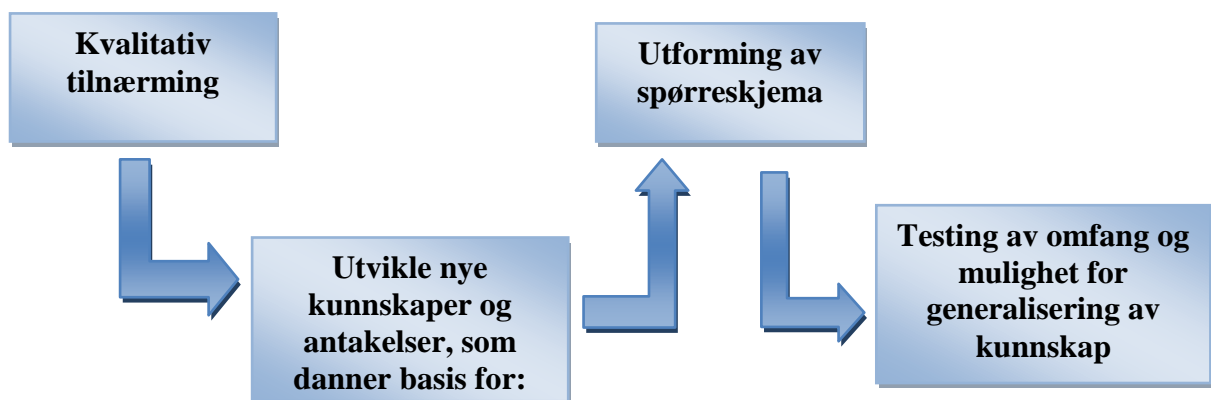
Det er problemstillingen som skal avgjøre valg av metode. Problemstillingen min åpner for at det ikke er noe fasitsvar når det kommer til valg av metode. Jeg har som nevnt benyttet meg av både kvalitative intervju og kvantitativ undersøkelse i denne oppgaven. Begrunnelsen for å velge en slik fremgangsmåte er at jeg håper å få med det beste fra to verdener. I intervjuene fikk jeg utforsket tidspres og jeg fikk en bredere forståelse på hvordan tidspres oppleves i arbeidslivet. Ved å bygge videre på teori og intervjudata gjorde dette meg i større grad i stand til å utforme en god spørreundersøkelse. Hovedargumentet for at kvantitativ metode er den metoden som jeg viser til er valgt, er at denne metoden er god til å forklare variasjoner og sammenhenger mellom ulike forhold (Jacobsen, 2010).

## 4.2 Valg av metode

Det er viktig å presisere at jeg i denne oppgaven har benyttet meg av to metodiske tilnærminger. Den kvalitative delen er representert gjennom intervjuene. Den kvantitative undersøkelsen danner grunnlaget for resultatene i denne oppgaven. En kvalitativ metode ble valgt i starten av oppgaven for å bedre forstå fenomenet, men når dette var unnagjort ønsket jeg å vie resten av mine ressurser til en mer kvantitativ metode. I flere metodebøker vises det til at det ikke er noe enten/eller forhold når det kommer til valg av metode (Holme & Solvang, 2004; Jacobsen, 2010).

Jacobsen (2010) har følgende figur på kombinasjonen av det han kaller intensive (kvalitativ) og ekstensive (kvantitative) design.

**Figur 1: Designtrianglering**



### ***4.3 Kvantitativ metode***

Som nevnt tidligere så ble det benyttet spørreundersøkelse for å samle inn dataene til denne oppgaven. Fordelen med at jeg valgte en kvantitativ metode er at dette gjorde meg i stand til å samle inn forklaringer fra arbeidslivet, som jeg i fortsettelsen kunne behandle med statistiske verktøy. Ikke bare har jeg funnet mulige forklaringer på tidspress i arbeidslivet, men jeg har også sett på hvilke av forklaringene som har størst effekt på tidspresset.

### ***4.4 Pilotstudie – intervjuer med fokusgruppe***

I dette kapitlet vil jeg gi en kort oppsummering av viktige faktorer som kom frem under intervjuene med fokusgruppen. Totalt 11 personer fra 3 organisasjoner ble intervjuet. Grunnet anonymitet og ønske fra intervjupersoner vil jeg ikke gjengi fra hvilken organisasjon de ulike sitatene er hentet fra. Intervjurunden ble gjennomført i perioden november/desember 2011. Intervjuguide ble benyttet (se vedlegg 1) og intervjuene varte i alt fra 45 minutter til 1,5 time. Intervjuene ble på grunn av min egen kapasitet ikke tatt opp på bånd, men i stedet fikk jeg godt over 100 sider med håndskrevne notater. Før alle intervju gav jeg en presentasjon av meg selv og en innføring i dette prosjektet, og gjorde det klart at intervjupersonen når som helst kunne avslutte intervjuet om det var ønskelig. En halvstrukturert intervjuguide ble valgt for la intervjupersonene i høyest grad bestemme over hvilke forhold som var av relevans for deres opplevelse av tidspress. Når intervjupersonene var inne på temaer som jeg syntes var av interesse stilte jeg oppfølgings spørsmål.

Responsen og tilbakemeldingen jeg fikk fra intervjupersonene var veldig god. Enkelte av intervjupersonene gav tilbakemelding på at de virkelig satte pris på samtalene, og at jeg var behagelig å snakke med. Inntrykket jeg satt igjen med er at intervjuene var meningsfulle for begge parter og vi fikk et godt tillitsforhold. Dette er viktig og kan avgjøre utfallet av intervjuet (Holme & Solvang, 2004).

Nedenfor vil jeg gi en oppsummering av de viktigste forholdene som kom frem under intervjuene.

## **Arbeidsglede**

Det første forholdet jeg vil presentere er trivsel i arbeidet og blant kolleger.

En av intervjupersonene sier det slik;

*Bildet kunne vært annerledes om ikke gleden hadde vært like stor ved arbeidsplassen. Da kunne opplevelsen av presset vært større.*

En annen av de intervjuede uttrykte seg slik;

*Jeg tror tidspresset blir litt annerledes når en trives godt med jobben sin. Jeg jobber for at miljøet skal være bra, og at det skal være takhøyde til å diskutere alle ting.*

Som sitatene viser så var det flere av intervjupersonene som pekte på at de trivdes godt i jobben sin, og at dette kunne ha en påvirkning av opplevelsen på tidspress. Jeg fikk inntrykk av at ting hadde vært annerledes om ikke de hadde trivdes så godt i jobben sin. Hvis en ikke trives i jobben sin eller med omgivelsene rundt seg, så er det kanskje lettere å la seg påvirke av tidspresset? Eller kanskje at hvis man opplever høy grad av arbeidsglede, så er det på mange måter mer akseptabelt å oppleve tidspress?

## **Støtte**

Litt i det samme som med arbeidsglede kom vi inn på forhold omkring støtte som en slags motvekt mot tidspress. Det kan virke som det kan være greit med tidspress i enkelte situasjoner så lenge en får nødvendige støtte fra kolleger og ledelse. Støtte på arbeidsplassen kan både ha en positiv innvirkning på de ansattes arbeidshverdag, men også som en ressurs i vanskelige og stressede situasjoner (Eggen, 2008).

En av intervjupersonene fortalte dette;

*Alle i bedriften er i samme båt, det er ingen som har viktigere oppgaver enn andre. Vi har respekt for hverandre. Det er god kommunikasjon mellom ledelse, ansatte og medarbeidere generelt. Dette tror jeg bidrar til å dempe presset.*

## **Negative holdninger**

En av kvinnene jeg intervjuet poengterte at hun ikke kunne fordra folk som alltid klaget over ting de ikke fikk gjort. Kvinnen mente at personene som klaget og stort sett var negative heller burde skjerpe seg. Hun fortalte det slik;

*Hvis de hadde brukt den tiden de pleier å bruke til å klage over alt som er galt, på noe fornuftig, så hadde det kanskje ikke vært så ille.*

## **Spillover**

Som nevnt i teorikapittelet knyttet til balansen mellom arbeid og fritid er det flere og flere som sliter med å finne balansen mellom arbeid og fritid. En av teoriene jeg har lagt fokus på er spillover. Flere av personene som jeg intervjuet hadde forklaringer som kan ses i sammenheng med denne teorien.

En av intervjupersonene forklarer seg slik;

*Det hender når det er problemer hjemme, at dette går utover ting på jobben, men jeg forsøker å skille dette.*

En annen av de intervjuede uttrykte seg slik;

*Når det er stress på jobb, tar det litt tid med å stresse ned hjemme.*

Mens en tredje uttrykte seg slik;

*Det er vanskelig å finne ro i helgene. Jeg går gjerne og tenker på mandagen og at en skal tilbake på jobb.*

Sitatene ovenfor viser som teorien peker på at «smitten» kan gå begge veier, både fra jobb til hjemmet og fra hjemmet til jobb. Det som gikk igjen hos noen av personene jeg intervjuet var at utfordringer knyttet til arbeidsoppgaver gjerne ble med hjem i «hodet». Ord som ble brukt for å forklare dette var for eksempel å gruble eller kverne på saker.

## **Erfaring**

Flere av personene jeg intervjuet forklarte at de gjennom livet hadde opplevd perioder med mer tidspress enn andre perioder. På mange måter hadde dette vært god erfaring å ta med seg videre i livet. For en av personene gikk det så langt at hun følte hun måtte gjøre et valg, jobb eller familie. Hun valgte familien og skiftet dermed arbeidsplass og jobber nå deltid.

To av de intervjuede forklarte seg slik;

*Jeg har en ballast som gjør at jeg takler tidspress og arbeidsoppgaver. Jeg har vært innom stressede situasjoner, og ting blir ikke like ille som det var da.*

*Når en har opplevd et enormt tidspress fra før, kjenner en lettere igjen kjennetegnene og dermed er det lettere å kontrollere*

Det er ikke vanskelig å tenke at erfaring kan spille en rolle når det kommer til opplevd tidspress i arbeidslivet. En av intervjupersonene forklarte også at med økt alder og erfaring fikk man høyere arbeidskapasitet.

## **Perfeksjonisme**

Et interessant tema som kom frem under intervjuene var perfeksjonisme.

En av de intervjuede forklarte seg slik;

*Jeg er litt perfeksjonist og jeg liker å være flink på jobben.*

Samme personen sa lengre ut i intervjuet følgende;

*Jeg skaper nok tidspresset mitt selv, siden jeg er såpass perfeksjonist.*

Denne personen gjorde det ganske klart at han på mange måter ikke liker å gi fra seg arbeidet, og at det alltid er ting som kan bli bedre. Men han pekte også på at han var rasjonell, og takker nei til oppgaver som han egentlig kunne tenkt å delta på. Det er også relevant å legge til at denne personen trivdes godt i jobben sin, og at han liker at det er litt press. Det kan tenkes at personer som i større grad enn andre er perfeksjonister, gjerne har vanskeligere for å

gi slipp på arbeid og at dette kan føre til økt tidspress. Det er veldig spennende det som sitatet viser, at han kanskje skaper tidspresset selv. Det vil være av interesse å se hvorvidt folk rapporterer om tidspresset de opplever skyldes dem selv eller om det er utenfor deres rekkevidde.

### **Andre forhold som kom frem under intervjuene**

Under intervjuene hadde jeg noen få spørsmål som jeg ønsket å få svar på. Inspirasjonen til et av spørsmålene er hentet fra Ulla Britt Lileas kortfilm Tempo, som bygger på hennes doktoravhandling om arbeids- og hvilevaner for menn og kvinner. I denne filmen er det en scene der det tydelig er litt «kniving» om en arbeidsoppgave. Det virker som om det er utfordrende å måtte dele arbeidsoppgaver med andre. På bakgrunn av denne scenen var jeg interessert å se i intervjuene om jeg kunne se i hvilken grad personene trivdes med å dele arbeidsoppgaver eller ikke. Jevnt over virket det ikke som det var store utfordringer knyttet til dette med å dele på arbeidsoppgaver. En av intervjupersonene forklarer seg slik;

*Det er lite konkurranse innbyrdes i organisasjonen, og lite hierarki. Deling av arbeidsoppgaver folk imellom går greit, det er få som føler de skal bevise noe, eller være best.*

Dette til tross så syns jeg det er en veldig spennende problemstilling, da det kan tenkes at folk som av ulike grunner ikke liker å gi slipp på arbeidsoppgaver eller å dele arbeidsoppgaver, kan oppleve økt tidspress.

Et forhold som flere av de intervjuede selv tok opp var viktigheten med å sette grenser. Mange var tydelige på å sette klare grenser var viktig for at ikke tidspresset skulle øke eller bli større.

En av intervjupersonene sa dette;

*Jeg er streng i den forstand at jeg reflekterer over hvor stor kapasitet jeg har til ulike oppgaver. Dette er helt avgjørende for at ikke presset skal bli for stort.*

En annen forklarte seg slik;

*Det er høy møteaktivitet, men jeg er ikke redd for å avlyse om det skulle være behov for det.  
Dette gjør jeg for å begrense tidspresset. Jeg bruker ressursene på de stedene de trengs.*

Ut fra sitatene kan man anta at om man ikke behersker å sette egne grenser så kan dette bidra til at man opplever mer tidspres. Som nevnt ovenfor under avsnittet om spillover er det også her viktig å sette grenser. Ifølge Becker & Moen (1999) er en klar grensesetting i forhold til balansen mellom arbeid og hjemmet veldig viktig. Basert på dette kan det tenkes at i hvilken grad en setter grenser både har en sammenheng med tidspres, men også spillover.

Overtid kom også opp hos de fleste personene jeg intervjuet. Enkelte av de intervjuede hadde klare grenser på at de ikke jobbet noe særlig overtid. Dette var både et ønske fra bedriftene og de ansatte selv. Når det er sagt så var det noen av intervjupersonene som jobbet litt overtid. En av intervjupersonene jobbet veldig mye overtid, og reiste gjerne hjem på ettermiddagen og spiste middag sammen med familie for å så reise ut på jobb igjen på kvelden. Det kunne også bli en del arbeid i helgene. Intervjupersonen var reflektert over dette, og sa at dette bare var for en liten periode nå. Men han innrømmet at det kunne være litt «drøyt» akkurat for øyeblikket.

De fleste jeg intervjuet hadde barn. En av intervjupersonene sa at det var godt nå når barna var litt eldre, og at dette ikke gjorde det så «stramt». Andre pekte på at de mest sannsynlig hadde opplevd mer tidspres hadde det ikke vært for partneren hjemme.

En av intervjupersonene forklarte seg slik;

*Min man har mer fleksibel jobb, han har derfor måtte ta en større del av ansvaret på  
hjemmebanen når det kommer til barna. Han har en lederstilling, noe som gjør at han  
disponerer tiden fleksibelt. Dessuten jobber han nærmere barna, det blir derfor lettere at han  
tar på seg mer av dette.*

En av de andre intervjuede forklarer seg slik;

*Jeg har god støtte hjemmefra, og hadde jeg ikke hatt det så kunne jeg ikke jobbet så mye som jeg gjør. Konen min jobber 50 prosent og har derfor mer ansvar på hjemmefronten.*

Mange av de intervjuede pekte altså på at de var avhengige av støtte fra partneren sin. Og flere pekte på at situasjonen kunne vært annerledes om ikke de hadde fått den støtten som partneren gav.

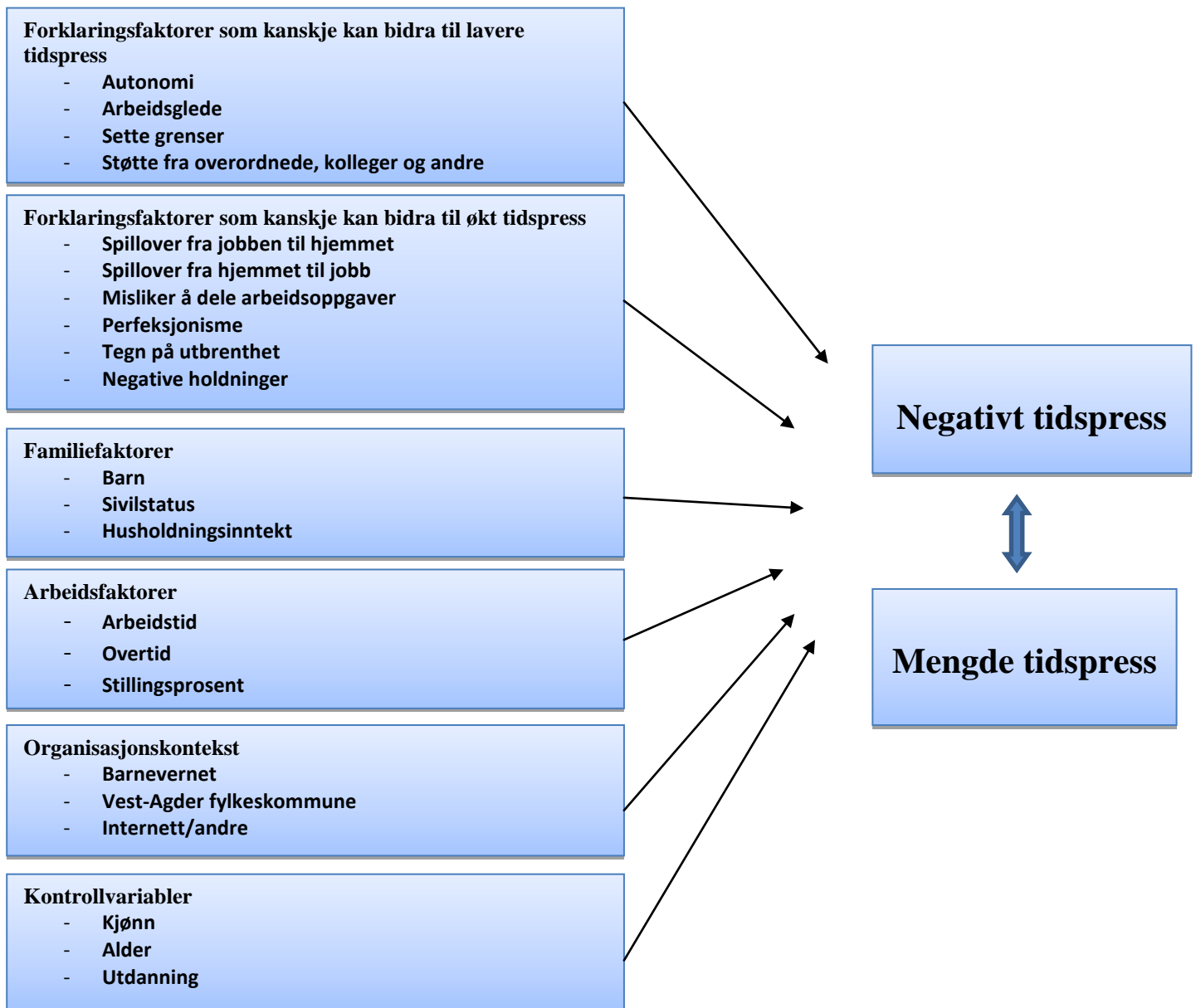
#### **4.5 Forskningsmodell**

I dette kapitlet vil jeg på bakgrunn av teorikapitlet og intervjuene med fokusgruppe, presentere forskningsmodellen. Poenget med modellen er å vise mulige forklaringer på tidspress man kan finne i arbeidslivet. Dimensjoner som ikke var dekket av litteraturen ble tilført etter intervjuene. Dessuten bygget flere av påstandene til intervjupersonene opp under ulike dimensjoner jeg hadde funnet i litteraturen. Fordelen med slike modeller er at det er en god oppsummering for deg som leser å se hvilke forklaringer jeg ønsker å undersøke og hvilke dimensjoner jeg skal kontrollere for.

Figur 2 er presentert på neste side.



