

Hvor går grensen?

En kvantitativ undersøkelse av grenseskillet mellom jobb og hjem i ulike yrkeskontekster

Sølve André Bjørndal

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.

Universitetet i Agder, 2015

Fakultet for statsvitenskap og ledelsesfag

Institutt for samfunnsvitenskap

Forord

Med denne masteroppgaven markeres slutten på et utdanningsløp som ikke bare har gitt kunnskap, men også minner, perspektiv og skapt refleksjoner. Jeg er svært takknemlig for min tid som student. Etter fire år ved psykologisk fakultet i Bergen og en mastergrad i offentlig politikk og ledelse ved fakultet for samfunnsvitenskap, universitet i Agder, skal det likevel bli en herlig utfordring endelig å få benyttet evner og kunnskap i praksis.

Arbeidet med oppgaven har vært intenst og slitsomt. Men det har også vært enormt spennende å fordype seg så grundig i både tematikk og metode. I tillegg har jeg underveis opplevd å motta henvendelser fra respondenter som gir uttrykk for at tema er av stor interesse og har relevans for dem. Jeg sitter derfor med en opplevelse av et svært inspirerende halvår.

Først ønsker jeg å takke min dyktige veileder, Helge Hernes, for å legge til rette for at jeg kunne velge et tema hvor jeg også fikk anledning til å bygge på tidligere grad, og interesse i, arbeids- og organisasjonspsykologi. Med sitt gode overblikk og kloke innspill har han vært en uvurderlig støtte gjennom arbeidet med oppgaven.

Jeg ønsker også å takke forbundssekretær Jan Sivertsen i Norsk Transportarbeiderforbund for distribusjon av undersøkelsen til sine fagforeningsorganiserte bussjåfører. En takk går også til Gjermund Haslerud som har bidratt med innspill på det metodiske, og Ronny Hildebrandt som har lest korrektur. Jeg ønsker også å takke mine medstudenter. Skolehverdagen hadde ikke vært den samme uten dere.

Til sist ønsker jeg å takke mine nærmeste. Min gode familie, mormor og gamle tante som alltid husker på meg. Og mine venner. Og deg, Ingrid. Takk for tålmodigheten.

Kristiansand, mai 2015, Sølve André Bjørndal

Sammendrag

Flere utviklingstrekk i det moderne samfunnet, som teknologi, fleksible arbeidsformer og kunnskapsintensive yrker, har medført at grensene mellom jobb og livet utenfor arbeidsplassen for mange kan oppleves som utydelige. Det er imidlertid en økende mengde empiri som indikerer at *for* utydelige grenser kan ha uheldige konsekvenser for helse og trivsel. På bakgrunn av denne utviklingen har det oppstått en økt interesse for hvorvidt arbeidstakere skiller eller integrerer de to domenenene. Denne oppgaven tar utgangspunkt i Boundary-teori og et person-emiroment fit-perspektiv, og den fokuserer på muligheten til å etablere tydelige grenser mellom jobb og hjem, såkalt *segmentering*.

Målet med denne oppgaven var å undersøke tilgang til segmentering i ulike yrkeskontekster, den enkeltes preferanse for skille mellom jobb og hjem, og samsvaret mellom disse i sammenheng med et sett utfallsvariabler. Det ble gjennomført en kvantitativ undersøkelse i tre yrkeskontekster som antas å oppleve ulik mulighet for å etablere en tydelig grense mellom arbeid og livet utenfor jobb: bussjåfører, vitenskapelig ansatte og prester. For å undersøke konsekvenser av ulik grad av samsvar mellom preferanse og tilgang ble det benyttet polynomial regresjonsanalyse og responsoverflatemetodologi. Utfallsvariablene som ble undersøkt, var jobb-hjemkonflikt, jobbtilfredshet og ytelse i jobben.

Resultatene viser at de ulike kontekstene gir ulik mulighet til å etablere tydelige grenser mellom arbeid og livet utenfor jobb. Videre viser mulighet til å etablere tydelige skillelinjer en hovedeffekt i sammenheng med både opplevelsen av jobb-hjemkonflikt og jobbtilfredshet. Personlige preferanser har imidlertid betydning dersom omgivelsene oppleves å gi lav mulighet for et tydelig skille. Segmentering viser ingen sammenheng med ytelse i jobben. Resultatene indikerer at segmenteringsbegrepet gir et nyttig bidrag i forståelsen av det gjensidige samspillet mellom jobb og privatliv og at mulighet til å etablere grenser mellom de to domenenene i tråd med hva en foretrekker, er viktig.

Resultatene ses i sammenheng med tidligere forskning. Praktiske implikasjoner og forslag til videre forskning diskuteres.

Innhold

FORORD	iii
SAMMENDRAG	v
INNHold	vi
LISTE OVER FIGURER OG TABELLER	viii
1. Innledning	s. 1
1.1. Bakgrunn	s. 1
2. Problemstilling	s. 6
3. Teori	s. 8
3.1. Rolleteori	s. 8
3.2. Tidligere modeller innen jobb-hjem forskningen	s. 9
3.3. Boundary teori	s. 10
3.3.1. <i>Integrerte roller og domener</i>	s. 11
3.3.2. <i>Segmenterte roller og domener</i>	s. 12
3.3.3. <i>Personlige preferanser</i>	s. 12
3.3.4. <i>Integrering eller segmentering?</i>	s. 13
3.4. Person-enviroment fit	s. 14
3.4.1. <i>P-E fit og segmentering</i>	s. 15
3.5. Jobb-hjem konflikt	s. 16
3.5.1. <i>P-E fit og jobb-hjemkonflikt</i>	s. 17
3.6. Jobbtilfredshet	s. 17
3.6.1. <i>P-E fit og jobbtilfredshet</i>	s. 18
3.7. Ytelse i jobben	s. 18
3.7.1. <i>P-E fit og ytelse i jobben</i>	s. 19
3.8. Bakgrunn for valg av enheter	s. 19
3.8.1. <i>Bussjåfører</i>	s. 19
3.8.2. <i>Vitenskapelig ansatte</i>	s. 20
3.8.3. <i>Prester</i>	s.21
3.9. Forskningsmodell	s. 23
4. Forskningsdesign, metode og gjennomføring	s. 25
4.1. Kvantitativ metode	s. 25
4.2. Reliabilitet og validitet	s. 26
4.3. Datainnsamling	s. 28
4.4. Måleinstrument	s. 29
4.4.1. <i>Uavhengige variabler</i>	s. 29
4.4.1.1. <i>Preferanse og tilgang til segmentering</i>	s. 29

<i>i arbeidskonteksten</i>	
4.4.2. Avhengige variabler	s. 30
4.4.2.1. Jobb-hjemkonflikt	s. 30
4.4.2.2. Jobbtilfredshet	s. 31
4.4.2.3. Ytelse i jobben	s. 31
4.4.3. Kontrollvariabler	s. 32
4.5. Svarprosent og representativitet	s. 32
4.6. Presentasjon av analysemetodene	s. 33
4.6.1. Korrelasjonsanalyse	s. 33
4.6.2. Regresjonsanalyser	s. 34
4.6.3. Differanseskårer	s. 34
4.6.4. Polynomial regresjon	s. 36
4.6.4.1. Gjennomføring av polynomial regresjonsanalyse	s. 37
4.6.5. Responsoverflatemetodologi	s. 38
4.6.5.1. Tolkning av overflateplottet	s. 39
5. Resultater	s. 41
5.1. Screening av datamaterialet	s. 41
5.2. Deskriptiv statistikk	s. 47
5.2.1. Gjennomsnittsverdier	s. 47
5.2.2. Korrelasjonsanalyse	s. 47
5.2.3. Gjennomsnittsverdier fordelt på gruppene	s. 48
5.3. Regresjonsanalyser	s. 49
5.4. Oppsummering innledende analyser	s. 50
5.5. Polynomiale regresjonsanalyser	s. 51
5.5.1. Jobb-hjem konflikt	s. 53
5.5.1.1. Bussjåfører	s. 53
5.5.1.2. Vitenskapelig ansatte	s. 54
5.5.1.3. Prester	s. 56
5.5.1.4. Kontrollgruppe	s. 56
5.5.2. Jobbtilfredshet	s. 58
5.5.2.1. Bussjåfører	s. 58
5.5.2.2. Vitenskapelig ansatte	s. 59
5.5.2.3. Prester	s. 60
5.5.2.4. Kontrollgruppe	s. 61
5.5.3. Ytelse i jobben	s. 63
5.5.3.1. Bussjåfører	s. 63
5.5.3.2. Vitenskapelig ansatte	s. 63
5.5.3.3. Prester	s. 64
5.5.3.4. Kontrollgruppe	s. 64
5.6. Oppsummering polynomiale regresjonsanalyser	s. 65
5.7. Oppsummering av resultater	s. 66
6. Diskusjon	s. 68
6.1. Preferanse og tilgang til segmentering	s. 69

6.1.1. <i>Preferanse for segmentering</i>	s. 69	
6.1.2. <i>Tilgang til segmentering</i>	s. 70	
6.2. Interaksjonseffekter mellom preferanse og tilgang	s. 71	
6.2.1. <i>Segmentering og jobb-hjemkonflikt</i>	s. 71	
6.2.2. <i>Segmentering og jobbtilfredshet</i>	s. 71	
6.2.3. <i>Segmentering og ytelse i jobben</i>	s. 72	
6.3. Oppsummering	s. 72	
6.3. Implikasjoner	s. 73	
6.4. Sterke og svake sider	s. 74	
6.5. Videre forskning	s. 75	
6.6. Avsluttende betraktninger	s. 76	
Referanser		
Litteratur	s. 78	
Nettsteder, lovver	s. 90	
Vedlegg		
Informasjonsbrev	s. 92	
Survey	s. 95	
Appendix		
Syntax, polynomial regresjonsanalyse	A	
Polynomial regresjonsanalyse for alle avar. Bussjåførere.	B1	
Polynomial regresjonsanalyse for alle avar. Vitenskapelig ansatte.	B2	
Polynomial regresjonsanalyse for alle avar. Prester.	B3	
Polynomial regresjonsanalyse for alle avar. Kontrollgruppe.	B4	
Tabell og figurliste		
Figur 2.1	Forskningsmodell	s. 24
Figur 4.1	Utrekning av differanseskårer	s. 35
Figur 4.2	Todimensjonal fremstilling av differanseskårer	s. 36
Figur 4.3	Tredimensjonal fremstilling av polynomial regresjon	s. 39
Figur 5.1	Overflateplott, jobb-hjemkonflikt, bussjåførere	s. 53
Figur 5.2	Overflateplott, jobb-hjemkonflikt, vitenskapelig ansatte	s. 54
Figur 5.3	Overflateplott, jobb-hjemkonflikt, prester	s. 55
Figur 5.4	Overflateplott, jobb-hjemkonflikt, kontrollgruppe	s. 56
Figur 5.5	Overflateplott, jobbtillfredshet, bussjåførere	s. 58
Figur 5.6	Overflateplott, jobbtillfredshet, vitenskapelig ansatte	s. 59
Figur 5.7	Overflateplott, jobbtillfredshet, prester	s. 60
Figur 5.8	Overflateplott, jobbtillfredshet, kontrollgruppe	s. 61
Figur 5.9	Overflateplott, ytelse i jobben, bussjåførere	s. 63

Figur 5.10	Overflateplott, ytelse i jobben, vitenskapelig ansatte	s. 63
Figur 5.11	Overflateplott, ytelse i jobben, prester	s. 64
Figur 5.12	Overflateplott, ytelse i jobben, kontrollgruppe	s. 64
Tabell 4.1	Chronbachs alpha, "Preferanse"	s. 30
Tabell 4.2	Chronbachs alpha, "Tilgang"	s. 30
Tabell 4.3	Chronbachs alpha, "Jobb-hjemkonflikt"	s. 30
Tabell 4.4	Chronbachs alpha, "Jobbtilfredshet"	s. 31
Tabell 4.5	Svarprosent fordelt på gruppene	s. 31
Tabell 4.6	Formler for overflateverdier, betydning og tolkning	s. 32
Tabell 4.7	Formler for signifikanstesting av overflateverdier	s. 38
Tabell 5.1	Deskriptiv statistikk fordelt på gruppene	s. 44
Tabell 5.2	Gjennomsnitt, standardavvik og bivariate korrelasjoner for alle variabler	s. 46
Tabell. 5.3	Gjennomsnitt og standardavvik for de ulike skalaene fordelt på gruppene	s. 48
Tabell 5.4	Regresjonsanalyser. Forklaringsmodell for "Preferanse" og "Tilgang"	s. 49
Tabell 5.5	Polynomial regresjonsanalyse. Sammenhenger mellom segmentering og jobb-hjemkonflikt	s. 52
Tabell 5.6	Polynomial regresjonsanalyse. Sammenhenger mellom segmentering og jobbtilfredshet	s. 57
Tabell 5.7	Polynomial regresjonsanalyse. Sammenhenger mellom segmentering og ytelse	s. 62

1. Innledning

1.1. Bakgrunn

De to viktigste domenene for de fleste voksne mennesker er jobben og hjemmet. Grensene mellom de to domenene, har i et historisk perspektiv vært gjennom store endringer. Før industrialiseringen var familien den grunnleggende økonomiske enheten og senter for produksjon. Folk flest levde i mindre samfunn, hvor jobb og det sosiale livet var tett sammenbundet, og hvor det ikke var noe klart skille mellom arbeid og annen tid. Den industrielle revolusjon og fremveksten av markedsøkonomien medførte store endringer i denne samfunnsstrukturen (Stearn, 1998, s. 61). Fabrikker og større organisasjoner tok over som den viktigste arena for produksjon. Den økonomiske utviklingen tvang mange til å flytte inn mot byene, hvor arbeidsplassene nå befant seg, og «arbeid» ble i større grad synonymt med «ansettelse» (Clark, 2000; Stearn, 1998). Det medførte også at jobb- og familieaktiviteter i hovedsak ble noe som skjedde på ulike steder, til ulike tider, med ulike mennesker og ulike normer for atferd og emosjoner (Oslen, 1983; Clark, 2000).