**Figur 2: Forskningsmodell**



## **4.6 Testundersøkelse**

Etter intervjuene var ferdig behandlet og fullført satte jeg i gang med å kombinere teorien og dataene fra intervjuene til å utforme utkastet til spørreundersøkelsen. Spørsmålene jeg benyttet meg av er hentet fra forskjellige steder og jeg vil gå nærmere inn på dette under kapitlet «måleinstrumenter». Før jeg kunne sette i gang med testundersøkelsen måtte jeg ta noen kritiske valg. For det første måtte jeg bestemme meg for hvor omfattende testundersøkelsen skulle være. Etter en stund valgte jeg en omfattende variant. Testundersøkelsen bestod av 121 spørsmål, inkludert kontroll- og bakgrunnsvariabler. Undersøkelsen ble så testet på 53 respondenter i alle aldre. Utvalget bestod av blant annet; studenter, heltidsarbeidende, deltidsarbeidende, personer med barn, arbeidskolleger og familie. SurveyXact ble benyttet til å distribuere undersøkelsen via internett. På grunn av anonymitet brukte jeg såkalt «selvoprettelse via lenke», noe som gjorde at jeg lett kunne distribuere dette ved hjelp av sosiale medier og mail.

Når undersøkelsen var avsluttet gikk jeg grundig gjennom datamaterialet. Ved hjelp av faktoranalyse, cronbach alpha (mål på indre konsistens) og basert på forskningsmodellen ble de opprinnelige 121 spørsmålene redusert til 55 spørsmål (inkludert kontroll- og bakgrunnsvariabler). Cronbach's Alpha er et mål på intern konsistens, det vil si at den måler om det er intern konsistens mellom indikatorene som skal måle begrepet. Alpha verdien varierer mellom 0 til 1, og jo nærmere 1 jo bedre er den interne konsistensen. Ved hjelp av de statistiske verktøyene som er nevnt ovenfor ble det gjort en grundig analyse for å komme frem til den endelige spørreundersøkelsen. Fra kolleger, familie og venner fikk jeg tilbakemelding på formuleringer og andre uklarheter som jeg redigerte og fikset i den endelige undersøkelsen. Ved å gjøre en så omfattende testundersøkelsen gjorde det meg også i stand til å avdekke andre svakheter, før jeg skulle teste undersøkelsen på et mye større utvalg. En kritisk feil ble oppdaget med SurveyXact, noe som ble utbedret i den endelige undersøkelsen.

Hovedargumentet for å gjøre en så omfattende undersøkelse var å kvalitetssikre og validere den endelige undersøkelsen. Selv om mange av spørsmålene jeg benytter i undersøkelsen er hentet fra allerede validerte undersøkelser, så fant jeg det viktig å gjøre dette arbeidet. Det gav meg også en større trygghet at måleinstrumentet mitt virket som det skulle når jeg skulle sende dette ut til de ulike organisasjonene.

For å gi et litt bedre innblikk i hvordan jeg har gått frem rent metodisk i denne oppgaven har jeg valgt å fortelle litt mer i detalj om selve denne prosessen.

For det første har det vært en tidkrevende og omfattende prosess. Utfordringene til å koordinere intervjuene etter både undertegnede ønsker og organisasjonenes preferanser tok opp en del av den dyrebare tiden som vi studenter har til rådighet. Når det er sagt så ser jeg i dag at denne oppgaven ikke kunne vært gjennomført uten disse intervjuene. Som nevnt tidligere ble det etter at intervjuene var gjennomført og analysert utviklet en testundersøkelse. Også denne perioden i oppgaven var utfordrende og ressurskrevende. For å utforme en så god spørreundersøkelse som mulig ble det lagt ned mye tid i å redusere antall spørsmål og ikke minst finne de riktige spørsmålene fra testundersøkelsen. Hvis jeg ikke hadde gjennomført en så omfattende testundersøkelse tror jeg ikke måleinstrumentet mitt ville vært like tilfredsstillende som det fremstår nå.

#### **4.7 Måleinstrument**

Den endelige spørreundersøkelsen bestod av 55 spørsmål. I dette avsnittet vil jeg gi en fullstendig redegjørelse for alle variablene som er med i spørreskjemaet og opplyse til kilden jeg har hentet spørsmålet fra. De fleste spørsmålene som er brukt i spørreskjemaet er i påstandsform. Et eksempel er: *Jeg mistrives med det tidspresset jeg opplever*. De aller fleste spørsmålene er gradert helt uenig (-2), uenig (-1), hverken/eller (0), enig (1), helt enig (2) og vet ikke (6). Det vil gå tydelig frem underveis i redegjørelsen av variablene hvordan disse er gradert.

En del av spørsmålene jeg har benyttet er hentet fra en allerede gjennomført undersøkelse, *Utbrenthet i enkelte yrker 2003*. I denne undersøkelsen var tidspres en av kategoriene, men også andre variabler har blitt benyttet. Etter jeg fikk godkjenning av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S, fikk jeg tilsendt hele spørreundersøkelsen og flere notater.

En indeks er sammensatte statistiske mål som sammenfatter flere variabler. Variablene som inngår i en indeks kalles ofte for indikatorer. Målet med indekser er å kunne sammenfatte informasjon fra flere kilder for å gi en bedre innsikt i et abstrakt sammensatt fenomen. Hvis indeksen kan sies å måle det fenomenet det er ment å måle, har indeksen høy grad av validitet.

For å validere indeksene jeg har brukt i denne undersøkelsen har jeg benyttet meg av faktoranalyse og Cronbach's Alpha. Cronbach's Alpha er et mål på intern konsistens, det vil si at den måler om det er intern konsistens mellom indikatorene som skal måle begrepet. Resultatet av en Cronbach's Alpha analyse påvirkes på to måter, med antall indikatorer og den gjennomsnittlige korrelasjonen mellom indikatorene. Cronbach's Alpha vil vanligvis altså øke i takt med økt inter-korrelasjon. Alpha verdien varierer mellom 0 til 1, og jo nærmere 1 jo bedre er den interne konsistensen. En alpha verdi høyere enn 0,7 blir ofte karakterisert som god og verdier over 0,5 som aksepterende. Tommelfingerregelen ved faktor belastninger er at belastningen bør være høyere enn 0,7 for å bekrefte at indikatorene er representert ved en bestemt faktor.

### Avhengige variabler

Som avhengige variabler har jeg benyttet meg av to variabler. Den første, *negativt tidspress* er satt sammen av 3 items.

**Tabell 4.1: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: Negativt tidspress**

Negativt tidspress	Faktor 1
1.Jeg mistrives med det tidspresset jeg opplever	,887
2.Jeg ser på det tidspresset jeg opplever som et problem	,800
3.Jeg har vanligvis ikke tid til å utføre arbeidsoppgavene på en skikkelig måte	,906
Cronbach's Alpha	,831

**Note:** Factor analysis (Principal component analysis). Rotated solution (varimax). Factors with eigenvalue higher than 1.0 selected. Explained variance=74,8%

Spørsmål 1 og 2 er konstruert med bakgrunn i teori og intervjudata. Spørsmål 3 er hentet fra Rønning (2006). Alle disse variablene er gradert fra helt uenig (-2) til helt enig (2) Faktorladningene er over 0,7. Med en Cronbach's Alpha på ,831 er dette tilfredsstillende med tanke på å slå disse sammen til å måle negativt tidspress.

Den andre, *mengde tidspress* er satt sammen av 4 items.

**Tabell 4.2: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: Mengde tidspress**

Mengde tidspress	Faktor 1
1.Jeg må ofte jobbe utover min vanlige arbeidstid	,750
2.Jeg arbeider ofte under tidspress	,803
3.I min jobb er det ofte nødvendig å jobbe i høyt tempo	,706
4.Jeg må ofte ta med meg arbeid hjem	,660
Cronbach's Alpha	,687

**Note:** Factor analysis (Principal component analysis). Rotated solution (varimax). Factors with eigenvalue higher than 1.0 selected. Explained variance=53,3%

Variablene er gradert fra helt uenig (-2) til helt enig (2).

Spørsmål 1 og 3 er konstruert hovedsakelig på bakgrunn av intervjudata. Spørsmål 2 og 4 er hentet fra undersøkelsen *Utbrenthet i enkelte yrker 2003*, men med en liten endring. I sin opprinnelse var spørsmålet «Jeg arbeider ofte under uakseptabelt tidspress». Jeg har fjernet ordet uakseptabelt, fordi jeg ønsket å bruke dette spørsmålet til det mer nøytrale målet på tidspress. Med spørsmålet ønsker jeg å måle de respondentene som ofte arbeider under tidspress, men som gjerne ikke ville gått så langt å si at det er uakseptabelt. De fleste faktorladningene er her tilfredsstillende. Spørsmålet «jeg må ofte ta med meg arbeid hjem» er like under 0,7, men jeg har allikevel valgt å inkludere denne i indeksen. Cronbach's Alpha verdien er ikke langt fra 0,7 den heller, og jeg finner dette tilfredsstillende i denne sammenheng.

De to avhengige variablene *negativt og mengde tidspress* kunne vært en samlet indeks for å måle tidspress. Jeg mener dette ikke ville vært tilfredsstillende. Ved å konseptuelt skille mellom tidspress som er noe negativt, og tidspress som er mer nøytralt så fanger jeg opp mer av selve fenomenet tidspress.

Det er altså *negativt tidspress* og *mengde tidspress* som er de avhengige variablene.

## Uavhengige variabler

Videre nedenfor vil jeg gi en redegjørelse av de uavhengige variablene, og kontroll og bakgrunnsvariabler.

Grad av *autonomi* blir målt ved hjelp av to items.

**Tabell 4.3: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: Autonomi**

Autonomi	Faktor 1
1.Jeg avgjør rekkefølgen i arbeidsoppgavene mine selv	,838
2.Jeg bestemmer hvilke arbeidsoppgaver jeg skal utføre	,838
Cronbach's Alpha	,575

**Note:** Factor analysis (Principal component analysis). Rotated solution (varimax). Factors with eigenvalue higher than 1.0 selected.  
Explained variance=70,1%

Disse variablene er gradert fra helt uenig (-2) til helt enig (2).

Spørsmål 1 er hentet fra undersøkelsen *Utbrenthet i enkelte yrker 2003*. Spørsmål 2 er konstruert på bakgrunn av teori og intervjuer. Faktorladningene er relativt høye, men Cronbach's Alpha verdien er litt lav. Den er ikke så lav at det er uakseptabelt, men fortsatt lav.

*Arbeidsglede* blir målt ved 4 items.

**Tabell 4.4: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: Arbeidsglede**

Arbeidsglede	Faktor 1
1.Jeg trives i jobben min	,812
2.Jeg kan ikke tenke meg noe annen jobb enn det jeg har nå	,723
3.Jeg trives sammen med arbeidskollegene mine	,583
4.Jeg trives sammen med mine overordnede	,733
Cronbach's Alpha	,672

**Note:** Factor analysis (Principal component analysis). Rotated solution (varimax). Factors with eigenvalue higher than 1.0 selected.  
Explained variance=51,4%

Variablene er gradert fra helt uenig (-2) til helt enig (2).

Spørsmålene er konstruert med inspirasjon fra liknende spørsmål fra undersøkelsen *Utbrenthet i enkelte yrker 2003*, og intervjudata. De fire spørsmålene er av litt ulike karakterer. De to første spørsmålene går på hvordan respondenten trives i jobben sin. Med

spørsmålet «jeg kan ikke tenke meg noe annen jobb», så er antakelsen at hvis man ikke kan tenke seg noe annen jobb så viser dette at man stortrives i den jobben man har. De to siste spørsmålene går på betydningen av å trives med de personene man omgås på arbeidsplassen. Summen av disse fire spørsmålene skal da måle graden av *arbeidsglede*. På spørsmål 3 er faktorladningen litt lav. Jeg har allikevel valgt å inkludere denne indikatoren i indeksen, nettopp fordi trivsel blant arbeidskolleger er viktig for den samlede arbeidsgleden. Cronbach's Alpha verdien er også like under 0,7 men jeg har også her valgt å la dette være tilfredsstillende for denne indeksen.

*Støtte* er målt ved 3 items, som alle dekker støtte fra litt ulike parter.

**Tabell 4.5: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: Samlet støtte**

Samlet støtte	Faktor 1
1.Jeg får mye oppmuntring og støtte fra mine overordnede	,706
2.Jeg får mye oppmuntring og støtte fra mine kolleger	,786
3.Jeg får mye oppmuntring og støtte fra andre jeg har med å gjøre i jobben min	,635
Cronbach's Alpha	,490

**Note:** Factor analysis (Principal component analysis). Rotated solution (varimax). Factors with eigenvalue higher than 1.0 selected. Explained variance=50,6%

Variablene er gradert fra helt uenig (-2) til helt enig(2)

Spørsmålene er hovedsakelig basert på intervjudata. Jeg ville med disse tre spørsmålene forsøke å måle en samlet grad av støtte. Faktorladningene finner jeg tilfredsstillende, og disse veier opp for en veldig lav Cronbach's Alpha verdi. Verdien er like under det som er akseptabelt, men dette til tross så viser faktoranalysen at jeg på mange måter treffer på det at jeg måler en høyere dimensjon, nemlig støtte.

*Spillover fra jobb til hjemmet* er målt ved to items.

**Tabell 4.6: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: Spillover fra jobb til hjemmet**

<b>Spillover fra jobb til hjemmet</b>	<b>Faktor 1</b>
1.Stress på jobben går utover mitt privat- og familieliv	,851
2.Kravene på jobben går utover familielivet	,851
Cronbach's Alpha	,619

**Note:** Factor analysis (Principal component analysis). Rotated solution (varimax). Factors with eigenvalue higher than 1.0 selected.  
Explained variance=72,4%

Variablene er gradert fra helt uenig (-2) til helt enig (2).

Spørsmål 1 er hentet fra undersøkelsen *Utbrentet i enkelte yrker 2003*. Spørsmål 2 er konstruert hovedsakelig på bakgrunn av intervjudata. Begge spørsmålene tar sikte på å måle i hvor stor grad det er spillover fra arbeidet over på hjemmet. Faktorladningene på begge spørsmålene er høye, og godt over 0,7. Cronbach's Alpha er også her litt lav, men ikke uakseptabel. Alt i alt når man ser på faktorladninger og Cronbach's Alpha verdien er også dette tilfredsstillende som et mål på spillover.

*Spillover fra hjemmet til jobb* er målt med følgende spørsmål; Stress i privatlivet går utover jobben min. Denne variabelen er gradert på samme måte som den ovenfor, men her er fokuset at det er spillover fra hjemmet til jobb. I utgangspunktet ble familielivet brukt, men jeg endret dette slik at spørsmålet også kan gjelde for personer uten «familie».

*Misliker å overlate arbeidsoppgaver* er målt ved to items.

**Tabell 4.7: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: Misliker å dele arbeidsoppgaver**

<b>Misliker å dele arbeidsoppgaver</b>	<b>Faktor 1</b>
1.Jeg misliker å overlate interessante oppgaver til andre	,834
2.Jeg misliker å overlate arbeidsoppgavene mine til andre selv om jeg egentlig ikke har tid til å gjøre dem selv	,834
Cronbach's Alpha	,563

**Note:** Factor analysis (Principal component analysis). Rotated solution (varimax). Factors with eigenvalue higher than 1.0 selected.  
Explained variance=69,6%

Variablene er gradert fra helt uenig (-2) til helt enig (2). Spørsmål 1 viser til at man misliker å overlate interessante oppgaver til andre, mens spørsmål 2 går et steg videre og tilfører at man fortsatt misliker å overlate arbeidsoppgaver selv om man egentlig ikke har tid til dem.



Av alle indeksene jeg har brukt i spørreundersøkelsen har denne indeksen en av de laveste Cronbach's Alpha verdi. Faktorladningene er derimot ganske høye, og jeg har derfor funnet det tilfredsstillende å bruke denne.

*Sette grenser* blir målt med 2 items.

**Tabell 4.8: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: Sette grenser**

Sette grenser	Faktor 1
Jeg er flink til å sette grenser for hva jeg kan få gjort i arbeidet mitt	,850
Jeg er flink til å sette grenser når det gjelder å skille arbeid og fritid	,850
Cronbach's Alpha	,612

**Note:** Factor analysis (Principal component analysis). Rotated solution (varimax). Factors with eigenvalue higher than 1.0 selected.  
Explained variance=72,2%

Variablene er gradert fra helt uenig (-2) til helt enig (2). Spørsmålene er konstruert på bakgrunn av teori og intervjudata. Faktorladningene er høye, og godt over 0,7. Cronbach Alpha verdien er på et tilfredsstillende nivå sett ut fra at det er to spørsmål som danner indeksen. Alt i alt føler jeg det er en god indeks for å måle i hvilken grad en er flink til å sette grenser.

Grad av *perfeksjonisme* blir målt med 2 spørsmål;

**Tabell 4.9: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: Perfeksjonisme**

Perfeksjonisme	Faktor 1
1.Jeg ønsker å være perfekt i alt jeg driver med	,899
2.Jeg prøver alltid å være best i alt jeg gjør	,899
Cronbach's Alpha	,762

**Note:** Factor analysis (Principal component analysis). Rotated solution (varimax). Factors with eigenvalue higher than 1.0 selected.  
Explained variance=80%

Variablene er gradert fra helt uenig (-2) til helt enig (2). Spørsmålene er konstruert på bakgrunn av litteratur og intervjudata. Cronbach's Alpha verdien er meget god. Faktorladningene er også veldig høye, og alt i alt er jeg fornøyd med denne indeksen.

Grad av *tegn på utbrenthet* er målt ved 3 items.

**Tabell 4.10: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: Tegn på utbrenthet**

<b>Tegn på utbrenthet</b>	<b>Faktor 1</b>
Jeg føler meg frustrert i jobben	,830
Jeg føler meg utbrent i denne jobben	,827
Jeg føler meg oppbrukt når arbeidsdagen er over	,822
Cronbach's Alpha	,767

**Note:** Factor analysis (Principal component analysis). Rotated solution (varimax). Factors with eigenvalue higher than 1.0 selected.  
Explained variance=68%

Variablene er gradert fra helt uenig (-2) til helt enig (2). Spørsmålene er hentet fra undersøkelsen *Utbrenthet i enkelte yrker 2003*. Det er lite forskjeller på faktorladningene, og disse er alle tilfredsstillende. Cronbach's Alpha verdien er også meget god.

Grad av *negative holdning* er målt med hjelp av 2 spørsmål.

**Tabell 4.11: Rotert faktormatrise og Cronbach's Alpha: Negativ holdning**

<b>Negativ holdning</b>	<b>Faktor 1</b>
Jeg snakker ofte nedsettende om jobben min	,858
Jeg føler at mye av det jeg gjør i jobben er ganske bortkastet	,858
Cronbach's Alpha	,639

**Note:** Factor analysis (Principal component analysis). Rotated solution (varimax). Factors with eigenvalue higher than 1.0 selected.  
Explained variance=73%

Variablene er gradert fra helt uenig(-2) til helt enig(2). Begge disse spørsmålene er hentet fra undersøkelsen *Utbrenthet i enkelte yrker 2003*. Faktorladningene er høye og begge over 0,7. Cronbach's Alpha verdien er under 0,7 men samtidig akseptabel for denne undersøkelsen.

Av bakgrunnsvariabler har selvsagt kjønn, alder og utdanning. Videre har jeg inkludert sivilstatus, har du barn under 18 år i din husholdning, antall barn i førskolealder (0-6 år), antall barn i grunnskolealder (6-16) og antall barn på videregående trinn.