En forestilling som vokste frem i Vest-Europa og USA på 1800-tallet, var synet på familien som et tilfluktssted for det til tider intense arbeidslivet, og en sfære for ekteskap og barneoppdragelse (Stearn, 1998, s.61). Selv om dette nok kan betraktes som et uttrykk for en idealtilstand, så refererer det likevel til et ønske om å skille jobb og familieliv blant den arbeidende middelklassen. I dag, over 200 år senere, har globalisering, vekst i tjenesteytende sektor og kunnskapsintensive virksomheter, økende bruk av alternative arbeidstidsordninger og teknologisk utvikling bidratt til større mulighet for at «jobb» flyter inn over grensene rundt våre privatliv (Ammons, 2013; Arlinghaus & Nachreiner, 2014; Webster, 2006). Noen eksempler fra dagspressen kan illustrere denne utviklingen:

- I en undersøkelse gjennomført blant kontoransatte i 15 land, ble det funnet at over halvparten av arbeidstakerne mellom 18 og 50 år anser seg som tilgjengelige for jobb 24 timer i døgnet, 7 dager i uken (Halvorsen, 2014).
- Norsk Journalistlag oppfordrer sine medlemmer, på bakgrunn av en arbeidsmiljøundersøkelse, til å sette grenser mellom jobb og fritid. Hovedårsaken er et økt krav om tilgjengelighet (Tretterud, 2013).
- Finansforbundet er bekymret over tendensen til at mange ansatte i sektoren benytter smarttelefoner og nettbrett - ofte betalt av jobb - til å sjekke epost og utføre

arbeidsoppgaver nærmest døgnet rundt, og ønsker å undersøke konsekvensene av slikt «skjult» arbeid (Lekanger, 2013).

- Respons Analyse fant i en undersøkelse for Dagens Næringsliv at 44 % av arbeidsgivere innen ingeniør- og teknologibransjen forventer at ansatte besvarer e-post og tar telefonen utenfor normal arbeidstid. Under halvparten av virksomhetene har retningslinjer for tilgjengelighet utenfor normal arbeidstid (Lohne, 2014).

Slike eksempler illustrerer hvordan teknologi, krav om fleksibilitet og tilgjengelighet og mulighet til å utføre arbeid utenfor både arbeidssted og normal arbeidstid er utviklingstrekk i det post-industrialiserte arbeidslivet som påvirker grensene mellom jobb og andre områder av livene våre (Allen, Cho & Meier, 2014). Mens noen arbeidsplasser er preget av uklare og gjennomtrengelige grenser, er det samtidig også mange arbeidsplasser med tydelige grenser for når og hvor arbeidet utføres. Nettopp dette grenseområdet har fått økt forskningsmessig oppmerksomhet (Allen et al., 2014; Voydanoff, 2005a). Ifølge den amerikanske sosiologen Eviatar Zerubavel er det å danne og opprettholde grenser en grunnleggende egenskap ved det å være menneske (Zerubavel, 1991, s. 2). Boundary-teori (Zerubavel 1991; Nippert-Eng, 1996; Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000) er et teoretisk perspektiv som retter oppmerksomheten mot de kognitive, fysiske og atferdsmessige grensene den enkelte etablerer for skillet mellom jobb og hjem (Ashforth, et al., 2000; Hall & Richter, 1988; Nippert-Eng, 1996). Disse grensene plasseres langs et kontinuum som går mellom ytterpunktene *integrering* og *segmentering* (Ashforth et al., 2000). Mens integrering refererer til etablering av «tynne» og gjennomtrengelige grenser, refererer segmentering til «tykke» og mer ugjennomtrengelige grenser (Nippert-Eng, 1996). Disse grensene etableres som bevisste strategier i håndteringen av forholdet mellom jobb og hjem (Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996; Edwards & Rothbard, 2000). Hvilke grenser den enkelte foretrekker, vil variere og kunne påvirkes av faktorer som personlighet, livssituasjon, yrkestilhørighet og arbeidsoppgaver. Samlet utgjør slike forhold den enkeltes *preferanse* for segmentering (Kossek, Noe & DeMarr, 1999; Nippert-Eng, 1996).

Med utgangspunkt i Boundary-teori er det funnet ut hvordan disse grensene oppleves og håndteres, at det har sammenheng med viktige utfallsvariabler, både på individ- og organisasjonsnivå. Edwards og Rothbard (1999) fant at respondenter med preferanse for høy grad av segmentering av jobb- og familielivet, og som opplevde god mulighet til dette, hadde et generelt høyere velvære enn de som rapporterte lav tilgang til segmentering. Andre studier

indikerer at dersom grensene oppleves som for utydelige, kan det gå ut over prestasjon i både jobb og familie og også ha helsemessige konsekvenser (Kinman & Jones, 2008; Desrochers, Hilton & Larwood, 2005). På bakgrunn av slike funn har segmentering blitt et sentralt begrep i forskningen på forholdet mellom arbeid og familie, og litteraturen omtaler en voksende interesse for å studere arbeidstakeres *tilgang* til segmentering (Edwards & Rothbard, 1999; Rothbard & Dumas, 2006, s. 72; Rothbard, Philips & Dumas, 2005). Tilgang refererer til at omgivelsene vil variere i hvilken grad de legger til rette for en gitt strategi (Edwards & Rothbard, 1999; Kreiner, 2006). På lignende måte som industrialiseringen medførte at jobb ble noe som foregikk utenfor hjemmets fire vegger, finnes det fremdeles yrkeskontekster som gir tydelige grenser for når og hvor arbeidet skal gjøres. Slike kontekster legger til rette for høy grad av segmentering. Andre kontekster medfører i større grad fleksible grenser. Eksempelvis vil et yrke hvor det viktigste ikke er når eller hvor arbeidet blir gjort, men *at* det blir gjort, legge til rette for større grad av integrering av de to domeneene.

En tilnærming som på bakgrunn av disse to aspektene ved segmentering har blitt trukket frem som interessant, er person-environment fit (P-E fit) (Edward & Rothbard, 1999; Kreiner, 2006). En generell definisjon av P-E fit er «the compatibility between an individual and a work environment that occurs when their characteristics are well» (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, s. 281). Denne matchen kan dreie seg om evner, preferanser, verdier, personlighetstrekk, mål og holdninger (Kristof-Brown et al., 2005, s. 282). En slik tilnærming har blitt benyttet for å undersøke hvor godt en person passer i en stilling, arbeidsgruppe, organisasjon eller med leder. Antakelsen som ligger til grunn, er at en god match gir best resultat. Tross denne enkelheten har forskning på «fit» blitt et av de mest omfattende områdene innen management forskning (Kristof-Brown et al., 2005, s. 283). Selv om P-E fit har blitt mye benyttet i organisasjonsforskning, har dette perspektivet i liten grad blitt benyttet for å undersøke sammenhenger innen jobb-hjem-forskningen (Edwards, 2008, s. 167; Chen, Powell & Greenhaus, 2008).