Av bakgrunnsvariabler knyttet til arbeid har jeg tatt med stilling, stillingsprosent, avtalt arbeidstid i gjennomsnitt pr. uke, faktisk arbeidstid i gjennomsnitt pr. uke, ønsket arbeidstid i gjennomsnitt pr. uke og hvor ofte det jobbes overtid. Jeg har også tatt med spørsmål som går på hvor lenge respondenten har vært aktiv i arbeidslivet og husholdningsinntekt.

Undersøkelsen som var mer åpen, og som ble distribuert gjennom internett, har i tillegg 3 ekstraspørsmål. Dette er spørsmål som dreier seg om hovedaktivitet, sektor og virksomhet. Dette ble inkludert i undersøkelsen for å bedre kategorisere respondentene som deltok.

Jeg har valgt å gi en grundig redegjørelse for variablene som jeg har benyttet til spørreundersøkelsen. For det første er dette viktig siden det er ganske mange variabler som er med i denne undersøkelsen. Med en god redegjørelse for hvilke spørsmål som danner hvilke indekser vil det også være lettere for deg som leser å forstå hva som ligger bak disse dimensjonene. Jeg har også lagt vekt på å vise faktoranalysen og Cronbach's Alpha verdier i dette kapittelet. Grunnen til dette er at det er disse analysene som har ligget til grunn for å slå sammen spørsmålene til indekser. Viktig å nevne igjen her er at uten en så stor innsats ved analysen av testundersøkelsen tror jeg ikke resultatene ville vært like gode som de er ovenfor.

#### ***4.8 Svarprosent***

Fra barnevernet var det 43 personer som besvarte undersøkelsen. Det var totalt 70 personer som undersøkelsen ble sendt til. Dette gir en svarprosent på 61 prosent. Fra sentraladministrasjonen i Vest-Agder fylkeskommune var det en deltakelse på 65 personer. Det ble totalt sendt ut undersøkelser til ca 200 personer, og det blir da en svarprosent på 32,5. Deltakere som besvarte hele eller store deler av undersøkelsen via internett var på 111 personer. Denne undersøkelsen var åpen, og det er derfor ikke mulig å si hvor mange som kunne ha deltatt på denne undersøkelsen. I hele undersøkelsen var det 97 menn og 116 kvinner som deltok. Dette gir en fordeling på 45 prosent menn og 55 prosent kvinner som deltok på undersøkelsen.

#### ***4.9 Gjennomføring av studien***

Høsten 2011 tok jeg kontakt med enhetsleder i Barnevernstjenesten i Kristiansand og personal- og organisasjonssjef i Vest-Agder fylkeskommune. På forespørselen om å delta i dette prosjektet var begge partene positive til det. For barnevernet var dette et tema som var veldig relevant, siden flere av de ansatte opplevde sterkt tidspress.

Distribusjonen av spørreundersøkelsen ble gjort ved «selvopprettelse via lenke» Jeg sendte derfor en mail med generell informasjon og link til undersøkelsen til enhetsleder i Barnevernet og personal- og organisasjonssjef i Vest-Agder fylkeskommune. Disse to videresendte mailen fra meg til respondentene. Det var både fordeler og ulemper med dette. Fordelen er for det første at det hele blir konfidensielt. Jeg har ikke hatt mulighet til å vite noe om de som har svart, utenom informasjonen jeg har fått fra lederne i de to organisasjonene. Ulempen er at det har vært vanskeligere for meg å purre på de som ikke har svart. Dette løste jeg med å sende en påminnelse på mail til lederen i de to organisasjonene, som disse videresendte til respondentene. Jeg føler dette virket bra, og jeg tror ikke jeg hadde fått høyere deltakelse om jeg hadde valgt å distribuere det pr. mail til alle deltakerne selv.

Undersøkelsen som ble distribuert på internett ble også distribuert ved hjelp av «selvopprettelse via lenke». Målet mitt for å distribuere undersøkelsen i en tredje kontekst var i all hovedsak å øke det totale antallet som deltok på undersøkelsen. For å kunne skille de som deltok på denne undersøkelsen ble det lagt til tre ekstra spørsmål på denne undersøkelsen. Spørsmålene omhandlet hva som var hovedaktiviteten til respondenten. Altså om personen var student, heltidsansatt osv. Videre ble det også stilt spørsmål om hvilken sektor personen jobbet i og hvilken type virksomhet. Av virksomheter var det for eksempel, jordbruk og fiske, handel, bank og finans, privat tjenesteyting, offentlig tjenesteyting osv. Det ville vært en stor svakhet hadde jeg ikke hatt en oversikt over dette. Denne undersøkelsen ble distribuert på ulike grupper og sider på facebook og internett. Det jeg gjorde da var at jeg postet et innlegg på denne siden der jeg forklarte kort om prosjektet, og at hvis folk ønsket å delta på denne undersøkelsen så kunne folk klikke seg inn på lenken. Sidene på facebook som jeg delte linken på var blant annet; Kristiansand kommune, Oslo kommune, Bergen kommune, Stavanger kommune, flere ulike tidsskrift og grupper tilknyttet arbeidslivet.

Undersøkelsene ble satt i gang 5. mars og var tilgjengelig hos alle de tre ulike kontekstene frem til 6. april.

## 5. Resultater

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere funn og resultater fra datamaterialet jeg har fra spørreundersøkelsen. Som statistikkprogram har jeg benyttet SPSS. Det er 219 respondenter som danner grunnlaget for det statistiske materialet. Først blir det en generell presentasjon av noen bakgrunnsvariabler, dette for å gi en grei oversikt før jeg går videre til mer interessante funn. Etter dette blir det presentert en tabell som inneholder gjennomsnitt, standardavvik, antall deltakere og korrelasjoner av de to avhengige variablene og flere av de uavhengige. Funnene her vil da bli presentert, og når det kommer til korrelasjonsanalysen vil jeg legge mest fokus på korrelasjonen mellom de uavhengige og de to avhengige variablene. Etter dette vil det bli presentert generelle funn fra undersøkelsen. Avslutningsvis vil jeg presentere funnene fra regresjonsanalysen og interaksjonsanalysen. Formålet under presentasjonen av funnene vil være og i størst grad belyse problemstillingen min, som er «hvilke forklaringer gir arbeidstakere på opplevd tidspress».

### 5.1 Oversikt

I dette avsnittet vil jeg presentere noen av bakgrunnsvariablene slik at vi lettere kan se hvem man har med å gjøre i datamaterialet, og litt om arbeidstid og stillingsprosent.

Tabell 5.1 viser gjennomsnitt, standardavvik og antall deltakere på variablene *kjønn*, *alder*, *utdanning*, *avtalt arbeidstid*, *faktisk arbeidstid*, *ønsket arbeidstid*, *stillingsprosent* og *husholdningsinntekt*.

**Tabell 5.12: Deskriptiv analyse av noen utvalgte bakgrunnsvariabler**

	Gj.snitt	Std.a	N
<b>Alder</b>	35,6	13,1	252
<b>Utdanning</b>	3,18	,908	256
<b>Avtalt arbeidstid</b>	35,5	9,98	173
<b>Faktisk arbeidstid</b>	38,2	11,6	171
<b>Ønsket arbeidstid</b>	36,6	10,7	165
<b>Stillingsprosent</b>	92,0	20,1	180
Utdanning: Grunnskole(1), Videregående(2), Universitet inntil 3 år(3), Universitet 4 år eller mer (4) Resten av variablene er metriske			

I denne undersøkelsen var det 256 personer som besvarte spørsmålet knyttet til kjønn, og av disse var 47 % menn og 53 % kvinner. Det er altså ingen skjevfordeling av kjønnene i denne studien. Av tabell 5.1 kan man lese at gjennomsnittsalderen til deltakerne i denne undersøkelsen er på rundt 35 år, med standardavvik på ca. 13år. Det gjennomsnittlige utdanningsnivået ligger ved Universitet inntil 3 år, noe som tilsvarer en bachelorgrad. Spredningen på utdanning viser at det en del av deltakerne har utdanning ved videregående/gymnas, men at det også er en del som har høyere utdanning enn 3 år ved Universitet. Snittet på avtalt arbeidstid er 35,5 timer pr. uke, mot 38,2 timer som er den faktiske arbeidstiden pr. uke. Mellom den avtalte arbeidstiden og den faktiske arbeidstiden er det en differanse på ca. 2,5 time. Dette taler mot at folk jobber litt mer enn det som er avtalt. Ønsket arbeidstid har et snitt på 36,6 timer, noe som også er litt høyere enn den avtalte arbeidstiden. Det kan tenkes at enkelte av deltakerne i denne undersøkelsen ønsker seg litt lenger arbeidstid.

Den gjennomsnittlige stillingsprosenten til deltakerne i denne undersøkelsen er 92 %. Dette forteller oss at enkelte av deltakerne i denne undersøkelsen ikke jobber fulltid, noe som var som forventet.

Av 182 personer som svarte på spørsmålet knyttet til stillingstype så er det 34 personer som rapporterer at de har lederstilling, og 148 personer som er ansatte uten lederansvar.

Ved spørsmålet knyttet til sivilstatus som 171 personer besvarte viser det seg at det er 115 personer som enten er gift eller har samboere. De resterende 56 personene oppgir at de enten er ugift, ikke har samboer eller er skilt. Som forsker føler jeg meg mer trygg på utvalget mitt, når jeg har sjekket og kontrollert for stillingstype og sivilstatus. Dette er viktige faktorer å kjenne til når man skal gå videre på andre dimensjoner av undersøkelsen.

Av 172 personer som svarte på spørsmålet knyttet til husholdningsinntekt så er det 7,6 % som oppgir en husholdningsinntekt på under 200 000 kr. Videre er det 39 % som oppgir at de har en husholdningsinntekt et sted mellom 200 000 kr til 799 999 kr. 47,7 % oppgir en husholdningsinntekt et sted mellom 800 000 kr og 1 299 999 kr. De resterende 5,8 % oppgir en husholdningsinntekt på over 1,4 millioner.

Av 363 personer som klikket seg inn på undersøkelsen var det 74 personer som oppgav at de har barn under 18 år i husholdningen. Dette tilsvarer omkring 20 prosent av de spurte i

undersøkelsen. Av disse 74 personene var det 42 prosent som oppgav at de hadde 1 barn, 33 prosent av personene hadde 2 barn, 21 prosent hadde 3 barn og 4 prosent som hadde 4 barn. Det kan lett tenkes at enkelte av de yngre respondentene ikke har barn, men også at det er flere av de litt eldre som har deltatt i denne undersøkelsen og at barna deres er ikke under 18 år lenger. Jeg kommer tilbake til barn når jeg ser på interaksjonseffekter i kapitlet med regresjonene.

Resultatene ovenfor er gitt for å gi en introduksjon og bakgrunnskunnskap, og jeg vil nå gå nærmere inn på funn knyttet til ulike forklaringer på tidspress i arbeidslivet. Jeg vil derfor presentere en del funn, noe som er gjengitt i tabell 5.2. Jeg vil først tolke gjennomsnittet og standardavvik på noen av variablene før jeg går videre på korrelasjonsanalysen.

På neste side vises tabell 5.2.

**Tabell 5.2: Univariate analyser av avhengige variabler, uavhengige variabler og kontrollvariabler med korrelasjoner**

	Gj.s	Std	N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1.Negativt tidspress	-,086	1,02	219	-																	
2.Mengde tidspress	,560	,807	218	,37**	-																
3.Arbeidsglede	,827	,690	219	-,31**	,04	-															
4.Autonomi	,534	,847	219	-,27**	-,13	,21**	-														
5.Spillover fra jobb	-,046	1,00	217	,56**	,41**	-,18**	-,14*	-													
6.Spillover fra hjem	-,190	1,16	196	,36**	,25**	-,09	-,11	,42**	-												
7.Støtte	,481	,723	218	-,19**	,07	,51**	,07	-,20**	-,05	-											
8.Misliker å dele oppg	,112	,963	218	,17*	,03	,04	-,14	,10	,17**	,12	-										
9.Sette grenser	,253	,879	201	-,22*	-,42**	,05	,15*	-,44**	-,05	,14	-,22**	-									
10.Perfeksjonisme	,509	,887	216	,06	,12	,04	-,09	,16*	,11	,14*	,31**	-,23**	-								
11.Tegn på utbrenthet	-,348	,940	218	,61**	,22**	-,47**	-,27**	,56**	,33**	-,25**	,22**	-,27**	,23**	-							
12.Negativ holdning	-,937	,878	201	,46**	,02	-,59**	-,27**	,26**	,26**	-,31**	,19**	-,11	,06	,57**	-						
13.Faktisk arbeidstid	38,2	11,6	171	,08	,27**	,01	,07	,20**	-,05	,01	,00	-,20**	,08	,11	-,09	-					
14.Overtid	3,17	,891	181	,19**	,57**	,05	-,05	,28**	,13	,09	-,10	-,30**	,03	,13	-,08	,47**	-				
15.Erfaring	16,4	11,8	177	-,22**	-,09	,13	,07	-,22**	-,18*	,02	-,23**	,16*	-,18*	-,19**	-,26**	,09	,01	-			
16.Husholdningsinntekt	4,23	1,6	172	-,16*	,03	,13	,11	,02	-,14	,13	-,31**	-,02	-,08	-,15	-,29**	,18*	,10	,43**	-		
17.Alder	35,6	13,1	252	-,14*	-,05	,09	,08	-,17*	-,15*	,09	-,27**	,22**	-,15*	-,11	-,29**	,12	,02	,94**	,51**	-	
18.Utdanning	3,18	,908	256	-,00	,08	,06	,10	-,06	-,06	,12	-,17**	,01	-,09	-,05	-,19**	,08	-,03	,15*	,24**	,41**	-

**Note.** \*p < .05. \*\*p < .01.

Variabel 1 til 12 er rangert, Helt uenig = -2 / Helt enig = 2

Faktisk arbeidstid: Metrisk, fra 0 timer og oppover

Overtid: Aldri (1), Sjelden(2), Av og til(3), Ofte(4), Daglig(5)

Erfaring: Metrisk, fra 0 og oppover

Husholdningsinntekt: Under 200 000kr(1), 200 000-399 999kr(2), 400 000-599 999kr(3), 600 000-799 999kr(4), 800 000-999 999kr(5), 1000 000-1299 999kr(6), 1400 000 eller mer(7)

Alder: Metrisk, fra 0 og oppover

Utdanning: Grunnskole(1), Videregående(2), Universitet inntil 3 år(3), Universitet 4 år eller mer (4)

Bivariate korrelasjonsanalyse (Pearson's r)



## 5.2 Generelt

Fra tabell 5.2 kan vi lese at gjennomsnittsverdien for *negativt tidspress* ligger like under hverken/eller, altså med snittet  $-,086$  og  $1,02$  i standardavvik. For *mengde tidspress* ligger snittverdien mellom hverken/eller og enig altså med et snitt på  $,560$  og standardavvik på  $,807$ . Dette forteller oss at det er flere som oppgir at de opplever mengde tidspress enn at de opplever negativt tidspress. Dette betyr at det er flere som rapporterer at de opplever mengde tidspress, enn negativt tidspress. Gjennomsnittet til *negativt tidspress* har negativt fortegn, som tilsier at det er litt flere som oppgir at de er uenige i at de mistrives med det tidspresset de opplever. Ut fra standardavviket til *negativt tidspress* ser vi at det er større variasjon enn hos den avhengige variabelen *mengde tidspress*. Det er interessant at det er høyere rapportering av *mengde tidspress* og at det ser ut til at en stor del av deltakerne *ikke* mistrives med det tidspresset de opplever.

Snittverdien til *arbeidsglede* viser at deltakerne i denne undersøkelsen rapporterer i snitt rett under enig på graden av arbeidsglede. Dette betyr at de aller fleste opplever arbeidsglede, noe også det lave standardavviket viser. Snittverdien på grad av *autonomi* er positiv, og plasserer seg midt mellom hverken/eller og enig. Dette forteller oss at de aller fleste oppgir over middels enighet knyttet til spørsmålet om autonomi. Høyt gjennomsnitt på både *arbeidsglede* og *autonomi* viser at deltakerne i utvalget mitt på mange måter er personer som trives med jobben deres og de rapporterer at de er enige i at de har en viss grad av selvbestemmelse i arbeidet sitt.

Snittverdien til *spillover fra jobb* og *spillover fra hjem* plasserer seg like under hverken/eller. Snittverdiene til disse to variablene viser oss at det i snitt er litt flere som rapporterer at de er uenige i spillover fra hjemmet til jobben, enn med spillover fra jobben til hjemmet. Snittverdien til sistnevnte viser at den omtrent havner på hverken/eller, noe som tilsvarer at en del av deltakerne rapporterer at de er uenige i graden av spillover, men at også en del rapporterer at de er enige i graden av spillover fra jobb til hjem.

*Tegn på utbrenthet og negativ holdning* viser en snittverdi som er negativ, det er altså i gjennomsnitt flere som er uenige i graden av utbrenthet og negative holdninger. *Negativ holdning* plasserer seg omtrent på uenig ut fra skalaen på helt uenig til helt enig. Det er altså

veldig mange som rapporterer at de er mer uenige enn enige i graden deres av negative holdninger.

Både *støtte*, *sette grenser* og *perfeksjonisme* viser til positive snittverdier. Dette betyr at deltakerne rapporterer en litt høyere grad av både støtte fra kolleger, ledere og andre. Videre betyr det at det er flere som rapporterer at de er flinkere til å sette egne grenser enn det er personer som oppgir at de ikke er flinke til å sette grenser. Snittverdien til *perfeksjonisme* viser at mange av deltakerne forsøker å være flinke i arbeidet sitt.

*Erfaring* er som nevnt tidligere målt gjennom hvor mange år man har vært aktive i arbeidslivet, og ifølge tabell 5.2 ser man at i gjennomsnitt har deltakerne i denne undersøkelsen 16 år med erfaring. Når snittalderen i undersøkelsen er 35 år, så kan det lett tenkes at enkelte av deltakerne i denne undersøkelsen har mange år i arbeidslivet. Frekvensfordelingen på erfaring viser at det er 4 personer som har over 40 års erfaring i arbeidslivet, og den med høyest erfaring har jobbet i arbeidslivet i 49 år. Medianen til *erfaring* er i vår undersøkelse 13 år.

Gjennomsnittsverdier med tanke på forskjeller mellom aldersgrupper, hvorvidt personene har barn under 18 år i husholdningen eller ikke og kjønn vil bli nærmere presentert senere i dette resultatkapittelet.

### **5.3 Korrelasjonsanalyse**

Hensikten med korrelasjonsanalysen i dette tilfellet er hovedsakelig å se hvilke uavhengige variabler som korrelerer med de to avhengige variablene *negativt tidspress* og *mengde tidspress*. En bivariat korrelasjonsanalyse ser på graden av samvariasjon mellom to variabler. Som et mål på korrelasjonen mellom to variabler kan man for eksempel benytte seg av Pearsons R. Pearsons R går fra 0 til 1 hvis det er en positiv korrelasjon og fra 0 til -1 hvis det er en negativ korrelasjon. Positivt eller negativt fortegn forteller oss om retningen, tall mellom 0 til +/-1 forteller oss noe om styrken. (Midtbø, 2007) Det er ingen fasit på hva som er en sterk korrelasjon eller ikke. Midtbø (2007) rapporterer en pearson's r på 0,42 og kaller denne en ganske høy korrelasjon. Jeg vil ta utgangspunkt i at korrelasjoner over 0,5 er meget sterke og at korrelasjoner under 0,2 er relativt svake.

Variabelen *erfaring* korrelerer veldig høyt med variabelen *alder*. Dette er som ventet, og variabelen *erfaring* vil derfor ikke kunne benyttes i regresjonsanalyse. Jeg har likevel inkludert grad av *erfaring* i korrelasjonsanalysen siden denne korrelerer med den avhengige variabelen *negativt tidspress*. Fravær av multikollinearitet utgjør en av forutsetningene for å kunne foreta en regresjonsanalyse.

### **5.3.1 Negativt tidspress**

På bakgrunn av tabell 5.2 ser man at *negativt tidspress* korrelerer positivt med *mengde tidspress*. Sammenhengen er signifikant på 0,01 nivå. Rent teknisk viser dette at positive verdier på den ene variabelen går systematisk sammen med positive verdier på den andre variabelen. Dette betyr at personer som opplever *negativt tidspress* mest sannsynlig også opplever *mengde tidspress* og vice versa. Dette var som forventet, da det lett kan tenkes at det er en sammenheng mellom disse.

*Arbeidsglede* korrelerer negativt med *negativt tidspress* og er signifikant ved 0,01 nivå. Dette vil si at folk som opplever høy grad av *negativt tidspress* mest sannsynlig ikke trives like godt i arbeidet sitt. *Autonomi* korrelerer negativt med *negativt tidspress* og også her er denne signifikant ved 0,01 nivå. De personene som opplever høyere grad av *autonomi*, svarer altså at de opplever mindre *negativt tidspress*. Det kan lett tenkes at når man selv bestemmer hvilke arbeidsoppgaver man skal gjøre og i hvilken rekkefølge, at dette bidrar til at man kanskje har bedre kontroll på det tidspresset man opplever.

*Spillover fra jobb* korrelerer positivt med *negativt tidspress* og korrelerer meget sterkt. Signifikansnivået er på 0,01. Dette betyr at personene som rapporterer høy grad av spillover fra jobb til hjemmet rapporterer i tillegg høyere grad av negativt tidspress.

Med en så høy korrelasjon kan det tenkes at *spillover fra jobb* vil være en avgjørende faktor for å forklare både det *negative tidspress* og kanskje *mengde tidspress*. *Spillover fra hjem på jobb* korrelerer positivt med *negativt tidspress*. Denne er signifikant ved 0,01 nivå. Dette betyr at for personer som rapporterer høy grad av spillover fra hjemmet til jobben også rapporterer høyere grad av negativt tidspress.

*Samlet støtte* korrelerer negativt med *negativt tidspress* og er signifikant ved 0,01 nivå.

Korrelasjonen er forholdsvis svak, men det kan bety at personene som rapporterer høy grad av negativt tidspress samtidig rapporterer en lavere grad av samlet støtte fra overordnede, kolleger og andre. Høy verdi på negativt tidspress går sammen med lav verdi på støtte.

*Misliker å overlate arbeidsoppgaver til andre* korrelerer positivt med *negativt tidspress*. Også denne korrelasjonen er relativt svak, men har et signifikansnivå på 0,05. De som rapporterer at de ikke liker å overlate arbeidsoppgaver til andre svarer også at de er mer enig i grad av negativt tidspress.

*Sette grenser* korrelerer negativt med *negativt tidspress*, og er signifikant ved 0,05 nivå. Denne korrelasjonen er forholdsvis svak, men vi kan tolke at personer som rapporterer at de ikke er like flinke til å sette grenser i tilknytting til arbeidet rapporterer at de er mer enige i at de opplever negativt tidspress. Forenklet kan vi si at de som opplever høy grad av negativt tidspress rapporterer at de ikke er like flinke til å sette grenser. *Perfeksjonisme* korrelerer meget svakt positivt med *negativt tidspress* og er heller ikke signifikant. Korrelasjonen er omtrent lik null, og poenget er derfor ikke at korrelasjonen er positiv, men at den er fraværende. (Midtbø, 2007)

*Tegn på utbrenthet* korrelerer positivt med *negativt tidspress* og er signifikant ved 0,01 nivå. Korrelasjonen er den sterkeste blant alle korrelasjonene i hele matrisen, bortsett fra korrelasjonen mellom *erfaring* og *alder* som vi allerede har funnet er preget av multikollinearitet. De som rapporterer høy grad av negativt tidspress rapporterer også høy grad av tegn på utbrenthet. *Negativ holdning* korrelerer positivt med *negativt tidspress* og er signifikant ved 0,01 nivå. Korrelasjonen er sterk, og de som rapporterer høy grad av negative holdninger rapporterer også høy grad av negativt tidspress.

*Faktisk arbeidstid* som er det respondentene har oppgitt som er den mengden tid de bruker på arbeid i gjennomsnitt pr. uke korrelerer meget svakt med *negativt tidspress*. Denne er ikke signifikant.

*Overtid* korrelerer positivt med *negativt tidspress* og er signifikant ved 0,01 nivå. Korrelasjonen er forholdsvis svak, men det kan se ut som at de som rapporterer at de jobber mer overtid også rapporterer en høyere grad av negativt tidspress. *Erfaring* korrelerer negativt med *negativt tidspress* og er signifikant ved 0,01 nivå. Flere av intervjupersonene pekte på at

erfaring fra arbeidslivet kunne være en motvekt mot opplevelser av tidspress. Korrelasjonen er svak, men jeg føler fortsatt at den peker i retning mot at det kan være noe i antakelsen om at erfaring kan gjøre det lettere å takle tidspress.

*Husholdningsinntekt* korrelerer negativt med *negativt tidspress* og er signifikant ved 0,05 nivå. Dette var litt uventet, men som blant annet Kitterød(1999) var inne på kan det også tenkes at personer med høy inntekt opplever lavere tidspress fordi den høye inntekten gjør at de har flere valgmuligheter osv. Uansett så henger høye verdi på husholdningsinntekt sammen med lavere verdi på negativt tidspress. Korrelasjonen er svak, men det vil være spennende å se hvordan denne uavhengige variabelen oppfører seg i regresjonen. Kontrollvariabelen *alder* korrelerer negativt med den avhengige variabelen *negativt tidspress*. I motsetning til den uavhengige variabelen *erfaring* som denne variabelen korrelerer veldig høyt med, finner jeg at i styrke er korrelasjonen mellom alder og negativt tidspress svakere enn hos erfaring. Vi kan si at jo eldre respondentene er, jo sjeldnere rapporterer de høy grad av negativt tidspress.

### **5.3.2 Mengde tidspress**

Den uavhengige variabelen *arbeidsglede* korrelerer veldig svakt positivt med den avhengige variabelen *mengde tidspress*. Korrelasjonen er ikke signifikant, og det er vanskelig å tolke og det kan virke som om korrelasjonen er fraværende. *Autonomi* korrelerer svakt negativt med *mengde tidspress* og denne korrelasjonen er heller ikke signifikant. Rent teknisk kan det tyde på at lav grad av autonomi henger sammen med høy grad av mengde tidspress, men korrelasjonen er som sagt ikke signifikant og i tillegg svak, så jeg vil være forsiktig med å trekke noe konklusjon.

*Spillover fra jobb* korrelerer positivt med *mengde tidspress*. Korrelasjonen kan sies å være sterk, og den er signifikant ved 0,01 nivå. I det forrige kapitlet så vi at denne uavhengige variabelen også korrelerte ganske sterkt med den andre avhengige variabelen *negativt tidspress*. Korrelasjonen mellom *spillover* og *mengde tidspress* er ikke like sterk, men det er interessant at denne uavhengige variabelen korrelerer så sterkt på begge de avhengige variablene. Det betyr at de som rapporterer høy grad av spillover fra jobb til hjemmet også rapporterer høy grad av mengde tidspress. Videre ser vi at også *spillover fra hjemmet* korrelerer positivt med *mengde tidspress*. Denne er signifikant ved 0,01 nivå, og betyr at

personer som rapporterer høy grad av spillover fra hjemmet til jobb også rapporterer høyere grad av mengde tidspress. De uavhengige variablene *støtte* og *misliker å overlate arbeidsoppgaver til andre* korrelerer begge positivt med *mengde tidspress*. Disse to korrelasjonene er ikke signifikante og ganske svake. Korrelasjonen mellom *misliker å dele arbeidsoppgavene* og *mengde tidspress* er til tross for en positiv retning mest sannsynlig fraværende. Korrelasjonen mellom *støtte* og *mengde tidspress* er også veldig lav, og mest trolig også fraværende. Den uavhengige variabelen *sette grenser* korrelerer negativt med den avhengige variabelen *mengde tidspress* og er signifikant ved 0,01 nivå. Korrelasjonen er sterk og betyr at lav grad av grensesetting henger sammen med høy grad av mengde tidspress.

*Perfeksjonisme* korrelerer svakt positivt med *mengde tidspress*. Korrelasjonen er ikke signifikant. Til tross for at korrelasjonen er svak, så er den høyere mellom disse to variablene enn den var mellom *perfeksjonisme* og *negativt tidspress*. Antakelsen er at personer som scorer høyt på graden av perfeksjonisme også scorer høyt på graden av tidspress, siden disse mest sannsynlig har større vanskeligheter med å føle seg ferdig med arbeidet sitt. Siden korrelasjonen er svak og ikke signifikant tør jeg ikke påstå at det er noen sammenheng mellom perfeksjonisme og tidspress.

*Tegn på utbrenthet* korrelerer positivt med *mengde tidspress* og er signifikant ved 0,01 nivå. De som rapporterer høy grad av tegn på utbrenthet rapporterer også høyere grad av mengde tidspress. Den uavhengige variabelen *negativ holdning* korrelerer ganske svakt positivt med den avhengige variabelen *mengde tidspress*.

*Faktisk arbeidstid og grad av overtid* korrelerer begge positivt med *mengde tidspress*. Begge er signifikante ved 0,01 nivå, men *overtid* har den største korrelasjonen. Korrelasjonen mellom *overtid* og *mengde tidspress* er den som er høyest blant de uavhengige variablene og denne avhengige. Dette er som forventet, da man lett kan tenke seg at de som rapporterer at de ofte eller daglig jobber overtid også rapporterer høy grad av mengde tidspress.

*Erfaring* korrelerer negativt med *mengde tidspress*, men er hverken sterk korrelert eller signifikant. Retningen er i alle fall slik man kunne forvente, men siden korrelasjonen er så lav ønsker jeg ikke å spekulere mer i denne sammenhengen. *Husholdningsinntekt* korrelerer positivt med *mengde tidspress*, men er veldig lav og ikke signifikant. Retningen er interessant, men med en så liten Pearson's r vil jeg nesten argumentere for at sammenhengen er

fraværende. *Alder* korrelerer negativt med *mengde tidspress* og også denne er veldig lav og heller ikke signifikant. *Utdanning* korrelerer positivt med *mengde tidspress*, men her er også korrelasjonen veldig lav og heller ikke signifikant.

### **5.3.3 Samvariasjon mellom enkelte uavhengige variabler**

Det interessante for meg med korrelasjonsanalysen har vært som nevnt innledningsvis å se på korrelasjonene mellom de uavhengige og de to avhengige variablene. I dette kapittelet vil jeg presentere noen relevante samvariasjoner mellom de uavhengige variablene, men jeg vil ikke presentere alle. Jeg tar derfor utgangspunkt i de sterkeste samvariasjonene.

Den uavhengige variabelen *arbeidsglede* korrelerer sterkt positivt med den uavhengige variabelen *samlet støtte*. Korrelasjonen er signifikant ved 0,01 nivå. Dette betyr at de som rapporterer høy grad av arbeidsglede også rapporterer høy grad av samlet støtte. Det er naturlig å tenke at det er en sammenheng mellom disse to variablene. Jeg ville vært overrasket hvis ikke disse to korrelerte med hverandre. Videre korrelerer *arbeidsglede* negativt med *negativ holdning*. Korrelasjonen er sterk og signifikant ved 0,01 nivå. Det er kanskje en veldig åpenbar korrelasjon, men personer som rapporterer høy grad av arbeidsglede rapporterer systematisk lavere grad av negative holdninger. Det er vanskelig å tenke seg personer som har stor arbeidsglede samtidig som de har stor grad av negative holdninger.

Den uavhengige variabelen *spillover fra jobb til hjemmet* korrelerer positivt med den uavhengige variabelen *tegn på utbrenthet* og er signifikant ved 0,01 nivå. Videre korrelerer også variabelen *spillover* negativt med den uavhengige variabelen *sette grenser*. Denne korrelasjonen er også forholdsvis sterk og signifikant ved 0,01 nivå. Det er lett forståelig at variabelen *spillover* korrelerer med de to andre uavhengige variablene. Rapporterer man høy grad av spillover fra jobben til hjemmet så rapporterer man også at man ikke er like flinke til å sette grenser.

*Tegn på utbrenthet* korrelerer positivt med *negativ holdning* og er signifikant ved 0,01 nivå. Dette er også som ventet, da det er lett å tenke at om man rapporterer høy grad av tegn på utbrenthet også rapporterer høy grad av negative holdninger. Videre ser man ut av tabell 5.2 at

*husholdningsinntekt* korrelerer positivt med *alder*, og er signifikant ved 0,01 nivå. Dette er forståelig, da inntekten ofte øker i takt med alder.

Det er flere samvariasjoner som jeg kunne presentert fra tabell 5.2, men siden problemstillingen min fokuserer på forklaringer på opplevd tidspress ville jeg bruke mest mulig plass og tid på å presentere korrelasjonene mellom de to avhengige variablene og de uavhengige variablene. Samvariasjonen som jeg har presentert mellom de uavhengige variablene er bare litt av de mange samvariasjonene jeg har inkludert i tabell 5.2. Jeg har tatt utgangspunkt i de med sterkest korrelasjon, både fordi dette er høye korrelasjoner, men også fordi disse på mange måter viser at måleinstrumentet mitt virker som det skal. For eksempel hadde det vært veldig rart om *arbeids glede* og *negativt holdninger* skulle være positivt korrelert.

Basert på korrelasjonsanalysen kan det se ut som om *spillover fra jobb til hjem*, *spillover fra hjem til jobb*, *tegn på utbrenthet*, *negative holdninger*, *sette grenser* og *overtid* er variabler jeg bør ha et godt øye til når vi kommer til regresjonsanalysen.



## 5.4 Regresjonsanalyse

I denne delen av oppgaven vil jeg gå videre med en multivariat analyse av mine to avhengige variabler satt opp mot de uavhengige- og kontrollvariabler. Som nevnt i avsnittet med korrelasjonsanalysen er det en uavhengig variabel som ikke kan benyttes i denne delen av analysen. Grunnet multikollinearitet er den uavhengige variabelen *erfaring* ikke inkludert i regresjonene videre i dette kapittelet.

Ifølge Midtbø (2007) er det uenighet omkring hvor mange verdiklasser som må til for at en variabel skal kunne kalles metrisk, men for å benytte en ordinalvariabel som metrisk bør det være minst seks-syv verdier. (Midtbø, 2007) I tillegg er det viktig at spredningen er god på alle verdiene, skulle man velge å benytte seg av variabler på ordinalnivå som metriske. Spørsmålet *overtid* viser en god spredning på de fleste verdiene, og har en naturlig stigning fra aldri til ofte. Jeg har derfor valgt å inkludere denne i regresjonen til tross for kravene fra Midtbø (2007)

Kontrollvariabelen *utdanning* var opprinnelig på en skala fra 1 til 4. Altså fra grunnskole/folkeskole til universitetsutdanning 4 år eller mer. For å benytte denne i regresjonsanalysen har jeg derfor måtte omkode denne. Jeg har derfor gitt universitetsutdanning inntil 3 år og universitetsutdanning 4 år eller mer verdien 1. Grunnskole/folkeskole og gymnas/videregående har da fått verdien 0.

Grad av multikollinearitet blant variablene som er inkludert i regresjonen kontrollerte jeg ved hjelp av «*variance inflation factor*» ofte forkortet til VIF-test. En tommelfingerregel er at man bør være oppmerksom på variabler som scorer høyere enn 5 på en VIF-test. Alle variablene i min regresjon var godt innenfor maksgrensen på 5, og den høyeste var på snau 2,3. Jeg vil derfor argumentere for at det er fravær av multikollinearitet i regresjonsanalysen.

Tabell 5.3 blir presentert på neste side.

**Tabell 5.2: Regresjonsanalyse**

(N=215)

	Negativt tidspress		Mengde tidspress	
	Beta	Sig.	Beta	Sig.
(Konstant)		,981		,008
Arbeidsglede	,037	,662	,038	,670
Autonomi	-,073	,253	-,059	,383
Spillover fra jobb til hjem	<b>,316</b>	<b>,000</b>	<b>,169</b>	<b>,059</b>
Spillover fra hjem til jobb	,048	,492	<b>,127</b>	<b>,084</b>
Samlet støtte	-,020	,780	,075	,328
Misliker å overlate arbeidsoppgaver til andre	,051	,477	-,024	,748
Flink til å sette grenser	,044	,553	<b>-,213</b>	<b>,007</b>
Perfeksjonisme	-,090	,166	,022	,753
Tegn på utbrenthet	<b>,321</b>	<b>,000</b>	-,015	,872
Negativ holdning	<b>,167</b>	<b>,049</b>	,015	,866
Faktisk arbeidstid i snitt per uke	-,015	,831	-,002	,978
Overtidsarbeid	,109	,140	<b>,434</b>	<b>,000</b>
Husholdningsinntekt	-,105	,198	-,025	,772
Kjønn	-,052	,411	,013	,844
Alder	,009	,904	-,009	,912
Utdanning	,091	,168	<b>,140</b>	<b>,046</b>
Barn	,090	,166	-,017	,800
R <sup>2</sup> (justert)	<b>,46</b>		<b>,40</b>	
Modell	F-verdi:9,08 Sig: ,000		F-verdi:7,22 Sig: ,000	

**Note:** Linear multiple regression. Method: enter / (exclude cases pairwise)

Overtid: Aldri (1), Sjelden(2), Av og til(3), Ofte(4), Daglig(5)

Husholdningsinntekt: Under 200 000kr(1), 200 000-399 999kr(2), 400 000-599 999kr(3), 600 000-799 999kr(4), 800 000-999 999kr(5), 1000 000-1299 999kr(6), 1400 000 eller mer(7)

Kjønn: Mann(1), Kvinne (0)

Utdanning: Universitetsutdanning(1), Grunnskole/videregående utdanning (0)

Barn: Ja(1), Nei(0)

En multipl regressjonsanalyse knytter en avhengig variabel til flere forklaringsvariabler. Videre er fordelene at den identifiserer effekten av en variabel samtidig som andre variabler holdes konstant. Forklaringene isoleres fra andre forklaringer, og effektene tolkes uavhengig av andre effekter.(Midtbø, 2007, p. 97)

For og lettere å tolke tabell 5.3 vil jeg kort redegjøre for noen av de sentrale begrepene som er benyttet i tabellen. Betakoeffisienten vil normalt variere mellom -1 og +1. Jo nærmere +/-1, desto mer betydningsfull er effekten. Betakoeffisienten uttrykker den gjennomsnittlige endringen i standardavviket til forklaringsvariablene når andre forklaringsvariabler holdes konstant.(Midtbø, 2007, p. 102)

Når det gjelder sig. kolumnen tar denne utgangspunkt i nullhypotesen. Utgangspunktet med nullhypotesen er at det ikke er en sammenheng mellom den avhengige og den uavhengige variabelen i populasjonen. Dersom tallet i sig. kolumnen er mindre enn 0,05, kan vi med 95 prosent sikkerhet si at forklart varians er signifikant forbedret etter at vi innførte de uavhengige variabler.

$R^2$  viser forklart varians, og sier noe om hvor mye av variasjonen i den avhengige variabelen som kan tillegges forklaringsvariabelen.  $R^2$  viser på mange måter hvor god forklaringskraft modellen har.  $R^2$  varierer mellom 0 til 1, og hvis man for eksempel rapporterer en  $R^2$  på 0,51, er tolkningen at forklaringsvariabelen(e) forklarer 51 prosent av variasjonen i den avhengige variabelen (Midtbø, 2007, p. 88). I mye av samme betydning som ovenfor er justert  $R^2$  også et mål på modellens forklaringskraft. Fordelen med den justerte  $R^2$  er at denne tar hensyn til og «straffer» modeller med mange forklaringsvariabler, og tar hensyn til utvalgsstørrelse. Justeringen av frihetsgradene sørger for at den justerte  $R^2$  alltid er lavere enn  $R^2$  (Midtbø, 2007, p. 104).