Edward og Rothbard (1999) benyttet et person-environment fit-perspektiv for å undersøke sammenheng mellom personlige preferanser for- og tilgang til segmentering og organisatorisk kontekst. I et utvalg av universitetsansatte ble det funnet at en god match mellom preferanse og tilgang predikerte tilfredshet med jobb og familie og lavere skår på angst og depresjon. Kreiner (2006) benyttet et utvalg arbeidstakere fra ulike yrkeskontekster og fant at interaksjonen mellom preferanser og tilgang påvirket jobb-hjemkonflikt, stress og jobbtildfredshet. Respondenter som skåret høyest på jobbtildfredshet, var de som både ønsket og

opplevde lav grad av segmentering. I den samme undersøkelsen viste høy tilgang til segmentering i seg selv å være viktigere enn interaksjonseffekter når det gjaldt opplevelse av jobb-hjemkonflikt (Kreiner, 2006). I en annen studie ble god match mellom preferanser og tilgang funnet å ha negativ sammenheng med både tidsbasert og belastningsbasert jobb-hjemkonflikt, og positivt knyttet til positiv ”spillover” mellom de to domene (Chen et al., 2008).

Slike resultater indikerer at ved å se person og omgivelser i sammenheng vil man få en mer helhetlig forståelse av grenseområdet mellom jobb og hjem og sammenhengen med ulike utfall på individ- og organisasjonsnivå (Kristof, 1996; Kristof-Brown et al., 2005; Jansen & Kristof-Brown, 2006; Kreiner, 2006; Chen et al., 2008; Edwards, 2008).

I denne oppgaven ønsker jeg å undersøke sammenhengen mellom preferanse for og tilgang til segmentering i ulike yrkeskontekster. Det er både teoretiske og empiriske funn som antyder at den gjensidige påvirkningen mellom jobb og familieliv kan være ulik på tvers av yrkeskontekster (Innstrand, Langballe & Falkum, 2010). I undersøkelsen har jeg valgt tre yrkesgrupper som antas å oppleve ulik mulighet for å trekke et tydelig skille mellom jobb og hjem. Yrkesgruppene jeg har valgt å undersøke, er bussjåfører, vitenskapelig ansatte ved høyere utdanningsinstitusjoner og prester ansatt i Den norske kirke. Bussjåføreryrket representerer i denne undersøkelsen en arbeidskontekst i tråd med det industrialiserte samfunnet, hvor de fysiske og tidsmessige grenselinjene mellom domenene er klare. Arbeidet utføres i hovedsak innen gitte, avtalte tidsrammer og nødvendigvis på den fysiske arbeidsplassen, noe som representerer en yrkeskontekst som legger til rette for høy tilgang til segmentering.

De to sistnevnte yrkesgruppene representerer det moderne, post-industrielle samfunnet, hvor grenselinjene ikke alltid er like tydelige. Verken universitetene eller kirken er en «ny» yrkeskontekst. Likevel reflekterer disse yrkesgruppene det moderne arbeidslivet, hvor grensene mellom jobb- og familierolle ikke nødvendigvis kan trekkes rundt den fysiske arbeidsplassen eller den normale arbeidstiden.

I en undersøkelse Arbeidsforskningsinstituttet gjennomførte i universitets- og høyskolesektoren (Egeland og Bergene, 2012), vises en tydelig utvikling i retning av stort arbeidspress, arbeid som utføres på kveldstid og uklare grenser mellom jobb og privatliv. Samtidig som det betraktes som et privilegium å få arbeide med sine personlige interesser, er det flere som opplever at det er den ansatte selv som må sette grenser for overtid og ferier. En

slik situasjon, hvor etablering og håndtering av skillet mellom arbeidstid og fritid oppleves som opp til den ansatte selv, er et godt eksempel på omgivelser som legger til rette for stor grad av integrasjon.

I en kartlegging av presters arbeidshverdag pekes det på at rollen som prest er vanskelig å tre ut av, de er på mange måter alltid på jobb (Nordeide, Skogstrand & Einarsen, 2009). I en annen undersøkelse av presters arbeidsforhold, gjennomført av KIFO, rapporteres det at stort arbeidspress medfører at mange prester synes det er vanskelig å ta ut de to ukentlige fridagene, og at hver tredje prest sjeldent eller aldri får tatt dem ut. De to undersøkelsene tegner det samme bildet: Arbeidsbelastningen er stor, og det er få – om noen – som setter grenser for arbeidstiden (Nordeide et al., 2009). Legger man til at yrket for mange også oppleves som et kall, er dette forhold som tyder på en yrkeskontekst som medfører heller flytende grenser mellom arbeid og privatliv.

Ved å undersøke tre yrker som på hver sine måter antas å gi varierende tilgang til segmentering, ønsker jeg å undersøke om segmenteringsbegrepet kan være en nyttig tilnærming i forståelsen av hvordan individuelle karakteristika, i interaksjon med yrkeskontekst, kan forklare relevante utfall innen jobb-hjemforskningen. Tidligere forskning har funnet en hovedeffekt for tilgang til segmentering (Kreiner, 2006) Begrunnelsen for å inkludere to yrkesgrupper som representerer en integrerende kontekst, er å styrke resultatene som viser hvilken rolle det å ha tilgang til segmentering har i yrkeskontekster preget av høy grad av integrasjon. Ved også å inkludere en kontekst som antas i større grad å legge til rette for segmentering, gir det samtidig mulighet til å sammenligne funnene på tvers av ulike kontekster. Som en tilnærming, har jeg i denne undersøkelsen valgt utfallsvariabler som er aktuelle både for individ og organisasjon; jobb-hjemkonflikt, jobbtilfredshet og ytelse i jobben. Jeg vil gå nærmere inn på disse senere i oppgaven.

2 Problemstillinger

Med utgangspunkt i segmenteringsbegrepet og et preferanse-tilgangsperspektiv kan følgende problemstillinger settes opp:

1. *Hva er sammenhengen mellom demografiske variabler og henholdsvis preferanse for segmentering og tilgang til segmentering?*
2. *Hva er sammenhengen mellom yrkeskontekst og henholdsvis preferanse for segmentering og tilgang til segmentering?*
3. *Hva er sammenhengen mellom tilgang til segmentering og utfallsvariablene?*
4. *Hva er sammenhengen mellom P-E fit og utfallsvariablene?*

Teoretisk er oppgaven interessant fordi muligheten til å kunne skille mellom jobb og hjem får økende oppmerksomhet innen jobb-hjemforskning, og segmenteringsbegrepet har fått større aktualitet (Edwards & Rothbard, 1999; Rothbard & Dumas, 2006; Rothbard et al., 2005, Piszczek & Berg, 2014). I tillegg har mesteparten av forskningen på segmenteringsbegrepet blitt gjort i USA og Vest-Europa. Det er gjort få eller ingen undersøkelser av norske arbeidstakeres preferanser for skillet mellom jobb og privatliv. Denne undersøkelsen benytter validerte instrument for måling av segmenteringsbegrepet i en norsk kontekst og bidrar dermed til å vurdere generaliserbarheten av tidligere funn.