Det er den justerte  $R^2$  jeg vil rapportere videre i denne oppgaven, både i tabellene og analysen.

F-verdien forteller oss noe om hvorvidt hele analysen er signifikant, og signifikansnivået er 2. Når F-verdien er over 2, og den tilhørende signifikansverdien er under 0,05 kan vi med 95 prosent sikkerhet si at forklart varians er signifikant bedre etter at de uavhengige variablene ble tilført modellen vår.

Av tabell 5.3 kan vi lese at F-verdiene på begge modellene er godt over 2, og begge signifikante. Vi kan derfor med 99 prosent sikkerhet si at forklart varians er signifikant forbedret etter innføring av de uavhengige variablene i begge modellene.

## Negativt tidspress

Den justerte  $R^2$  for regresjonsmodellen av *negativt tidspress*, uavhengige og kontrollvariabler viser en forklaringssevne på 46 prosent. Det er altså 54 prosent av variasjonen til *negativt tidspress* som kan forklares av andre forhold enn det om er inkludert i modellen.

Denne modellen har en relativ høy forklaringssevne.

I tabell 5.3 ser vi at *spillover fra jobb til hjem*, *tegn på utbrenthet* og *negativ holdning* har en signifikant effekt på *negativt tidspress* kontrollert for de andre variablene i modellen. I modellen vår er det *tegn på utbrenthet* som har den høyeste betakoeffisienten. Dette betyr at når grad av tegn på utbrenthet øker med en enhet (fra for eksempel enig til helt enig) predikerer modellen en økning i graden av negativt tidspress med ,321, kontrollert for de andre variablene i modellen. Dette bekrefter det som korrelasjonsanalysen viste, at de som opplever høy grad av tegn på utbrenthet også opplever høy grad av negativt tidspress. *Spillover fra jobb til hjem* og *tegn på utbrenthet* er signifikant ved 0,01 nivå. *Negativ holdning* er signifikant ved 0,05 nivå.

Videre er det interessant å se at den uavhengige variabelen *husholdningsinntekt* fortsatt har en negativ effekt på *negativt tidspress*. Denne er ikke signifikant, men det kan virke som om høy husholdningsinntekt gir en reduksjon i negativt tidspress. Fra Kitterød (1999) husker vi at husholdningsinntekt kunne gå begge veier, og det ser ut som for vårt utvalg at kanskje det er de med litt lavere inntekt som opplever mer negativt tidspress.

Fra korrelasjonsanalysen husker vi at vi måtte ha et øye for disse forklaringsvariablene, siden disse viste de høyeste korrelasjonene. Regresjonen bekrefter observasjonen fra korrelasjonsanalysen. Kontrollert for *arbeidsglede*, *autonomi*, *samlet støtte*, *misliker å overlate arbeidsoppgaver*, *sette grenser*, *perfeksjonisme*, *faktisk arbeidstid*, *overtidsarbeid*, *husholdningsinntekt*, *kjønn*, *alder*, *utdanningsnivå* og hvorvidt personene har *barn under 18 år i husholdningen* ser vi at det er *spillover fra jobb til hjem*, *tegn på utbrenthet* og *negativ holdning* som har størst effekt på variasjonen i den avhengige variabelen *negativt tidspress*.

## Mengde tidspress

Den justerte  $R^2$  for regresjonsmodellen av *mengde tidspress*, uavhengige og kontrollvariabler viser en forklaringsevne på 40 prosent. Det er altså 60 prosent av variasjonen til *mengde tidspress* som kan forklares av andre forhold enn det om er inkludert i modellen. Jeg er fornøyd med modellens forklaringsevne, og synes det er tilstrekkelig for denne oppgaven.

Videre i tabell 5.3 ser vi at to av betakoeffisientene er signifikant ved 0,01 nivå. Disse er *flink til å sette grenser* og *overtidsarbeid*. *Utdanning* er signifikant ved 0,05 nivå. *Spillover fra jobb til hjem* og *spillover fra hjem til jobb* er signifikant ved 0,10 nivå.

Den uavhengige variabelen *overtidsarbeid* har den høyeste betakoeffisienten. Det vil si at når grad av overtidarbeid øker med en enhet (for eksempel fra ofte til daglig), predikerer modellen en økning i graden mengde tidspress med ,434, kontrollert for de andre variablene i modellen. Dette betyr at de som jobber ofte eller daglig overtid, også opplever høy grad av mengde tidspress.

Også i denne modellen ser vi at *spillover fra jobb til hjem* har en effekt på den avhengige variabelen. De som opplever høy grad av spillover fra jobben til hjemmet opplever også høy grad av mengde tidspress. Det som er interessant i denne regresjonen er at også *spillover fra hjem til jobb* har en signifikant effekt på *mengde tidspress*.

Den uavhengige variabelen *flink til å sette grenser* har en negativ effekt på den avhengige variabelen *mengde tidspress*. Betakoeffisienten er på -,213, som betyr at hvis man på spørsmålet hvorvidt man er flink til å sette grenser beveger seg (fra for eksempel hverken/eller til enig) så predikerer modellen en reduksjon i graden av mengde tidspress. Enkelt fortalt betyr dette at man kan forvente at personer som er flinke til å sette grenser ikke opplever like mye mengde tidspress. Vi husker for eksempel fra intervjudataene at det å sette grenser var viktig for mange. Regresjonsanalysen bekrefter dette.

Kontrollvariabelen *utdanning* ser vi er signifikant ved 0,05 nivå. Denne variabelen er dikotom, så derfor vil en enhets økning være å gå fra grunnskole/videregående utdanning til universitetsutdanning. Ser vi på tabell 5.3 ser vi personer med universitetsutdanning opplever

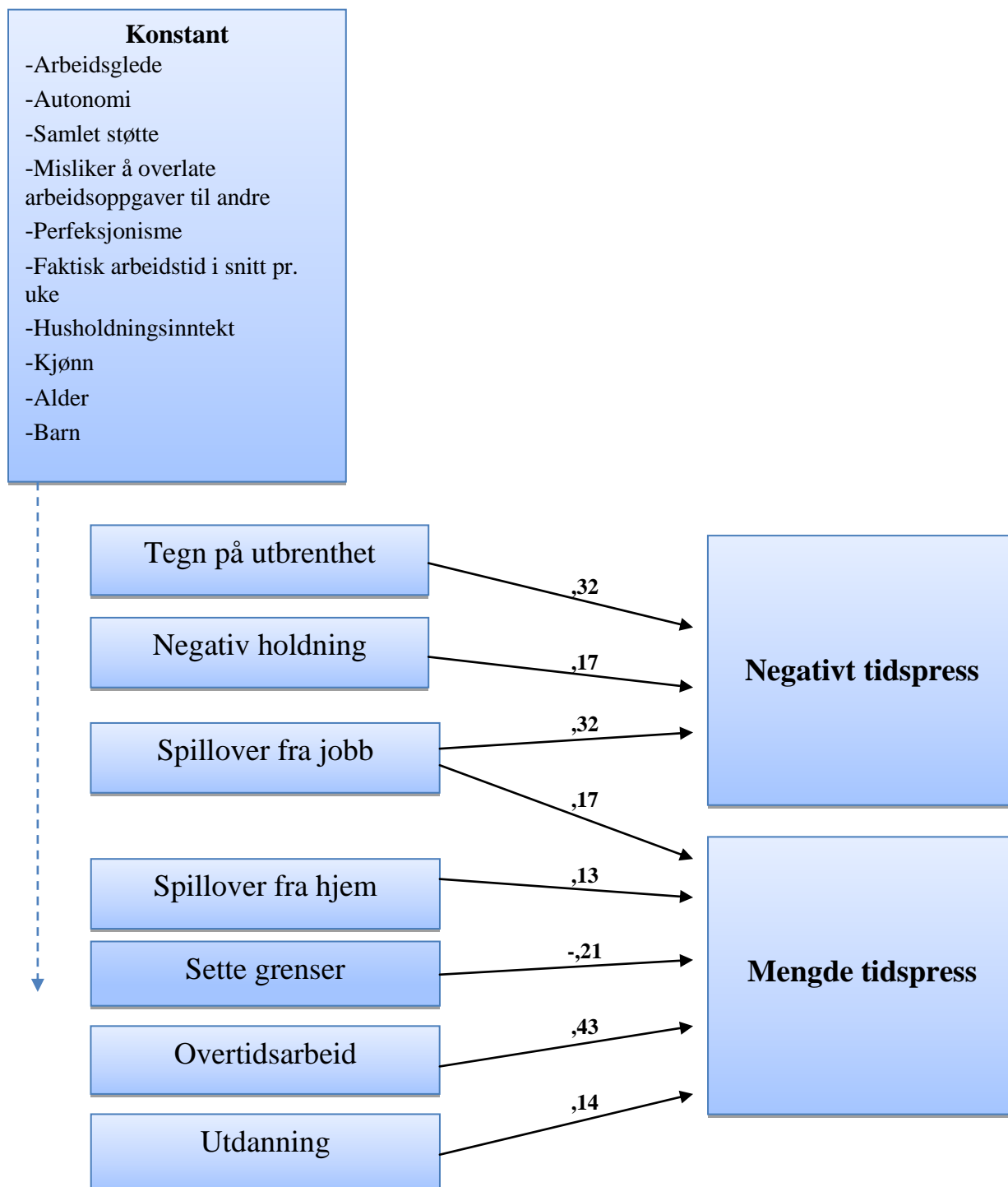
høyere grad av *mengde tidspress*. Larsson (2007) fant at høykvalifisert arbeid gav høyere tidspress, kontrollert for arbeidstid. En av grunnene som han kom med var at det kanskje var forbundet høyere prestasjonsforventninger til personer i slikt arbeid. I vårt utvalg viser resultatene i alle fall at personer med høyere utdanning opplever mer mengde tidspress.

### ***5.5 Oppsummering av de viktigste forklaringene på tidspress i arbeidslivet***

I kapitlet «forskningsmodell» ser vi at det er mange variabler jeg har inkludert for å finne forklaringer på opplevd tidspress i arbeidslivet. I dette kapitlet vil jeg vise en oppsummering av de viktigste forklaringene sett i lys av regresjonsanalysen. Variablene som er presentert under boksen «konstant» er variabler som har liten forklaringskraft og som ikke er signifikante ved 0,10 nivå. Disse er likevel inkludert i figuren for å illustrere at de variablene med forklaringskraft er kontrollert for. I utvelgelsen av de viktigste forklaringene er det tatt hensyn til signifikansnivå og de høyeste betaverdiene.

Figur 3 er presentert på neste side.

**Figur 3: Viktigste forklaringene på negativt og mengde tidspress**



## 5.6 Interaksjonsanalyser

Så langt i regresjonen har jeg brukt kontrollvariablene *alder*, *kjønn* og *barn* som additive variabler. Jeg har inkludert disse i regresjonsmodellene for å kontrollere for effekten av de andre variablene. I dette kapitlet skal jeg benytte meg av disse tre uavhengige variablene som interaksjonseffekter. Grunnen til at jeg velger å gjøre dette er at jeg vil forsøke å se om det kan være noen forskjeller i resultatene på bakgrunn av aldersgrupper, barn eller kjønn. Når det kommer til aldersgrupper har jeg valgt å kategorisere dette til 3 ulike aldersgrupper. Den første er personer fra null til 29 år. Den andre er personer som er i alderen 30 til 45 år, og den siste er personer som er i alderen 46 til 68 år. Interaksjonseffekten av barn er vist mellom de som har barn under 18 år i husholdningen og de som ikke har dette. På kjønn ser jeg om det er forskjeller mellom menn og kvinner.

Alle modellene som er vist har en F-verdi som er høyere enn 2 og er signifikante.

Som det går frem av tabellene nedenfor har jeg markert de ulike resultatene jeg skal redegjøre for. Dette har jeg gjort slik at det er lettere for deg som leser dette å holde følge. Jeg har også valgt å inkludere enkelte av sammenhengene som er signifikant ved 0,10 nivå.

Tabell 5.4 er presentert på neste side.



**Tabell 5.4: Regresjonsanalyse: fokus på ulike aldersgrupper**

	Alder 0 til 29 år (N=111)				Alder fra 30 til 45 år (N=79)				Alder fra 46 til 68 år (N=62)			
	Negativt tidspress		Mengde tidspress		Negativt tidspress		Mengde tidspress		Negativt tidspress		Mengde tidspress	
Gj.snitt (std)	,117	(,977)	,632	(,854)	-,096	(,946)	,513	(,784)	-,357	(1,05)	,475	(,736)
	<b>Beta</b>	<b>Sig.</b>	<b>Beta</b>	<b>Sig.</b>	<b>Beta</b>	<b>Sig.</b>	<b>Beta</b>	<b>Sig.</b>	<b>Beta</b>	<b>Sig.</b>	<b>Beta</b>	<b>Sig.</b>
(Konstant)		,618		,034		,207		,630		,453		,012
Arbeidsglede	,203	,288	,102	,590	,020	,906	,033	,827	-,017	,901	,028	,848
Autonomi	,167	,223	,005	,969	-,188	,164	-,049	,693	-,164	,215	-,051	,707
Spillover fra jobb til hjem	,217	,170	-,067	,666	<b>,445</b>	<b>,020</b>	<b>,394</b>	<b>,026</b>	,248	,152	<b>,308</b>	<b>,087</b>
Spillover fra hjem til jobb	-,159	,351	-,134	,430	,024	,861	<b>,282</b>	<b>,030</b>	,180	,206	,089	,541
Samlet støtte	-,093	,586	-,081	,635	-,085	,629	,096	,553	,044	,743	,222	,117
Misliker å overlate oppg	,037	,813	,085	,589	,090	,497	,087	,476	-,028	,844	<b>-,302</b>	<b>,047</b>
Flink til å sette grenser	,067	,661	-,190	,218	,202	,093	-,052	,715	-,079	,547	-,137	,312
Perfeksjonisme	-,216	,121	,121	,377	,119	,327	-,106	,342	-,101	,457	-,081	,565
Tegn på utbrenthet	<b>,581</b>	<b>,003</b>	,051	,781	,143	,432	,136	,420	<b>,351</b>	<b>,032</b>	-,126	,439
Negativ holdning	,089	,620	-,044	,806	,098	,572	-,102	,507	<b>,315</b>	<b>,050</b>	,267	,103
Faktisk arbeidstid i snitt	,001	,995	-,112	,478	,133	,349	,025	,848	-,132	,306	,054	,684
Overtidsarbeid	,251	,193	<b>,722</b>	<b>,001</b>	,053	,728	<b>,329</b>	<b>,022</b>	,130	,291	<b>,579</b>	<b>,000</b>
Husholdningsinntekt	-,227	,238	-,199	,298	,036	,806	,081	,547	-,013	,910	,023	,853
Kjønn	-,140	,303	-,020	,884	-,120	,357	,021	,858	,045	,714	,028	,824
Utdanning	,095	,495	,192	,173	,145	,224	<b>-,260</b>	<b>,021</b>	,098	,350	<b>,299</b>	<b>,009</b>
Barn	<b>,379</b>	<b>,051</b>	,231	,223	,043	,716	-,057	,607	,124	,281	-,098	,410
R <sup>2</sup> (justert)	<b>,34</b>		<b>,35</b>		<b>,35</b>		<b>,44</b>		<b>,59</b>		<b>,56</b>	
Modell	F-verdi: 2,51 Sig. ,014		F-verdi: 2,52 Sig. ,013		F-verdi: 3,00 Sig. ,002		F-verdi: 4,00 Sig. ,000		F-verdi: 5,39 Sig. ,000		F-verdi: 5,36 Sig. ,000	

**Note:** Linear multiple regression. Method: enter / (exclude cases pairwise)

Overtid: Aldri (1), Sjelden(2), Av og til(3), Ofte(4), Daglig(5)

Husholdningsinntekt: Under 200 000kr(1), 200 000-399 999kr(2), 400 000-599 999kr(3), 600 000-799 999kr(4), 800 000-999 999kr(5), 1000 000-1299 999kr(6), 1400 000 eller mer(7)

Kjønn: Mann(1), Kvinne (0)

Utdanning: Universitetsutdanning(1), Grunnskole/videregående utdanning (0)

Barn: Ja(1), Nei(0)

Det første som er interessant fra tabell 5.4 er at gjennomsnittverdiene på både *negativt tidspress* og *mengde tidspress* er forskjellige fra de ulike aldersgruppene. For personene i aldersgruppen 0 til 29 år ser vi at gjennomsnittet har positivt fortegn. Dette forteller oss at det er litt flere som har rapportert at de er enige i at de mistrives med tidspresset i denne aldersgruppen. Ser vi på snittverdien til *mengde tidspress* i samme aldersgruppe ser vi at av alle tre aldersgruppene er det denne som er høyest. En stor del av personene i aldersgruppen 0 til 29 år rapporterer altså at de opplever mengde tidspress.

Ser vi på gjennomsnittet til personene i aldersgruppen 30 til 45 år ser vi at snittverdien har negativt fortegn. Med et snitt på  $-,096$  er dette ikke langt unna midtpunktet. Det interessante er allikevel om man ser på snittverdien for de tre ulike aldersgruppene. Resultatet viser at det er en nedgang i både grad av negativt tidspress og grad av mengde tidspress fra aldersgruppe til aldersgruppe. Den eldste aldersgruppen viser en snittverdi på *negativt tidspress* som viser at flere personer i denne alderen ikke er enige i at de mistrives med tidspresset de opplever. Snittverdien på *mengde tidspress* ser vi fortsatt viser at flertallet rapporterer at de opplever tidspress, men ikke like mye som hos de yngste i dette utvalget.

### ***Aldersgruppe 0 til 29 år***

Ser man på regresjonsanalysen med den avhengige variabelen *negativt tidspress* ser man overraskende at det er den uavhengige variabelen *tegn på utbrenthet* som har den høyeste betakoeffisienten. Denne er signifikant ved 0,01 nivå. Dette betyr at for personer i alderen 0 til 29 år, viser det seg at en enhets økning i grad av *tegn på utbrenthet*, så predikerer modellen en økning i graden av negativt tidspress på  $,581$ .

Videre ser vi at hvis personer i alderen 0 til 29 år har barn, så predikerer modellen en økning i negativt tidspress. Dette tilsier at småbarnsforeldre i større grad enn de uten barn opplever negativt tidspress. Den samlede forklaringsseveren til modellen er på 34 prosent.

Ser man på regresjonsanalysen med den avhengige variabelen *mengde tidspress* i alderen 0 til 29 år er det den uavhengige variabelen *overtidsarbeid* som har den største effekten på mengde tidspress. Den justerte  $R^2$  ser vi av tabell 5.4 er  $,35$ . Dette betyr at modellen vår forklarer 35 prosent av variasjonen i *mengde tidspress* i aldersgruppen 0 til 29 år.

### ***Aldersgruppe 30 til 45 år***

I alderen 30 til 45 år ser vi at det igjen er *spillover fra jobb til hjem* som har den høyeste betakoeffisienten. Denne er signifikant ved 0,05 nivå. Dette betyr at for personer i alderen 30 til 45 år viser det seg at en enhets økning i grad av *spillover fra jobb til hjem*, så predikerer modellen en økning i grad av negativt tidspress. Uventet så viser tabell 5.4 at det er en positiv sammenheng mellom høy verdi på *flink å sette grenser* og *negativt tidspress*. Denne er derimot bare signifikant ved 0,10 nivå, og det er bare i denne aldersgruppen denne er positiv. Antakelsen min har hele tiden vært at hvis man er flink til å sette grenser så vil man rapportere lavere grad av negativt tidspress, og hos de resterende aldersgruppene viser resultatene en negativ sammenheng. Modellens forklaringssevne er på 35 prosent, og det er da 65 prosent av variasjonen i *negativt tidspress* som kan forklares av andre forhold enn de som er inkludert i modellen vår.

Ser vi på regresjonen i alderen 30 til 45 år med den avhengige variabelen *mengde tidspress*, ser vi at også her har *spillover fra jobb til hjem* den største effekten på den avhengige variabelen. Denne er signifikant ved 0,05 nivå. Også *overtidsarbeid* er signifikant, og henger sammen med *mengde tidspress*. Dette betyr at for personer i alderen 30 til 45 år så er det slik at jo mer en jobber overtid, jo mer kan man forvente at personene opplever tidspress.

Kontrollvariabelen *utdanning* forteller oss at personer med grunnskole/videregående utdanning ikke opplever like mye tidspress som personene som har universitetsutdanning. Det kan tenkes at personer med universitetsutdanning har mer krevende jobber, og at det derfor rapporteres mindre tidspress fra personer med lavere utdanning.

Den justerte  $R^2$  er på ,44. Dette betyr at modellen vår forklarer 44 prosent av variasjonen i *mengde tidspress*.

### ***Aldersgruppe 46 til 68 år***

Det første vi kan lese av regresjonsanalysen er at den uavhengige variabelen *tegn på utbrenthet* viser en positiv sammenheng med *negativt tidspress* i aldersgruppen 46 til 68 år. Veldig interessant kan vi i samme modell av tabell 5.4 se at den uavhengige variabelen *negativ holdning* også har en effekt på den avhengige variabelen *negativt tidspress*. Begge

disse er signifikante ved 0,05 nivå. Det er *tegn på utbrenthet* som har litt større effekt på *negativt tidspress*, hvis man ser på betakoeffisientene.

Videre på regresjonen med den avhengige variabelen *mengde tidspress* i aldersgruppen 46 til 68 år, ser vi at det er *overtidsarbeid* som har den største effekten på *mengde tidspress*. Betakoeffisienten er altså den høyeste i modellen, og har størst effekt. Denne er signifikant ved 0,01 nivå. Videre ser vi at ved signifikansnivå 0,10 er også i denne modellen *spillover fra jobb til hjem* representert. Interessant er det at det er en positiv sammenheng mellom *universitetsutdanning* og *mengde tidspress*. Dette betyr når personer i aldersgruppen beveger seg fra grunnskole/videregående utdanning til universitetsutdanning så predikerer modellen en økning i grad av *mengde tidspress* på ,299. Det er viktig å huske for denne redegjørelsen at det i aldersgruppen 46 til 68 år bare er rundt 10 prosent av personene som rapporterer at de har utdanning på grunnskole/videregående nivå. Jeg vil derfor være litt forsiktig med å trekke noen konklusjoner.

Uventet ser vi at *misliker å dele arbeidsoppgaver* har en negativ sammenheng med *mengde tidspress*. Denne er signifikant ved 0,05 nivå. Antakelsen min har vært at hvis man misliker å overlate arbeidsoppgaver til andre så vil man oppleve mer tidspress, men resultatene i aldersgruppen 46 til 68 viser at jo mindre man «overlater» oppgaver til andre, jo lavere mengde tidspress opplever de ansatte. Kanskje dette tyder på at hvis man skal ha noe gjort så er det best å gjøre det selv?

På neste side ser jeg på interaksjonseffekten av hvorvidt personene har barn under 18 år i husholdningen eller ikke. Tabell 5.5 viser resultatene.

**Tabell 5.5: Regresjonsanalyse: foreldre med barn i husholdningen**

	Foreldre med barn under 18 år i husholdning (N=74)				Personer uten barn under 18 år i husholdning (N=105)			
	Negativt tidspress		Mengde tidspress		Negativt tidspress		Mengde tidspress	
Gj.snitt (std)	<b>-,063</b>	<b>(1,01)</b>	<b>,605</b>	<b>(,794)</b>	<b>-,181</b>	<b>(,967)</b>	<b>,618</b>	<b>(,772)</b>
	<b>Beta</b>	<b>Sig.</b>	<b>Beta</b>	<b>Sig.</b>	<b>Beta</b>	<b>Sig.</b>	<b>Beta</b>	<b>Sig.</b>
(Konstant)		,546		,180		,863		,124
Arbeidsglede	-,024	,868	,046	,767	,103	,360	,019	,862
Autonomi	-,119	,256	-,079	,488	-,078	,381	-,041	,637
Spillover fra jobb til hjem	<b>,440</b>	<b>,004</b>	<b>,514</b>	<b>,002</b>	<b>,310</b>	<b>,008</b>	<b>,417</b>	<b>,000</b>
Spillover fra hjem til jobb	-,002	,990	,108	,432	,029	,765	,051	,587
Samlet støtte	,066	,603	,059	,670	-,075	,448	,137	,160
Misliker å overlate oppg	,067	,559	,127	,310	,040	,710	-,002	,988
Flink til å sette grenser	,163	,157	-,004	,977	-,009	,935	-,119	,250
Perfeksjonisme	-,073	,474	-,054	,627	-,050	,602	-,087	,357
Tegn på utbrenthet	,169	,296	,035	,844	<b>,344</b>	<b>,007</b>	-,100	,412
Negativ holdning	<b>,294</b>	<b>,042</b>	-,012	,941	,188	,131	-,114	,351
Faktisk arbeidstid i snitt	-,042	,707	-,010	,935	,058	,557	-,023	,808
Overtidsarbeid	<b>,222</b>	<b>,061</b>	<b>,304</b>	<b>,021</b>	,042	,691	<b>,457</b>	<b>,000</b>
Husholdningsinntekt	-,040	,688	,117	,290	-,156	,280	-,094	,508
Kjønn	<b>-,167</b>	<b>,079</b>	,040	,696	,009	,924	-,045	,639
Alder	,057	,577	,155	,174	-,042	,777	-,081	,576
Utdanning	,125	,250	-,142	,234	<b>,210</b>	<b>,025</b>	,095	,296
R <sup>2</sup> (justert)	<b>,54</b>		<b>,45</b>		<b>,47</b>		<b>,49</b>	
Modell	F-verdi: 5,92 Sig. ,000		F-verdi: 4,41 Sig. ,000		F-verdi: 5,82 Sig. ,000		F-verdi: 6,13 Sig. ,000	

**Note:** Linear multiple regression. Method: enter / (exclude cases pairwise)

Overtid: Aldri (1), Sjelden(2), Av og til(3), Ofte(4), Daglig(5)

Husholdningsinntekt: Under 200 000kr(1), 200 000-399 999kr(2), 400 000-599 999kr(3), 600 000-799 999kr(4), 800 000-999 999kr(5), 1000 000-1299 999kr(6), 1400 000 eller mer(7)

Kjønn: Mann(1), Kvinne (0)

Utdanning: Universitetsutdanning(1), Grunnskole/videregående utdanning (0)

## ***Foreldre med barn i husholdningen***

Ser man på regresjonsanalysen med den avhengige variabelen *negativt tidspress* ser vi at det for foreldre med barn under 18 år i husholdningen er *spillover fra jobb til hjem* som har den høyeste betakoeffisienten. Denne er signifikant ved 0,01 nivå. Dette betyr at for foreldre med barn under 18 år i husholdningen, viser det seg at en enhets økning i grad av *spillover fra jobb til hjem*, så predikerer modellen en økning i grad av negativt tidspress på ,440.

Videre ser vi at *negative holdninger* har en positiv betakoeffisient som er signifikant ved 0,05 nivå. Dette illustrer at det er en sammenheng mellom høy grad av *negative holdninger* og høy grad av *negativt tidspress*.

Videre ser vi av tabell 5.5 at overtidsarbeid har en betakoeffisient på ,222 og er signifikant ved 0,10 nivå. Dette betyr at for foreldre med barn under 18 år i husholdningen så opplever de mer *negativt tidspress* jo mer de jobber overtid. Ser vi på kontrollvariabelen *kjønn* så ser vi at denne betakoeffisienten har et negativt fortegn. Dette betyr at det i større grad er kvinner enn menn som opplever negativt tidspress av foreldre med barn under 18 år i husholdningen.

Modellens forklaringsevne er på 54 prosent, og det er altså 46 prosent av variasjonene i *negativt tidspress* som kan forklares av andre forhold enn de som er inkludert i modellen vår. Dette er en høy forklaringsevne.

Beveger vi oss over på regresjonen med den avhengige variabelen *mengde tidspress* ser vi at det også her er *spillover fra jobb til hjem* som har den høyeste betakoeffisienten. I denne regresjonsmodellen er det bare de uavhengige variablene *spillover fra jobb til hjem* og *overtidsarbeid* som har en signifikant effekt på *mengde tidspress*.

Modellens forklaringsevne er på 45 prosent, som tilsier at modellen vår forklarer 45 prosent av variasjonen i den avhengige variabelen *mengde tidspress*.

## ***Personer uten barn i husholdningen***

Ser vi på regresjonen hos foreldre uten barn under 18 år i husholdningen, ser vi først at med den avhengige variabelen *negativt tidspress* så er det *tegn på utbrenthet* som har størst effekt på *negativt tidspress*. Effekten er signifikant ved 0,01 nivå. Videre kan vi lese av tabellen at *spillover fra jobb til hjem* også har en relativ stor effekt på *negativt tidspress* hos foreldre uten barn i husholdningen. Denne effekten er også signifikant ved 0,01 nivå.

Ser vi på utdanningsnivå ser vi at det er en sammenheng mellom personer med universitetsutdanning og *negativt tidspress*. Når man beveger seg fra grunnskole/videregående utdanning til universitetsutdanning predikerer modellen en økning i grad av *negativt tidspress* på ,210. Denne er signifikant ved 0,05 nivå. Regresjonsmodellen som er presentert ovenfor har en forklaringssevne på 47 prosent. Det er altså 53 prosent av variasjonene i *negativt tidspress* som kan forklares av andre forhold enn det vi har inkludert i modellen vår.

I regresjonsmodellen med den avhengige variabelen *mengde tidspress* er det *spillover fra jobb til hjem* og *overtidsarbeid* som er de eneste signifikante effektene på *mengde tidspress*. Disse er signifikante ved 0,01 nivå. Denne regresjonsmodellen forklarer 49 prosent av variasjonen i den avhengige variabelen *mengde tidspress*.

Ser vi på gjennomsnittet hos foreldre og personer uten barn ser vi at det for *negativt tidspress* har negativt fortegn i begge grupper. Hos foreldre med barn under 18 år i husholdningen ser vi at snittverdien er nærmere midtpunktet enn hos personene uten barn i husholdningen. Dette gir en antydning på at personer med barn i en liten grad opplever mer negativt tidspress enn personer uten barn, men det er uventet små forskjeller. Det mest interessante er kanskje at gjennomsnittsverdien på *mengde tidspress* i begge grupper er omtrent lik. Foreldre med barn i husholdningen og personer uten barn i husholdningen rapporterer omtrent samme grad av *mengde tidspress*. Dette syns jeg er et interessant funn.

Videre i denne oppgaven vil jeg presentere tabell 5.6. Denne ser på hvilke interaksjonseffekter det er mellom kvinner og menn.

Tabell 5.6: Regresjonsanalyse: forskjeller mellom kvinner og menn

	Kvinner (N=106)				Menn (N=86)			
	Negativt tidspress		Mengde tidspress		Negativt tidspress		Mengde tidspress	
Gj.snitt (std)	<b>,024</b>	<b>(1.03)</b>	<b>,550</b>	<b>(,779)</b>	<b>-,196</b>	<b>(,969)</b>	<b>,583</b>	<b>(,845)</b>
	<b>Beta</b>	<b>Sig.</b>	<b>Beta</b>	<b>Sig.</b>	<b>Beta</b>	<b>Sig.</b>	<b>Beta</b>	<b>Sig.</b>
(Konstant)		,610		,202		,797		,002
Arbeidsglede	-,006	,960	-,052	,706	,124	,315	,083	,474
Autonomi	-,126	,192	-,140	,176	,074	,421	,118	,176
Spillover fra jobb til hjem	<b>,345</b>	<b>,010</b>	<b>,282</b>	<b>,046</b>	,207	,101	,003	,983
Spillover fra hjem til jobb	,030	,773	-,095	,388	,011	,916	<b>,294</b>	<b>,005</b>
Samlet støtte	,071	,516	,159	,178	-,120	,245	,016	,866
Misliker å overlate oppg	,048	,687	,103	,419	,012	,902	<b>-,203</b>	<b>,028</b>
Flink til å sette grenser	,096	,427	-,139	,282	,020	,845	<b>-,246</b>	<b>,012</b>
Perfeksjonisme	-,147	,160	-,036	,748	,013	,885	-,005	,956
Tegn på utbrenthet	<b>,298</b>	<b>,034</b>	,060	,685	<b>,439</b>	<b>,001</b>	-,045	,708
Negativ holdning	,101	,448	-,033	,816	<b>,326</b>	<b>,009</b>	,096	,398
Faktisk arbeidstid i snitt	,107	,349	,020	,870	-,098	,307	,075	,405
Overtidsarbeid	,088	,442	<b>,311</b>	<b>,013</b>	,170	,133	<b>,539</b>	<b>,000</b>
Husholdningsinntekt	-,077	,526	-,054	,680	-,126	,344	-,073	,560
Alder	-,109	,379	-,051	,698	,142	,222	,097	,374
Utdanning	,121	,217	<b>,287</b>	<b>,008</b>	,020	,844	-,044	,652
Barn	<b>,173</b>	<b>,082</b>	-,010	,921	,006	,952	-,025	,784
R <sup>2</sup> (justert)	<b>,39</b>		<b>,30</b>		<b>,51</b>		<b>,59</b>	
Modell	F-verdi: 4,12 Sig. ,000		F-verdi: 3,08 Sig. ,000		F-verdi: 6,72 Sig. ,000		F-verdi: 8,05 Sig. ,000	

**Note:** Linear multiple regression. Method: enter / (exclude cases pairwise)

Overtid: Aldri (1), Sjelden(2), Av og til(3), Ofte(4), Daglig(5)

Husholdningsinntekt: Under 200 000kr(1), 200 000-399 999kr(2), 400 000-599 999kr(3),

600 000-799 999kr(4), 800 000-999 999kr(5), 1000 000-1299 999kr(6), 1400 000 eller mer(7)

Utdanning: Universitetsutdanning(1), Grunnskole/videregående utdanning (0)

Barn: Ja(1), Nei (0)



## **Menn**

Vi ser i regresjonen med *negativt tidspress* som den avhengige variabel at det er både *tegn på utbrenthet* og *negativ holdning* som har en signifikant effekt på *negativt tidspress*. Begge er signifikante ved 0,01 nivå. *Tegn på utbrenthet* har en litt høyere betakoeffisient enn *negativ holdning*.

*Spillover fra jobb til hjem* har en betakoeffisient på ,200, men er ikke signifikant.

Samlet så forklarer modellen 51 prosent av variasjonen i *negativt tidspress* hos menn. Dette er også en god forklaringsevne.

Ser vi på regresjonen med variabelen *mengde tidspress* som avhengig i tabell 5.6 ser vi at det overaskende er *spillover fra hjem til jobb* som har en positiv effekt på *mengde tidspress*. Videre er det interessant å se at *flink til å sette grenser* har en negativ effekt på *mengde tidspress*. Dette betyr at en enhets økning i grad av grensesetting, så predikerer modellen en reduksjon i *mengde tidspress* på -,246, kontrollert for de andre variablene i modellen.

Hos menn er det altså en helt klar effekt på at hvis disse er flinke til å sette grenser så gir dette en reduksjon i opplevelsen av *mengde tidspress*.

Også i gruppen med menn ser vi at *overtidsarbeid* har en stor effekt på *mengde tidspress*. Det er *overtidsarbeid* som har den høyeste betakoeffisienten i modellen vår. Denne er signifikant ved 0,01 nivå.

Modellen har en forklaringsevne på 59 prosent, noe som viser at det er 41 prosent av variasjonene i *mengde tidspress* som kan forklares av andre forhold enn de som er inkludert i modellen vår.

## **Kvinner**

I motsetning til hos mennene kan vi lese av tabellen at det hos kvinnene er *spillover fra jobb til hjem* som har en signifikant effekt på *negativt tidspress*. Denne betakoeffisienten er den høyeste i denne modellen og er signifikant ved 0,01 nivå.

Videre ser vi at hos også kvinnene har *tegn på utbrenthet* en positiv effekt på *negativt tidspress*. Denne effekten er signifikant ved 0,05 nivå.

I motsetning til hos gruppen med menn der *barn* ikke hadde noe effekt ser vi at på hos kvinnene har *barn* en positiv effekt på *negativt tidspress*. Denne er signifikant ved 0,10 nivå. Dette betyr i praksis at man for kvinner med barn kan man anta at disse opplever mer *negativt tidspress*.

Den samlede forklaringssevnen til modellen er 39 prosent. Det er altså 61 prosent av variasjonen i *negativt tidspress* som kan forklares av andre forhold enn de som er inkludert i modellen vår.

Regresjonen med den avhengige variabelen *mengde tidspress* viser at *spillover fra jobb til hjem* har en positiv signifikant effekt på den avhengige variabelen. Denne er signifikant ved 0,05 nivå. Videre ser vi at også *overtidsarbeid* har en signifikant effekt på *mengde tidspress*. Dette betyr at for en enhets økning i grad av overtid (for eksempel fra sjelden til av og til) så predikerer modellen vår en økning i mengde tidspress på ,311.

Videre ser vi at det i større grad er kvinner med universitetsutdanning enn kvinner uten som opplever *mengde tidspress*. En antakelse kan være at det i stillingene til disse kvinnene med universitetsutdanning så kreves det mer ansvar eller at det er strengere krav i disse stillingene. Mer om dette i diskusjonskapittelet.

Hos kvinner med den avhengige variabelen *mengde tidspress* forklarer modellen vår 30 prosent av variasjonen i den avhengige variabelen.

Tolker vi gjennomsnittet fra tabell 5.6 ser vi at kvinnene i gjennomsnitt rapporterer en verdi på *negativt tidspress* på 0,024. Dette er så godt som hverken/eller på skalaen til den avhengige variabelen *negativt tidspress*. Det interessante her er gjennomsnittet hos mennene på den samme variabelen er -,196. Dette forteller oss at kvinner i større grad enn menn mistrives med det tidspresset de opplever. Snittverdiene på *mengde tidspress* viser at det er lite forskjeller mellom kjønnene.

## 6. Diskusjon

Formålet med denne oppgaven har vært å finne forklaringer på opplevd tidspress i arbeidslivet. Ved å fokusere på oppfordringen til blant annet Ellingsæter (2005) og Rønning (2006) om å stille *andre* spørsmål og benytte *andre* innfallsvinkler på temaet, er jeg fornøyd med de resultatene jeg fant i studien min. Resultatene fra undersøkelsen tror jeg vil være et relevant bidrag til både videre forskning på tidspress, og et bidrag til samfunnsdebatten knyttet til temaer som omhandler tidspress. Når dette er sagt, så vil jeg i fortsettelsen av dette kapitlet fokusere på de ulike forklaringene på tidspress jeg fant i arbeidslivet. Det er viktig å huske når du leser diskusjonen som er gitt nedenfor at resultatene mine bare er gjeldende for utvalget mitt, og ikke kan generaliseres til å gjelde alle ansatte i arbeidslivet.

Fra samfunnsdebatten har det lenge vært antydnet at det er småbarnsforeldre og foreldre med barn som virkelig sliter med tidspress. Kontrollert for hvorvidt personene har barn i husholdningen eller ikke finner jeg i min studie veldig lite forskjeller mellom disse to gruppene. Jeg vil komme nærmere inn på dette senere i diskusjonen.