Også et annet forhold gjør oppgaven teoretisk interessant. Det ble tidlig etterspurt forskning som fokuserer på mulighet for segmentering i arbeidskontekster kjennetegnet av høy grad av *integrasjon* (Clark, 2000). Over et tiår senere har fremdeles den yrkesmessige konteksten i liten grad vært gjenstand for oppmerksomhet (Kossek og Lautsch, 2012). Utfordringen ved høyt integrerte roller er å etablere og vedlikeholde grenser mellom rollene (Ashforth et al., 2000, s. 480). Ved å inkludere to ulike yrker som antas å være kjennetegnet av større grad av integrasjon, vil denne undersøkelsen kunne belyse nettopp slike kontekster.

Opgaven bidrar dessuten også til en voksende mengde litteratur som undersøker sammenhengen mellom individuelle preferanser for segmentering og den tilgangen som finnes i omgivelsene til dette (Edwards, 1996; Rothbard et al., 2005; Basile, 2014). Tidligere forskning har i stor grad kun sett på forhold i omgivelsene, mens individuelle variabler som verdier og preferanser for arbeidsformer, ikke har blitt inkludert (Kreiner, 2006). Viktigheten av å inkludere individuelle faktorer understrekes også av forskere som peker på fremveksten

av nye familiestrukturer og omsorgsoppgaver. Slike forhold har bidratt ytterligere til å aktualisere behovet for å balansere de ulike rollene (Innstrand, 2009; Parasuraman & Greenhaus, 2002). Tidligere forskning har vist både interaksjons- og hoved-effekter for segmentering (Chen et al., 2008; Edward & Rothbard, 1999; Kreiner, 2006).

Ved å ta utgangspunkt i et Person-Enviroment-perspektiv - som inkluderer både faktorer hos person og omgivelsene og mulige interaksjoner mellom disse -, så vil jeg undersøke konsekvenser av manglende samsvar mellom hva den enkelte foretrekker og hva som oppleves mulig i sin konkrete arbeidssituasjon.

Undesøkelsen vil kunne være praktisk nyttig fordi forskning har vist at hvordan grensene oppleves og håndteres blant ansatte kan ha konsekvenser både for helse og velvære (Desrochers et al., 2005; Edwards & Rothbard, 1999; Kinman & Jones, 2008). Dersom mulighet til å håndtere grensen mellom jobb og hjem, i tråd med hva den enkelte selv ønsker, viser seg å være et nyttig perspektiv, vil resultatene være praktisk nyttige på to nivå. På organisasjonsnivå vil det for den enkelte arbeidsgiver være relevant å kartlegge årsaker til hvorfor medarbeidere opplever lav mulighet til å legge fra seg arbeidet når de ikke er på jobb (hvorfor arbeidet i for stor grad påvirker privatlivet). Den nevnte undersøkelsen til Respons Analyse avdekket en generell mangel på retningslinjer for henvendelser til ansatte utenfor arbeidstiden. Utarbeidelse av nettopp slike retningslinjer er et lederansvar og vil kunne være et svært viktig tiltak.

Ofte vil imidlertid håndteringen i stor grad være opp til den enkelte arbeidstaker. Bevisstgjøring rundt egne preferanser er derfor et første steg. Denne oppgaven ønsker å bidra til en bevisstgjøring omkring dette tema blant arbeidstakere som opplever grensene mellom jobb og hjem som utfordrende. På bakgrunn av forskning er det utledet flere velprøvde strategier for å kunne håndtere sine egne grenser på best mulig måte. Ved å avslutningsvis vise til forskningsbaserte verktøy som den enkelte kan benytte for å håndtere disse grensene - mer i tråd med sine egne preferanser -, er håpet at denne oppgaven kan bidra i så måte.

3. Teori

I dette kapittelet vil jeg ta for meg det teoretiske perspektivet undersøkelsen bygger på. Innledningsvis i kapittel 3.1 og 3.2 gjøres det kort rede for rolleteori og tidligere modeller for forståelsen av påvirkningen mellom jobb og familiedomenet. I kapittel 3.3 gjøres det rede for Boundary-teori og hvordan dette perspektivet bidrar til forståelsen av håndteringen jobb og privatliv. Kapittel 3.4 tar for seg person-emiroment-teori og begrunner hvorfor dette er et interessant utgangspunkt for jobb-hjemforskning generelt, og denne undersøkelsen spesielt. Kapittel 3.5 - 3.7 går nærmere inn på jobb-familiekonflikt, jobbtilfredshet og ytelse i jobben. Kapittel 3.8 omhandler bakgrunn for valg av yrkesgruppene. Avslutningsvis i teorikapittelet presenteres en forskningsmodell for undersøkelsen.

3.1 Rolleteori

Mye av forskningen på den gjensidige påvirkning mellom arbeid og privatliv tar utgangspunkt i rolleteori (Greenhaus & Beutell, 1985; Kossek, Noe & DeMarr, 1999). Dette perspektivet ligger også til grunn for forståelsen av Boundary-teori, derfor kan en kort gjennomgang av de grunnleggende begrepene kan være hensiktsmessig.

Rolleteori tar utgangspunkt i de ulike forventninger som rettes mot de ulike sosiale posisjonene den enkelte har. Sosiale posisjoner refererer eksempelvis til det å være forelder, ansatt, sjef, trener osv., og har alle ulike sett forventninger knyttet til seg. Slike forventninger kan rette seg mot atferd, normer og verdier og beskrives generelt som *rollekrav* (Biddle, 1986). Når det oppstår motstridende krav fra mot en rolleinneholder, betegnes dette som rollekonflikt. Greenhaus og Beutell (1985, s. 77) siterer Kahns ofte benyttet definisjon: «*the simultaneous occurrence of two (or more) sets of pressures such that compliance with one would make more difficult compliance with the other*». Slike motstridende krav har lenge vist seg å ha sammenheng med stressbelastninger og blitt benyttet i en stor mengde stressforskning (Edwards & Rothbard, 1999). Et rolleperspektiv har også lenge blitt benyttet i forståelsen av den gjensidige påvirkningen mellom jobb og familieliv (Kopelman et al., 1983; Kossek et al., 1999; Rau & Hyland, 2002). Jobb-familiekonflikt er en form for rollekonflikt hvor krav fra jobb- og familierollene er vanskelig å forene fordi krav og forventninger knyttet til én rolle gjør det vanskeligere å delta i en annen rolle (Voydanoff, 2005b). Mens tidligere modeller for forståelsen i liten grad tok i betraktning individers tolkning og håndtering av

slike motstridende krav og forventninger, har den kognitive og viljestyrte håndteringen i større grad fått oppmerksomhet.

3.2 Tidlige modeller innen jobb-hjemforskning

Utover siste halvdel av 1900-tallet bidro demografiske endringer og teknologisk utvikling til en økt interesse for den gjensidige påvirkningen mellom arbeid og livet utenfor jobb (Ammons, 2012; Edwards & Rothbard, 2000; Kossek et al., 1999). Det har blitt fremsatt en rekke modeller for denne sammenhengen. Det kan trekkes frem tre mekanismer som de siste tre tiår har vært dominerende i forståelsen av den gjensidige påvirkningen mellom de to domene: ”*spillover*”, *kompensering* og *segmentering* (Edwards & Rothbard, 2000).