Som vi husker fra de ulike tabellene med regresjoner er det litt ulike forklaringer som ble gitt, ut i fra hvilken sammenheng man kontrollerte for. For alle deltakerne i undersøkelsen i sin helhet fant vi at *spillover fra jobb til hjem, tegn på utbrenthet* og *negativ holdning* er de viktigste forklaringene på *negativt tidspress*. Når det gjaldt *mengde tidspress* for alle deltakerne i undersøkelsen fant vi at *spillover fra jobb til hjem, spillover fra hjem til jobb, utdanningsnivå, overtidsarbeid* og *grensesetting* var de viktigste forklaringene i utvalget vårt. Antakelsen var at personer som var flinke til å sette grenser opplever mindre tidspress, og regresjonene gir oss riktig i denne antakelsen. Gjennomsnittverdiene til de ulike aldersgruppene viser at det særlig er de yngre som opplever litt høyere grad av både negativt og mengde tidspress. Videre viste det seg at det var en nedgang i dette ettersom deltakerne ble eldre. Dette samsvarer med det Kitterød (1999) fant i sin studie om sammenhengen mellom alder og tidspress. Hvis vi ser på om det var forskjeller i forklaringer kontrollert for aldersgruppe ser vi at hos de yngste var det *tegn på utbrenthet, barn* og *overtidsarbeid* som var de viktigste forklaringene på det negative og mengde tidspress. I alderen 30 til 45 var det forklaringene *spillover fra jobb til hjem, spillover fra hjem til jobb, overtidsarbeid* og *lavere utdanning* som var de viktigste forklaringene på de to ulike typene tidspress. Hos de eldste var

det forklaringene *tegn på utbrenthet, negativ holdning, spillover fra jobb til hjem, overtidsarbeid og høyere utdanning* som var forklaringene på det negative og mer nøytrale tidspresset disse deltakerne opplevde.

For personer med barn viste regresjonen at *spillover fra jobb til hjem, negativ holdning, overtidsarbeid og kjønn* var de viktigste forklaringene på tidspresset. Kvinner i større grad enn menn opplever negativt tidspress hvis de har barn under 18 år i husholdningen.

Forskjellene mellom menn og kvinner viser at det hos menn er *spillover fra hjem til jobb* som er en god forklaring på *mengde tidspress*, mens det hos kvinnene er *spillover fra jobb til hjem* som er en god forklaring for begge typer tidspress. Dette er et interessant funn, og jeg vil diskutere dette i fortsettelsen nedenfor. Videre ser vi at det hos kvinnene er barn og utdanning som er en forklaring på tidspresset de opplever. Kvinnene som har barn rapporterer mer negativt tidspress og det er i større grad kvinnene med universitetsutdanning som opplever mengde tidspress. Det kan tenkes at det å ha omsorg for barn og samtidig forsøke seg på karriere har en effekt på tidspresset kvinner opplever. Det kan også nevnes at *overtidsarbeid* har en signifikant effekt på *mengde tidspress* for både menn og kvinner. Ser vi på gjennomsnittsforskjellene mellom menn og kvinner ser vi at kvinner i større grad enn menn opplever negativt tidspress. Oppsummeringen som er gitt ovenfor er gitt i en kortversjon, og det er viktig å poengtere at det i tabellene kan være flere nyanser som ikke er inkludert i denne oppsummeringen.

Gjennomgående fra omtrent alle analysene av datamaterialet ser vi at en av de kanskje viktigste forklaringene på både negativt tidspress og mer nøytralt tidspress er spillover fra arbeidet til privatlivet. Som nevnt helt innledningsvis i denne oppgaven ble det med industrialiseringen et skille mellom tid brukt på arbeid og tid man hadde til fritid. Resultatene mine gir en indikasjon på at det klare skille mellom arbeid og privatlivet kanskje er på vei til å viskes ut. Sennett (2001) peker på det han kaller det «fleksible mennesket». Den nye industrikapitalismen handler ikke bare om det globale markedet og ny teknologi, men mer en ny måte å organisere arbeidet på (Sennett, 2001). Hovedbegrepet som går igjen er fleksibilitet, og mindre vekt på langsiktighet. Når analysen min viser at spillover mellom arbeid og hjem har en stor effekt på opplevelsen av tidspress, så kan det hende at dette gir Sennett rett i at vi på mange måter har blitt fleksible. Når vi tenker på forholdet mellom arbeid og fritid, så vil en økende grad av spillover, altså smitte mellom disse to sfærene på mange måter kunne kalles

en fleksibel ordning. Jeg tror også her at det er viktig å huske at denne fleksibiliteten ikke nødvendigvis behøver å være av en negativ art. Det kan tenkes at det er ansatte i arbeidslivet som er overlykkelige med at arbeid eller tanker og følelser på sett og hvis blir med til hjemmet. Se for eksempel på Forseth & Rasmussen's (2002) studie av ansatte i it-bransjen.

Fra intervjuene husker vi at det var flere som pekte på at spillover var en utfordring. Analysen bekrefter i stor grad det som kom frem under intervjuene, og at dette er en forklaring på tidspress i arbeidslivet. Men hva kan dette komme av?

Vi ser at det stadig kommer teknologi og liknende som gjør at disse grensene automatisk blir svakere. Å være tilgjengelig på mail 24/7 eller å ofte kunne jobbe hjemmefra er faktorer som peker i retning av at grensene har blitt mindre. Rønning (2002) hevder at grensene mellom arbeidslivet og privatlivet blir stadig mer diffuse. Resultatene mine viser også at disse grensene er både diffuse, men at de også påvirker hverandre. Hoschshild (1997) viste til at for enkelte i arbeidslivet så hadde jobben blitt «hjemmet». Innledningsvis i denne oppgaven så pekte jeg på at det har vært en uenighet omkring betydningen av lønnsarbeidet i samfunnet vårt (Rønning, 2002). Enkelte har hevdet at lønnsarbeidet vil få svekket betydning ut fra deregulering av arbeidskontrakter og et kortere arbeidsliv. Andre har igjen hevdet at siden grensene mellom arbeid og privatliv har blitt mer diffuse så vil lønnsarbeid få en økende betydning i samfunnet. Ser vi på resultatene jeg fant i utvalget mitt på bakgrunn av dette, tror jeg at lønnsarbeid vil få en økende betydning i samfunnet i årene som kommer.

Fra tabell 5.3 husker vi at også tegn på utbrenthet hadde en sterk effekt på negativt tidspress, og omtrent ingen effekt på mengde tidspress. En av personene jeg intervjuet i tilknytting til denne oppgaven pekte på at hun på et tidspunkt i livet hadde opplevd enkelte tegn på utbrenthet. Hun var da ansvarlig for åpning av en ny butikk, og hadde personalansvar for mange av de nyansatte. Når denne personen både var trøtt, sliten og lei etter mye jobbing, ble det ikke lettere at hun måtte jobbe under et fryktelig tidspress. Negativ holdning ser vi av tabell 5.3 også har en signifikant effekt på negativt tidspress. Litt som at jeg hadde en antakelse om at arbeidsglede kunne være en motvekt mot tidspress, kan man like gjerne tenke at negative holdninger kan virke som en pådriver på tidspresset. Det er viktig og trekke inn at negative holdninger ofte kan tenkes at vil spre seg til andre ansatte om ikke problemene blir tatt hånd om.

Beveger vi oss over til det mer nøytrale tidspresset ser vi at også her er spillover en del av forklaringen på hvorfor de opplever tidspresset. I motsetning til forklaringene på det negative tidspresset ser vi at for mengde tidspress er både spillover fra jobb til hjem og spillover fra hjem til jobb to forklaringer. Mer interessant ser vi at hvis de ansatte er flinke til å sette grenser så motvirker dette tidspresset de opplever. Ifølge Becker og Moen (1999) er en klar grensesetting viktig i forhold til balansen mellom arbeid og hjemmet viktig. Dette stemmer også godt med inntrykket jeg fikk fra intervjurunden. Mange av de intervjuede forsøkte etter beste evne å sette klare grenser, og at dette ble sett på som en nødvendighet som motvekt mot tidspresset.

Overtidsarbeid viser seg som en av de store forklaringene på mengde tidspress i arbeidslivet. I tabell 5.3 hadde høy grad av overtidarbeid helt klart den største effekten på tidspresset. I tillegg ser vi at tidspresset er større hos personer med universitetsutdanning. Dette er et kjent fenomen. Se for eksempel Kitterød (1999) eller Larsson (2007). Hvorfor det er slik at tidspresset ser ut til å øke i samsvar med utdanningsnivå blir gitt forskjellige svar. For det første pekes det på at disse personene ofte har mer krevende jobber, og at arbeidets karakter gjør at disse personene oftere opplever tidspress. Lignende pekes det også på at jobber som krever høyere utdanningsnivå ofte kommer med større ansvar, og at dette er grunnen til at disse personene opplever mer tidspress.

Som nevnt tidligere fant jeg ulik grad av både negativt og mengde tidspress når jeg så på forskjellene mellom de ulike aldersgruppene, og i tillegg ble det gitt ulike forklaringer. De yngste i alderen 0 til 29 år var de personene som opplevde mest av det negative tidspresset og mengde tidspress. Dette bekrefter altså antakelsen om at grad av tidspress synker med alderen. Se for eksempel Kitterød (1999) eller Larsson (2007). Det kan tenkes at personer i nettopp denne aldersgruppen og til dels at de yngre personene i aldersgruppen 30 til 45 år er i den kjente etableringsfasen og hektiske småbarnsfasen. Tabell 5.4 illustrerer at gjennomsnittsverdien til i hvilken grad personene er enige i at de opplever tidspress på begge typer er synkende når man beveger seg fra ung alder til de som er eldre.

Ser vi på de ulike forklaringene som er gitt kontrollert for aldersgruppene ser vi at det her er forskjeller. For den yngste aldersgruppen viste resultatene at hvis man i denne gruppen hadde barn, var dette noe som bidro til at man opplevde en høyere grad av negativt tidspress. Dette går sammen med det som er forklart litt ovenfor her, at hvis man i aldersgruppen 0 til 29 år

har barn så er man mest sannsynlig i den kjente etableringsfasen. Uventet så ser vi at om personene har barn i de andre aldersgruppene har dette omtrent ingen effekt på både negativt og mengde tidspress.

I aldersgruppen 30 til 45 år tyder resultatene på at det er de to ulike typene spillover som er de viktigste forklaringene på begge typer tidspress disse personene opplever. Jeg vil anta at man i denne alderen kanskje har fått mer ansvar i arbeidet sitt, og kanskje har byttet jobb som inkluderer mer ansvar. For det andre hvis man skulle se disse resultatene i lys av Hochschild (1997) så kan det tenkes at for personene i denne alderen så trives disse så godt i arbeidet sitt, at man lettere lar arbeidet bli med hjem til fritiden. Hovedgrunnen til at de ulike typene spillover er de største forklaringene på tidspress i denne aldersgruppen tror jeg er en kombinasjon av flere faktorer. For det første er det helt klart at personene i denne alderen har mest sannsynlig fått mer ansvar, som et resultat av økt ansiennitet. For det andre så kan det tenkes at flere også har funnet seg jobber som man kanskje trives mer i og som er mer spennende, og som kanskje gjør at arbeidet lettere spiller over til hjemmet og motsatt.

Interessant med forskjellene mellom de ulike aldersgruppene er at den justerte  $R^2$  er høyest i aldersgruppen 46 til 68 år. Jeg har ingen god forklaring på dette, men ser vi på forklaringene som blir gitt av de eldste i undersøkelsen vår ser vi at det er bare hos disse at den uavhengige variabelen *negativ holdning* er signifikant. Dette betyr at en av forklaringene til opplevelsen av negativt tidspress i alderen 46 til 68 år er negative holdninger. Man ser også at i alderen 46 til 68 år er det høyere grad av mengde tidspress for de personene som har universitetsutdanning.

Snittverdiene til hvorvidt foreldre med barn eller personer uten barn opplever negativt tidspress eller mengde tidspress viser at det egentlig er lite forskjeller mellom disse gruppene. Dette er ganske overraskende, jeg hadde i alle fall trodd at snittverdien til foreldre med barn i husholdningen når det kommer til negativt tidspress hadde hatt positivt fortegn. Det har den da altså ikke. Videre er det omtrent likt mellom snittverdien på mengde tidspress hos foreldre med barn i husholdningen og personer uten barn i husholdningen. Forklaringen som gikk igjen hos både foreldre med barn og personene uten barn var spillover fra jobb til hjem. Tatt i betraktning at det er små forskjeller i den justerte  $R^2$  og forklaringene mellom foreldre med barn under 18 år i husholdningen og personer uten barn under 18 år i husholdningen, og gjennomsnittverdiene kan det virke som om det å ha barn i husholdningen ikke er fører til så

mye mer tidspress, enn det jeg hadde trodd. En av forklaringene tror jeg kan være at det handler om prioriteringer. Når man har barn under 18 år i husholdningen så er det prioriteringer man må gjøre for at man skal få tid til å gjøre det man ønsker med barna sine. Min antakelse er at når barna etter hvert flytter ut, så fyller vi opp med andre aktiviteter slik at den totale summen av opplevd tidspress forblir den samme eller uendret. Min personlige antakelse er at de aller fleste personer ser på tiden som noe man ikke bør kaste vekk. Det virker derfor logisk for meg at når jeg en gang i fremtiden får egne barn, så må jeg gjøre andre prioriteringer av tiden min enn det jeg gjør i dag. Når disse barna da blir eldre tror jeg også at det vil bli naturlig for meg å igjen bruke tiden jeg har til rådighet maksimalt. Denne antakelsen er veldig spennende, men resultatene mine gir ikke gode nok svar på om det kan være slik som jeg skisserer ovenfor.

Til slutt i diskusjon kapittelet vil jeg se på forskjellene mellom kvinner og menn i utvalget vårt. For det første så antyder gjennomsnittverdien at kvinner i litt større grad opplever negativt tidspress enn det menn gjør. Ser man på mengde tidspress husker vi at denne var relativ lik mellom kvinner og menn. Det mest interessante funnet når det kommer til forklaringer på tidspress mellom kvinner og menn er at det ser ut som om kvinnene i større grad enn mennene «sliter» med spillover fra jobb til hjem enn det menn gjør. I motsetning til kvinnene ser vi at for menn er det spillover fra hjem til jobb som er en stor forklaring av mengde tidspress disse opplever. Grunnene til hvorfor det er slik er jeg usikker på. Det kan tenkes at menn i større grad har oversikt og kontroll over ting som «skjer» på jobb, men sliter med utfordringer eller annet fra hjemmet? I samme analyse går det også frem at menn i større grad enn kvinner er flinke til å sette grenser. Kanskje noe av forklaringen ligger i dette?

Som vi husker var det for kvinner en signifikant effekt hvis man hadde barn. Larsson (2007) finner også det i sin studie av foreldres tidspress at det kan se ut som om kvinner i større grad enn menn opplever tidspress hvis de har barn. Grunnen til dette kan tenkes å være at det i større grad er kvinnene som har ansvaret i hjemmet og for barna. Kvinnene blir ofte omtalt som personene som har hovedansvaret for omsorgen til barn, og dette blir underbygget av det faktum at mange kvinner fortsatt i dagens samfunn ønsker å jobbe deltid, slik at de har mer tid til barn og hjem. Jeg ønsker ikke å gå inn på debatten omkring hvor frivillig eller ikke dette deltidsarbeidet er, men jeg tror en av forklaringene til hvorfor kvinner opplever mer negativt tidspress når de har barn er det faktum at det i dagens samfunn i større grad er kvinnene som er «sjefen» på hjemmefronten. Har man dette i hodet kan det også tenkes til at det blir utfordringer spesielt for kvinnene hvis man ønsker å kombinere karriere og «hovedansvar» for



omsorgen til barna i hjemmet. Antakelsen angående inntekt var at høy inntekt hadde en sammenheng med høyere tidspress. Flere kilder har rapportert dette, se for eksempel Larsson (2007) eller Kitterød (1999). Kitterød (1999) åpner også for at det kan tenkes at denne sammenhengen går motsatt vei. I vårt tilfelle kan vi av tabell 5.3 antyde at det ser slik ut i vårt utvalg. Denne er et stykke fra å være signifikant, så man må være forsiktig med å trekke noen konklusjoner. I vårt utvalg kan det se ut som om personer som har høyere inntekt rapporterer lavere tidspress, og spesielt på den avhengige negativ tidspress. Flere grunner har blitt nevnt, men hovedårsaken kan være at den høyere inntekten gir muligheter til og «kjøpe» seg mer fritid. Det kan også tenkes at en litt høyere inntekt gjør at man trives med litt mer tidspress, og at man derfor ikke rapporterer større mistrivsel. Men som sagt så er denne sammenhengen ikke signifikant, og jeg vil derfor ikke diskutere noe særlig mer omkring dette.

## ***6.1 Sterke og svake sider ved oppgaven***

De aller fleste forskningsarbeider har både sterke og svake sider ved seg. I denne delen av oppgaven vil jeg redegjøre for noen av de svake sidene og noen av de mer sterke sidene ved denne oppgaven.

Valget med å bruke en distribusjonsform som inkluderte at lederne i de ulike kontekstene skulle distribuere spørreundersøkelsen min, har både sterke og svake sider. Arbeidet med å purre på respondentene hadde nok kanskje vært lettere om ikke dette skulle gått gjennom de ulike lederne. Når det er sagt så vil jeg også argumentere for at denne måten å distribuere undersøkelser også er veldig god. For det første er det rent praktisk enklere for kontaktpersonene mine i organisasjonene å sende ut en felles mail, og jeg tror begge kontaktpersonene var fornøyde med denne fremgangsmåten. For det andre viser det initiativ til de andre ansatte i disse organisasjonene at spørreundersøkelsen kommer fra deres leder. Jeg tror det ville vært lettere å ikke ta del i undersøkelsen min om det var jeg som hadde sendt denne ut.

En annen svakhet ved oppgaven min er at temaet mitt åpner for ulike tolkninger og ulike assosiasjoner. Det har derfor for meg vært krevende å sette seg inn i litteratur knyttet til temaet tidspress når det er så mange ulike tilnærminger. Det er derfor klart at den litteratur og empiri jeg har benyttet i denne oppgaven bare er en liten del av de enorme mengdene som

finnes av litteratur på dette temaet og lignende temaer. Når det er sagt så føler jeg at litteraturen og empirien jeg har valgt er tilfredsstillende med tanke på denne oppgaven. Valget med å bruke intervjuer til å gjøre seg kjent med fenomenet er en stor styrke i denne oppgaven. Med utgangspunkt i problemstillingen var det viktig for meg og ikke bare fokusere på litteraturen knyttet til tidspress, men også å komme i kontakt med faktiske yrkesaktive i arbeidslivet. Under intervjuene fikk jeg en dypere forståelse og en kjennskap til tidspress som jeg ikke ville ha fått hadde jeg bare fokusert på litteraturen. Det er en stor styrke ved oppgaven min at jeg både har valgt en kvalitativ og kvantitativ metode, men med mest rapportering fra den kvantitative delen.

En annen styrke ved denne oppgaven er det omfattende arbeidet som er lagt ned i å utforme spørreundersøkelsen, og den omfattende testingen av måleinstrumentet. Jeg nevner igjen at spørreundersøkelsen min ble testet på 53 personer, og at det etter dette ble gjort en tidkrevende reduksjon og validering av måleinstrumentet mitt.

Jeg vil også trekke frem at det er en styrke i denne oppgaven at jeg har valgt å bygge oppgaven min på oppfordringen til to andre forskere. Som nevnt før i oppgaven oppfordret Ellingsæter (2005) og Rønning (2006) til å forsøke å se på tidspress med litt andre innfallsvinkler. Dette har jeg med denne oppgaven gjort, og er derfor meget fornøyd med de resultatene jeg viser til i denne oppgaven. Å se på andre forklaringer enn arbeidstid, har gjort at denne oppgaven også redegjør for andre gode forklaringer på det tidspresset ansatte i arbeidslivet opplever. Når det er sagt så er det viktig å huske at jeg ikke kan generalisere funnene mine, og at disse bare gjelder for det utvalget jeg har med å gjøre i denne oppgaven. Men dette til tross så peker oppgaven min på at man i forskning knyttet til tidspress er nødt til å fokusere på ulike innfallsvinkler, da dette temaet er av en veldig subjektiv karakter.

Videre er det en styrke ved denne oppgaven at organisasjonene som jeg har hatt med å gjøre i denne undersøkelsen ønsker å få eksplisitt tilgang til resultatene. Dette viser at arbeidet jeg har gjort er viktig for disse organisasjonene og at det er noe de ønsker å presentere. Det er veldig bra med forskning, men det er enda bedre om det faktisk kan brukes til noe av dem som man har undersøkt.

## 6.2 Implikasjoner

Hva kan personer i arbeidslivet ha nytte av med tanke på denne oppgaven?

For det første så vil det helt klart være viktig å gjøre forklaringene mer kjent blant ansatte i arbeidslivet. Under intervjuene var det flere som pekte på at intervjuene var meningsfulle, altså at personene jeg intervjuet følte de fikk luftet sine utfordringer. Følelsen jeg satt igjen med var at for enkelte av intervjupersonene hadde disse fått «tømt» seg litt av følelser og utfordringer, og fikk derfor litt ny giv. For det andre så er det dessverre slik at enkelte ansatte i arbeidslivet føler at det bare er dem ikke får tiden til å strekke til. Denne oppgaven vil vise at dette gjelder flere, og at forklaringene er like hos mange. Jeg har i denne oppgaven diskutert en del omkring grensene mellom arbeid og fritid. Jeg har ingen konklusjon på hva som må gjøres når det kommer til hvor grensene skal gå, men det som resultatene viser og som er viktig, er at man bør bli kjent med selve utfordringene knyttet til spillover fra jobb til hjem og motsatt. Ut ifra resultatene kan man se at om man ikke lenger ønsker å oppleve mye negativt tidspress, kan det være en løsning at man setter seg klarere grenser mellom arbeid og fritid. Det vil også være viktig å sette grenser både for seg selv, men også for sine egne ansatte. Jeg tror evnen til å sette grenser både når det gjelder forhold på arbeid og aktiviteter på fritiden vil være en evne som vil bli veldig viktig i årene som kommer. Her kan det være et tips til ledere og ansatte i arbeidslivet med personalansvar og ta innover seg at om personer ikke klarer å sette grenser selv, så bør man som en god leder sette enkelte grenser for de ansatte.

Jeg tror ikke tidspress og utfordringer knyttet til dette kommer til å avta i årene som kommer, det vil derfor være viktig at dette fenomenet ikke bare blir viet tid i samfunnsdebatten, men at også temaet blir tatt opp på mer nasjonalt nivå. Det er i stor grad politikere som kan legge føringer på arbeidslivet og struktureringen av dette, og det vil være viktig at vi i tiden fremover har et øye til utfordringene som er skissert i denne oppgaven.

Avslutningsvis i dette kapittelet vil jeg sitere noe som jeg leste i forskningsmagasinet TEFT, utgitt av Universitetet i Agder for ikke så lenge siden;

*Forskning kan endre liva til folk. Derfor er formidling viktig.*

Med dette mener jeg at det vil være viktig for ansatte i arbeidslivet å dele den kunnskap og erfaring man har i tilknytning til temaet tidspress. Så en oppfordring til deg som leser dette er at du deler forklaringene som gis i denne oppgaven på både negativt tidspress og mengde tidspress med dine kolleger, venner eller ansatte.

### ***6.3 Videre forskning***

Videre arbeid og forskning med utgangspunkt i denne oppgaven kan ta ulike veier. På mange måter er denne oppgaven ny med sin unike tilnærming. Videre forskning kunne tatt utgangspunkt i en eller kanskje to av de forklaringsvariabler jeg har benyttet og gått mer i dybden på dette. Ekstra spennende ville det vært og avdekket enda mer knyttet til spillover og tidspress. Antakelsen min er at grad av spillover bare vil øke i årene som kommer, og det vil derfor være behov for videre forskning på dette temaet.

I denne oppgaven har de ansatte som deltok på undersøkelsen i gjennomsnitt relativt høy grad av selvbestemmelse når det kommer til arbeidet de utfører. Det ville vært spennende om videre forskning tok utgangspunkt i ansatte som i mindre grad har tilsvarende selvbestemmelse når det kommer til arbeidet som utføres. Rønning (2006) bygger sin undersøkelse på antakelsen at personer som har høy grad av selvbestemmelse i mindre grad enn andre opplever tidspress.

Et av funnene i denne studien var at kvinner rapporterer at spillover fra jobb til hjem var en viktig forklaring på mengde tidspress, mens menn rapporterte at spillover fra hjem til jobb var en viktig forklaring. Videre forskning kunne med utgangspunkt i dette kanskje sett på hvorfor det er slik. Altså hva som ligger bak disse to ulike forklaringene på mengde tidspress.

For det andre ville det vært spennende og interessant om man tok utgangspunkt i resultatene fra denne undersøkelsen og forsøkte å teste dette på hele populasjonen. Som nevnt flere ganger er resultatene i denne oppgaven forbeholdt utvalget mitt, og det kan derfor ikke overføres til populasjonen som sådan. For meg og min oppgave ville det vært veldig interessant om man kunne teste noen av funnene i denne oppgaven opp mot et større utvalg eller et annerledes utvalg å se om det var forskjeller i forklaringene.



## 7. Kilder

- Beck, M. H. . (2011). *Sjekk om du er i faresonen*. Retrieved from <http://www.dagbladet.no/2011/09/03/tema/helse/velvere/klikk/17954132/>
- Brown, S. L., & Booth, A. (2002). Stress at Home, Peace at Work: A Test of the Time Bind Hypothesis.. *Social Science Quarterly (Blackwell Publishing Limited)*, 83(4), 905-920.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations SAGE*, 53.
- Edgell, S. (2006). *The Sociology of Work*. London: SAGE Publications
- Edlund, J. (2007). The Work-Family Time Squeeze.. *International Journal of Comparative Sociology (Sage Publications, Ltd.)*, 48(6), 451-480.
- Eggen, T. (2008). *Betydningen av sosial støtte på arbeidsplassen: en studie av sammenhenger mellom sosial støtte, nedbemanning, trivsel og helse*. T. Eggen, Oslo.
- Ellingsæter, A. L. (2004). Tidskrise i familien? In A. L. A. L. Ellingsæter (Ed.), *Velferdstaten og familien* (pp. 128-159): Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter, A. L. (2005). "Tidsklemme" - metafor for vår tid. *Tidskrift for samfunnsforskning*, 46(3), 297-326.
- Ellingsæter, A. L. (2009). *Vår tids moderne tider: det norske arbeidstidsregimet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Forseth, U., & Rasmussen, B. (2002). Når jobben tar livet *Arbeid for livet* (Vol. 1, pp. 14): Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Goodin, R. E., Rice, J. M., Parpo, A., & Eriksson, L. (2008). *Discretionary Time*: Cambridge University Press.
- Halvorsen, B. E. (2004). Hardt arbeidspress knuser privatlivet Retrieved from <http://www.siste.no/okonomi/arbeidsliv/article1341227.ece>

- Hochschild, A. R. (1997). *The time bind: when work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.
- Holme, I. M., & Solvang, B. K. (2004). *Metodevalg og metodebruk* (Vol. 4): Tano Aschehoug.
- Jacobsen, D. I. (2010). *Forståelse, beskrivelse og forklaring. Innføring i metode for helse- og sosialfagene* (Vol. 2): Høyskoleforlaget.
- Kitterød, H. (1999). Hvor travelt har vi det egentlig?: tidsbruk, tidspress og tidsperioder *Samfunnsspeilet* (Vol. 13(1999)nr 4, pp. S. 41-52). Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Larsson, J. (2007). Om föräldrars tidspress - orsaker och förändringsmöjligheter (Vol. 139). Göteborg Universitet.
- Marki, G. K. (2006). *Tid til omsorg? En undersøkelse om betydningen av tidspress for ansatte i Trondheims Kommunes Hjemmestjeneste.*, NTNU, Oslo.
- Matthiesen, S. B., & Roness, A. (2002). *Utbrent: krevende jobber - gode liv*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Midtbø, T. (2007). *Regresjonsanalyse for samfunnsvitere*: Universitetsforlaget.
- Paolucci, G. (1996). The Changing Dynamics of Working Time.. *Time & Society*, 5(2), 145-167.
- Rasmussen, B. (1999). Organisering av kunnskapsproduksjon: Grenseløse jobber og grådige organisasjoner? SINTEF Report, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU
- Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2008). Hva skal til for å øke arbeidsglede og motivasjon? En undersøkelse av jobbengasjement i helse- og omsorgsyrker. *Tidskrift for Norsk Psykologforening*, 45(3), 249-257.
- Riis, T. (2008). Advarsel til stressa menn. Retrieved from <http://www.klikk.no/helse/article255399.ece>
- Robinson, J. P., & Godbey, G. (1999). *Time for life: the surprising ways Americans use their time*. University Park, Pa.: Pennsylvania State University Press.

- Rønning, E. (2002). Jakten på den moderne arbeider. *Samfunnspeilet*, 4-5.
- Rønning, E. (2006). Få indikasjoner på økt arbeidspress generelt i arbeidslivet. *Samfunnspeilet*, 6.
- Sennett, R. (2001). *Det fleksible mennesket: personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Southerton, D. (2003). 'Squeezing Time'.. *Time & Society*, 12(1), 5-25.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus Compensation: A review of the litterature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33.
- Thompson, E. P. (1967). Time, work-dicipline, and industrial capitalism. *Oxford: Past & Present Society*.
- Trygstad, S. M. S. o. B. J. (2003). Bedre arbeidsmiljø i hjemmetjenesten? Evaluering av Arbeidstilsynets landsomfattende kampanje "Rett hjem". *Nordlandsforskning nr 23/2003*.
- Moi, H. .o. Olsen, J.T. (2012) Slik kjøper vi oss fri. Retrieved from <http://www.aftenbladet.no/meninger/idagdiskuterervi/Slik-kjoper-vi-oss-fri-2972741.html#.T8dFr8XfP-o>
- Lilleaas U. B. (2004). Kortfilmen ”Tempo! ” (med Eva Dahr) Norsk filminstitutt [www.nfi.no](http://www.nfi.no)  
*Filmen er basert på Dr. polit. Ulla-Britt Lilleaas' doktoravhandling Fra en kropp i ustand til kroppen i det moderne*



## 8. Vedlegg

### Vedlegg 1: Intervjuguide

#### 1. Presentere meg selv

- Informasjon omkring prosjektet
- Garantere anonymitet
- Har kandidaten spørsmål?

#### 2. Bakgrunn

- Alder
- Utdanning
- Stilling/jobb

#### 3. Tidspress

- Be respondenten snakke/forklare seg om sine opplevelser av tidspress
- Gå dypere i tema som er av relevans for oppgaven min
- Oppfølgingsspørsmål (Viktig!)

#### 4. Detaljspørsmål

- Hvordan ser du på forholdet mellom familietid og arbeidstid? Og i hvilken grad er dette med å skape tidspress?
- Hvordan er forholdet med å delegere arbeidsoppgaver til kolleger hvis en selv har for mye arbeid? utfordringer?
- I hvilken grad føler du selv at du er opptatt av og "være flink" i jobben din, og hvilke konsekvenser kan dette ha med tanke på tidspress?
- I hvilken grad spiller din egen motivasjon inn på hvorvidt du tar på deg mer arbeid enn det som kanskje er nødvendig?
- Fører teknologien du benytter deg av i hverdagen til mer eller mindre tidspress?
- Hva er de største "tidstyvene" du møter i det daglige arbeidet ditt?
- Liker du situasjonen din slik som den er nå med tanke på tidspresset?

#### 5. Avslutte

- Avklare uklarheter
- Takke respondenten for samtalen

## Vedlegg 2: Spørreundersøkelsen

Hei mitt navn er Øystein Haugen

I forbindelse med studiet mitt Administrasjon og ledelse ved Universitetet i Agder jobber jeg for tiden med en avsluttende masteroppgave. Hovedfokus i oppgaven er tidspres i arbeidslivet.

I den forbindelse ønsker jeg å invitere deg til å delta i en spørreundersøkelse. Det er frivillig å delta på denne undersøkelsen, men jeg hadde satt stor pris på om du tok deg tid til å svare.

Alle svar du gir og materialet som jeg får inn er fullstendig anonymt. Når jeg er ferdig med prosjektet vil materialet jeg har samlet inn bli slettet.

Undersøkelsen vil ta omkring 8-12 minutter.

Tidsfrist: Snarest mulig

Hvis du skulle ha noen spørsmål vedrørende selve undersøkelsen eller prosjektet så ta gjerne kontakt med undertegnede eller med min veileder Helge Hernes

Kontaktinformasjon:

Øystein Haugen | Student |

Helge Hernes | Førsteamanuensis |

På forhånd vil jeg si takk for at du tok deg tid til å svare på denne undersøkelsen.

Lykke til med utfyllingen!

Trykk på neste for å komme i gang!

De fleste spørsmålene i dette skjemaet besvarer du ved å sette ett kryss i ruten ved det svaret du vil gi eller sette inn tall der spørsmålet ber om det.

### Kjønn

- (1)  Mann  
(2)  Kvinne

### Alder

\_\_\_\_\_

### Høyeste fullførte utdanning?

- (1)  Grunnskoleutdanning/Folkeskole  
(2)  Videregående utdanning/Gymnas  
(3)  Universitet/Høyskoleutdanning inntil 3 år  
(4)  Universitet/Høyskoleutdanning 4 år eller mer

Jeg vil nå be deg gjøre en vurdering av ulike forhold. Du gir din vurdering utfra de erfaringene du har. Dersom du ikke har noe mening om et forhold eller dette forholdet ikke vedrører deg svarer du "vet ikke"

### HVOR ENIG/UENIG ER DU MED:

(Kun ett kryss pr. linje)

	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt Enig	Vet ikke
Jeg mistrives med det tidspresset jeg opplever	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg avgjør rekkefølgen i arbeidsoppgavene mine selv	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Stress på jobben går utover	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt Enig	Vet ikke
mitt privat- og famileliv						
Jeg ønsker å være perfekt i alt jeg driver med	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg trives i jobben min	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg må ofte jobbe utover min vanlige arbeidstid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg misliker å overlate interessante oppgaver til andre	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg føler meg frustrert i jobben	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg får mye oppmuntring og støtte fra mine overordnede	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

#### HVOR ENIG/UENIG ER DU MED:

(Kun ett kryss pr. linje)

	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt Enig	Vet ikke
Jeg arbeider ofte under tidspress	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg bestemmer hvilke arbeidsoppgaver jeg skal utføre	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg trives sammen med	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt Enig	Vet ikke
arbeidskollegene mine						
Stress i privatlivet går utover jobben min	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg snakker ofte nedsettende om jobben min	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg er flink til å sette grenser når det gjelder å skille arbeid og fritid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg føler meg utbrent i denne jobben	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg trives sammen med mine overordnede	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

### HVOR ENIG/UENIG ER DU MED:

(Kun ett kryss pr. linje)

	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt Enig	Vet ikke
I mitt arbeid tar jeg mange viktige avgjørelser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I min jobb er det ofte nødvendig å jobbe i høyt tempo	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg får mye oppmuntring og	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt Enig	Vet ikke
støtte fra mine kolleger						
Jeg kan ikke tenke meg noe annen jobb enn det jeg har nå	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg må ofte ta med meg arbeid hjem	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Kravene på jobben går utover familielivet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg er flink til å sette grenser for hva jeg kan få gjort i arbeidet mitt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg prøver alltid å være best i alt jeg gjør	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg føler meg oppbrukt når arbeidsdagen er over	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg føler at mye av det jeg gjør i jobben er ganske bortkastet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

#### HVOR ENIG/UENIG ER DU MED:

(Kun ett kryss pr. linje)

	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt Enig	Vet ikke
I mitt arbeid blir jeg ofte forstyrret	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg ser på det tidspresset jeg	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	Helt uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Helt Enig	Vet ikke
opplever som et problem						
Jeg får mye oppmuntring og støtte av andre som jeg har med å gjøre i jobben min (Kunder, klienter, brukere osv)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg misliker å overlate arbeidsoppgavene mine til andre selv om jeg egentlig ikke har tid til å gjøre dem selv	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg er flink til å strukturere dagen min med tanke på hvilke arbeidsoppgaver jeg har	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg har vanligvis ikke tid til å utføre arbeidsoppgavene på en skikkelig måte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

### Sivilstatus

- (1)  Gift/Registrert partner
- (2)  Samboende
- (3)  Ugift/Ikke samboende
- (4)  Tidligere gift (enke, enkemann/skilt)
- (5)  Annet

**Har du barn under 18 år i din husholdning?**

(1)  Ja

(2)  Nei

**Hvis du har barn under 18 år i din husholdning**

**Antall barn? (Skriv tall)**

\_\_\_\_\_

**Hvis du har barn under 18 år i din husholdning**

**Alder/antall på barn (Skriv tall)**

Hvor mange barn i

førskolealder (0-6år)

\_\_\_\_\_

Hvor mange barn i

grunnskolealder(6-16år)

\_\_\_\_\_

Hvor mange barn på

vidergående trinn (16-18år)

\_\_\_\_\_

**Stillingsprosent?**

**(Skriv inn prosent, 100% er lik fulltidstilling)**

\_\_\_\_\_

**Har du andre lønnede jobber eller oppdrag utover din faste stilling?**

**(oppgi i prosent)**

\_\_\_\_\_



**Avtalt arbeidstid i gj snitt per uke?**

**(skriv tall)**

\_\_\_\_\_

**Faktisk arbeidstid i gj snitt per uke?**

**(skriv tall)**

\_\_\_\_\_

**Ønsket arbeidstid i gj snitt per uke?**

**(skriv tall)**

\_\_\_\_\_

**Hvor ofte jobber du overtid?**

**(arbeid utover alminnelig arbeidstid)**

- (1)  Aldri
- (2)  Sjelden
- (3)  Av og til
- (4)  Ofte
- (5)  Daglig

**Hvor mange år har du vært aktiv i arbeidslivet?**

\_\_\_\_\_

## Stilling

- (1)  Toppleder (adm.dir, daglig leder, medlem av toppledergruppe....)
- (2)  Mellomleder (leder på mellomnivå)
- (3)  Ansatt uten lederansvar
- (4)  Selvstendig (næringdrivende, bonde, fisker)
- (5)  Annet

## Omtrent hvor stor er din husholdning (du og/evt din partners brutto årsinntekt (før skatt og fradrag)?

- (1)  Under 200 000 kroner
- (2)  200 000 - 399 999 kroner
- (3)  400 000 - 599 999 kroner
- (4)  600 000 - 799 999 kroner
- (5)  800 000 - 999 999 kroner
- (6)  1000000 - 1299999 kroner
- (7)  1400000 kroner eller mer
- (8)  Ønsker ikke å svare

**Andre forhold som har betydning for tidspress som du opplever? (Skriv gjerne her om det er ting som du føler har betydning for ditt tidspress som ikke er belyst i spørsmålene ovenfor)**

---

Takk for at du tok deg tid til å svare på denne undersøkelsen

Mvh  
Øystein Haugen