”*Spillover*” handler om hvilke effekt de to domene kan ha på hverandre. Et perspektiv fokuserer på hvordan evner, atferd og erfaringer som er tillært i en rolle, kan overføres og benyttes i en annen rolle. Et annet perspektiv beskriver ”*spillover*” mer i form av hvordan en slitsom dag på jobb kan medføre at man opplever seg selv som tom for energi når man er hjemme og i familierollen (Edwards & Rothbard, 2000).

Kompensering handler om hvordan man prøver å kompensere for utilfredshet i én rolle med økt engasjement i en annen rolle. Ved å redusere i hvilken grad man involverer seg på det domenet som oppleves som utilfredsstillende, og øke involveringen i et annet domene som oppleves som mer givende, kan den helhetlige tilfredsheten holdes på et tilfredsstillende nivå (Edwards & Rothbard, 2000).

De to førstnevnte modellene viser at de to domene påvirker hverandre. De er likevel mindre nyttige når det kommer til å forklare og predikere hvordan den enkelte opplever balanseringen mellom krav og forventninger fra de to domene, og like lite til å hjelpe den enkelte til å løse slike utfordringer (Clark, 2000). Et annet problem med disse teoriene er at de i hovedsak retter seg mot «emosjonelle lekkasjer» på tvers av domene. De har derfor blitt kritisert for å behandle den enkelte som nærmest utelukkende reaktiv, som kun gjenstand for omgivelsenes påvirkning. Hvordan den enkelte selv påvirker, tolker, balanserer og gir de ulike relasjonene mellom jobb og familie mening, fanges ikke opp (Clark, 2000). Dette har sammenheng med en stor endring som skjedde innen psykologien på begynnelsen av 1970-tallet. Atferd hadde i stor grad blitt forstått som stimuli-responsmekanismer. I denne perioden rettet fokuset seg

imidlertid mot hvordan mennesket bearbejder informasjon, oppfatter og gir virkeligheten mening, og fatter beslutninger (Brochs-Haukedal, 2010, s. 24).

I motsetning til disse modellene setter ikke segmenteringsmodellen opp noe systematisk sammenheng mellom roller på og utenfor jobb (Edwards & Rothbard, 2000). Opprinnelig ble begrepet «segmentering» benyttet om skillet mellom arbeid og familie, i tråd med antakelsen om at dette var to isolerte domener (Dubin, 1973; Edwards & Rothbard, 2000; Guest, 2002). I takt med den økende anerkjennelsen av at de to domene gjensidig påvirker hverandre, har segmentering i større blitt betraktet som en bevisst, mental prosess. Piotrkowski (1979; Edwards & Rothbard, 2000) var den som først beskrev hvordan folk aktivt holdt unna jobbrelevante tanker, følelser og atferd når de var i familiedomenet, og omvendt. Og ifølge Near, Rice og Hunt (1980) og Lambert (1990) ble slik atferd tidlig betraktet som både en måte å håndtere stress og en måte for å holde en foretrukket avstand mellom jobb og familie. Slik har altså segmenteringsbegrepet over tid fått en noe endret innhold, og i hovedsak defineres segmentering i dag som en «*aktiv, psykologisk prosess hvor den enkelte velger å opprettholde et grenseskille mellom arbeid og familie*» (Kossek et al., 1999; Nippert-Eng, 1996). En slik definisjon viser at begrepet i dag refererer til det å holde de to domene separate ved å etablere og opprettholde en tydelig grense mellom jobb- og familieroller (Kossek et al., 1999; Nippert-Eng, 1996; Rothbard et al., 2005).

Nettopp denne håndteringen av ulike roller og domener har blitt gjenstand for stor interesse. Et teoretisk perspektiv som retter oppmerksomheten mot hvordan den enkelte håndterer og balanserer flere ulike roller, er *Boundary-teori* (Bulger, Matthews & Hoffman, 2007). Dette perspektivet har tatt tak i segmenteringsbegrepet og bidratt til den videre teoretiske utviklingen av segmentering som en *håndteringsstrategi*.

3.3 Boundary-teori

Begrepet «grenser» benyttes i en rekke ulike fagfelt og kontekster, som kunst, arkitektur, psykologi, statsvitenskap, organisasjonsteori og antropologi (Ashforth et al., 2000). Boundary-teori fokuserer på hvordan mennesker «skaper, vedlikeholder og endrer grenser for å forenkle og klassifisere verden rundt dem» (Ashforth et al., 2000, s. 474), og i boken *Home and Work: Negotiating Boundaries in Everyday Life* viser sosiologen Christena Nippert-Eng

(1996) hvordan «grenser» også kan gi en nyttig forståelsesramme for kontaktpunktet mellom jobb og familiedomenet.

«Work-home conflict» og «home-work conflict» er to sentrale begrep fra det organisasjonspsykologiske forskningsfeltet, og de er uttrykk for interrollekonflikten som oppstår når krav og forventninger til de ulike jobb- og familierollene kommer i konflikt med hverandre (Rau & Hyland, 2002). I studien Nippert-Engs bok bygger på, fant hun at balanseringen mellom de ulike rollene ble håndtert ved etableringen av kognitive, fysiske eller atferdsmessige grenser rundt de to domene (Nippert-Eng, 1996). Hun mener at den enkelte etablerer og vedlikeholder grenser rundt sine roller i jobb og privat på en aktiv måte. Dette betegner hun som håndteringsstrategier, og definerer dem som “*the strategies, principles and practices one uses to organize and separate role demands and expectations into specific realms of home and work* (Kossek et al., 1999, s. 106, Nippert-Eng, 1996, s. 7-8) Noen trekker grensene slik at disse to domenene holdes atskilt, mens andre etablerer grenser som gjør at domenene enklere kan integreres (Bulger et al., 2007). Hvordan disse rollene skilles, plasseres i Boundary-teori langs et kontinuum som strekker seg mellom de to ytterpunktene *integrasjon* og *segmentering* (Nippert-Eng, 1996, s. 5; Desrochers et al., 2005; Matthews, Barnes-Farrell & Bulger, 2010). To dimensjoner er viktige i forståelsen av disse grensene: *gjennomtrengelighet* og *fleksibilitet*.

Integrering refererer til etableringen av «tynne» eller svake grenser. Slike grenser er i stor grad *gjennomtrengelige*. Dette innebærer at begge sidene er åpen for påvirkning fra den andre siden. De er også i høy grad *fleksible*. En grense er fleksibel dersom den kan «strekkes» slik at man kan håndtere krav i fra et annet domene enn det man fysisk befinner seg i. Det gjør interaksjonen og overgangen mellom domenene og rollene enklere (Bulger et al., 2007).

Segmentering refererer på den andre siden til etableringen av sterkere grenser. Slike grenser er i større grad *ugjennomtrengelige*, noe som gjør påvirkning vanskelig. De er også i større grad *ufleksible*. Dette innebærer at elementer fra begge sidene holdes atskilt (Ashforth et al., 2000).

3.3.1. Integrerte roller og domener

Individer med preferanser for integrering trives godt med å utføre jobbrelaterte oppgaver hjemme, og de engasjerer seg gjerne i et annet domene enn de fysisk befinner seg i. Dette kan være å håndtere krav fra familiedomenet i arbeidstiden eller å være tilgjengelig for

jobbrelaterte oppgaver utenfor arbeidstiden. De benytter også i stor grad muligheter til hjemmekontor eller å utføre arbeidsoppgaver hjemmefra (Kossek et al., 1999). De diskuterer gjerne jobb når de er hjemme med familien, og de forteller gjerne om familien på jobb (Nippert-Eng, 1996).

En slik strategi åpner for større interaksjon og overlapping mellom ulike aspekter ved jobb og privatliv (Kreiner, 2006). Den enkelte kan foretrekke større grad av integrasjon fordi fleksible grenser gjør det enklere å håndtere de ulike kravene i hverdagen, på tvers av domenene. Større grad av integrasjon gjør også overgangene mellom rollene enklere (Ashforth et al. 2000). Men gjennomtrengelige grenser er også forbundet med forstyrrelser og avbrytelser.

3.3.2 Segmenterte roller og domener

Segmentering refererer til at de to domenene holdes så atskilt som mulig (Kreiner, 2006). Satt på spissen, vil helt segmenterte domener innebære at disse betraktes som helt separate, atskilte og «segmenterte» verdener. Det er ingen overlapp mellom elementer fra de to domenene, verken fysisk eller tidsmessig (Nippert-Eng, 1996). Nipper-Eng beskriver personer med preferanser i denne enden av kontinuumet som å være mer reservert mot å snakke om private anliggende på jobb, og de foretrekker heller ikke å snakke om jobb hjemme. Generelt vil han eller henne foretrekke så få interaksjoner på tvers av domenene som mulig. En foretrukken strategi vil være å håndtere krav fra privatlivet utenfor arbeidstid, og heller aldri ta med arbeid hjem (Nippert-Eng, 1996; Kossek et al., 1999).

Individer kan foretrekke større grad av segmentering fordi det kan gjøre det enklere å bevare livet utenfor jobb som en egen, privat sfære. Det kan også forhindre at negative hendelser og emosjoner på et domene påvirker et annet (Edwards & Rothbard, 2000). En annen fordel er at større grad segmentering reduserer forstyrrelser på tvers av domenene, noe som gjør det enklere å konsentrere seg om den enkelte rolle (Ashforth et al., 2000).

3.3.3 Personlige preferanser

Forskning viser at mennesker har ulike preferanser for hvor tykke eller tynne disse grensene skal være (Ashforth et al., 2000; Edwards & Rothbard, 2000; Nippert-Eng, 1996). Nippert-Eng (1996) trekker frem kollegaer, familiemedlemmer, yrkestilhørighet og personlige preferanser som viktige forhold. Også flere andre faktorer blir trukket frem. Kjønn, personlighet, omsorgsansvar, stilling og arbeidsoppgaver vil også kunne påvirke valg av håndteringsstrategi (Kossek et al., 1999). Mødre med små barn er funnet å ha preferanse for

lav grad av segmentering. Personlighet vil også være en viktig faktor. «Åpenhet for erfaring» og «medmenneskelighet» er to personlighetstrekk som også antas å ha sammenheng med hvilke strategi man benytter. Omsorgsansvar utenfor jobb er en annen faktor, og slikt ansvar kan rette seg mot både barn og egne foreldre. Størrelse på husholdningen, og om man bor med partner eller alene, er også antatt å påvirke hvilke håndtering man foretrekker (Kossek et al., 1999). Til slutt vil den verdien den enkelte legger i hvert av de to domenene, og forholdet mellom dem, være avgjørende for hvordan man ønsker å håndtere disse grensene (Nippert-Eng, 1996; Allen, Cho & Meier, 2014). Det synes som de fleste befinner seg i integreringsdelen av kontinuumet, men det er uvanlig med ekstreme preferanser i noen av endene av skalaen (Ashforth et al., 2000).

3.3.4 Integrering eller segmentering?

Hvilke av disse håndteringsmekanismene som er den mest hensiktsmessige, har vært gjenstand for debatt (Desrochers & Sargent, 2004). Ashforth et al. (2000) hevder at det er fordeler og ulemper knyttet til både integrering og segmentering. Fordi integrering tillater en enklere overgang mellom roller og domener, har denne strategien ofte blitt hevdet å være en god måte å redusere konflikten mellom domenene på (Allen et al., 2014). Samtidig er det studier som peker i motsatt retning av denne antakelsen. Kossek, Lautsch og Eaton (2006) hevder integrerende håndteringsstrategier medfører en økt opplevelse av konflikt. De mener derfor det er viktig å ha mulighet til å holde arbeid unna familiedomenet, spesielt dersom man har en jobbsituasjon hvor man har anledning til å ta med arbeidet hjem. Andre forskere har uttrykt bekymring over å ta med arbeid hjem, både fordi det kan være vanskelig å konsentrere seg, men kanskje mest fordi det kan gjøre det utfordrende å bruke tiden hjemme til å slappe av og koble av fra arbeidet (Desrochers et al., 2005; Park, Fritz & Jex, 2011).

Boundary-teori er i hovedsak av deskriptiv karakter, i betydning av at det ikke legges til grunn at den ene håndteringsstrategien er bedre enn en annen. Dette kan synes som en fornuftig tilnærming: Når vi vet at det gjensidige forholdet mellom jobb og privatliv er svært komplekst – og at mennesker har ulike preferanser og verdier –, vil det ikke nødvendigvis være slik at det ene er bedre enn det andre.

Jeg ønsker å rette oppmerksomhet mot segmenteringsenden av kontinuumet. Som et resultat av det siste tiårs forskning, har segmentering blitt et sentralt begrep i forskningen på forholdet mellom arbeid og familie, og litteraturen omtaler en voksende interesse for å studere arbeidstakeres tilgang til segmentering (Edwards & Rothbard, 1999; Rothbard & Dumas,

2006; Rothbard, Philips & Dumas, 2005). En viktig årsak er sammenhengen mellom preferanse for segmentering og det som kalles «psychological detachment» (Park et al., 2011). Dette begrepet kan kanskje best oversettes med *avkopling* og refererer til ikke bare å være fysisk borte fra jobb, men også mentalt «skrudd av» fra jobbrelaterte tanker og aktivitet. Det har etter hvert kommet mye forskning som indikerer at dette kan være viktig, ikke minst for mennesker som er høyt engasjert i arbeidet. Avkopling er funnet å ha positiv sammenheng med en rekke heldige utfall som positiv affekt og livstilfredshet, og negativ sammenheng med emosjonell utmattelse, søvnproblemer og depressive symptomer (Fritz, Yankelevich, Zarubin & Berger, 2010; Park et al., 2011).

Mange studier undersøker om den enkelte skiller eller integrerer jobb og familie. Færre undersøker imidlertid også hva den enkelte egentlig foretrekker, og i liten grad undersøkes samsvaret mellom foretrukne og faktisk tilgjengelige grenser (Ammons, 2012). I tråd med en slik kritikk av tidligere forskning, er et alternativt perspektiv at svaret vil avhenge nettopp av hva den enkelte *foretrekker*, den organisatoriske *konteksten* vedkommende befinner seg i, og grad av *samsvar* mellom disse. Person-Enviroment fit-teori legger til rette for nettopp en slik undersøkelse av forholdet mellom person og omgivelser (Edwards, Cable, Williamson, Lambert & Shipp, 2006; Kreiner, 2006; Kristof-Brown et al., 2005).

3.4 Person-Enviroment Fit

Teorier om interaksjonen mellom person og omgivelser har eksistert i ledelseslitteraturen de siste 100 år. Det er gjort en stor mengde forskning basert på interaksjonen mellom person og omgivelse, og denne tilnærmingen har vært så sentralt for sosialvitenskapelig forskning at det er blitt beskrevet som «..et av, om ikke *det* viktigste perspektivet på området» (Schneider, 2001, s. 142). Kjernen i P-E fit-teori er at et gitt utfall ikke er et resultat av kun person eller kun omgivelser, men et resultat av interaksjonen mellom dem (Edwards, Caplan & Van Harrison, 1998).

Innen P-E teori kan det gjøres et hovedskille mellom to tilnærminger: *evner-krav* og *behov-tilgang* (Caplan, 1987; Kristof, 1996). *Evner-krav* handler om hvorvidt personen har de evner og kunnskaper som behøves i jobbrollen. Ved denne tilnærmingen retter fokuset seg mot hva arbeidsgiver/stillingen krever, og hva den enkelte må kunne være i stand til for å inneha og beholde en stilling. *Behov-tilgang* handler derimot om hva den enkelte ønsker i sin

jobbsituasjon utover kun utførelsen av arbeidsoppgavene, og hva arbeidsgiver må legge til rette for å beholde sin medarbeider. Slike gjensidige ønsker, forventninger og forpliktelser utgjør sammen den psykologiske kontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og begge disse tilnærmingene er viktige for en helhetlig forståelse av samspillet mellom person og omgivelser i en yrkeskontekst (Caplan, 1987).

Den grunnleggende antakelsen i P-E-teori er at match mellom person og omgivelser er fordelaktig for både mental og fysisk helse. På samme måte kan manglende samsvar medføre stress og mental og fysisk belastning (Caplan, 1987; Edwards, 2007). En videre antakelse er at sterke preferanser som blir møtt, vil gi bedre utfall enn mer nøytrale preferanser. Kristof (1996) viser til to teoretiske begrunnelser for denne sammenhengen: For det første vil det å ha sterke preferanser som møtes i jobbsituasjonen, ofte kunne gi en spill-over-effekt til andre dimensjoner, som autonomi, kontroll og makt. For det andre kan det å få disse preferansene møtt også være positivt for selvbilde og opplevelsen av oppnåelse.

Jeg ønsker å rette oppmerksomheten mot behov og tilgang. En definisjon av P-E fit som er dekkende for denne tilnærmingen, er «the congruence, match, similarity, or correspondence between the person and the environment» (Edwards, 2007, s. 4). Begrepene ”fit”, ”kongruens”, ”match”, ”samsvar” vil benyttes noe om hverandre i følgende tekst. I betydning refererer de alle til samsvaret mellom personlige *preferanser* og *tilgang* i omgivelsene.) Denne matchen kan omfatte en rekke ulike dimensjoner: Evner, behov, verdier, personlighetstrekk, mål, holdninger og preferanser (Kristof-Brown, et al., 2005). I et slikt perspektiv refererer «omgivelsene» til organisatoriske system og strukturer. Disse kan i større eller mindre grad bidra til oppfyllelsen av den enkeltes fysiske og psykologiske behov (Kristof, 1996, s. 5). I denne oppgaven tas utgangspunktet i denne sammenhengen og interaksjonen mellom individets preferanser, behov eller verdier og de mulighetene omgivelsene gir for å få disse møtt (Edwards et al., 1998).

P-E fit har fått stor utbredelse og blir betraktet som et svært viktig begrep innen arbeids- og organisasjonspsykologisk forskning. Det er likevel i liten grad blitt benyttet i forskningen på området mellom arbeid og privatliv (Chen et al., 2008; Kristof-Brown et al., 2005).

3.4.1 Person-environment fit og segmentering

Når det gjelder håndteringen av forholdet mellom jobb og hjem, er det mye forskning som indikerer at det som er gode løsninger for noen ikke nødvendigvis er gode løsninger for andre

(Desrochers et al., 2005; Kossek et al., 1999; Nippert-Eng, 1996). Mens preferanser kan ha ulike individavhengige forklaringer, vil tilgangen til segmentering i stor grad være avhengig av den jobbkonteksten den enkelte befinner seg i. Fordi den enkelte vil ha ulike preferanser for håndteringen av grensene mellom arbeid og privatliv, vil ikke de mulighetene som foreligger på en gitt arbeidsplass til å trekke dette skillet, nødvendigvis utgjøre en god match med hver og en av de ansatte. En person som ønsker å integrere de to domene, vil kunne trives på en arbeidsplass som legger til rette for dette. Men en person som foretrekker segmentering, vil i mindre grad trives med de samme arbeidsbetingelsene. For en arbeidstaker som opplever at arbeidsplassen ikke gir anledning til å håndtere disse grensene i tråd med sine preferanser, vil det kunne skape en negativ spenning eller konflikt (Edwards & Rothbard, 1999).

På bakgrunn av dette kan det argumenteres for at ved å benytte PE-fit oppnår man en mer helhetlig forståelse av både grenseområdet mellom jobb og hjem og interaksjonen mellom den enkeltes preferanse og den organisatoriske konteksten vedkommende befinner seg i, i sammenheng med relevante utfall (Chen et al., 2008; Edwards, 2008; Jansen & Kristof-Brown, 2006; Kristof, 1996; Kristof-Brown et al., 2005; Kreiner, 2006). Det er derfor interessant å undersøke om dette samsvaret, eller mangel av samsvar, gir utslag på interessante utfallsvariabler. Utfallsvariablene jeg har valgt å undersøke, er jobb-hjemkonflikt, jobbtilfredshet og ytelse i jobben. I de følgende avsnittene vil jeg gjøre nærmere rede for hvorfor dette er interessante variabler.

3.5 Jobb-hjemkonflikt

Jobb-hjemkonflikt er en form for rollekonflikt som innebærer motstridene krav mellom yrkesroller og familieroller. Litteraturen skiller både mellom retningen på og kildene til konflikten. Retningen kan gå både fra jobb til hjem og fra hjem til jobb. Forskningen viser at jobb-til-familiekonflikt forekommer hyppigere enn hjem-til-jobbkonflikter, og det kan indikere at grensene rundt privatlivet er mer gjennomtrengelig enn grensene rundt jobb (Allen et al., 2014). Kilder deles inn i tid, belastning og atferd (Greenhaus & Beutell, 1985). Når det gjelder tid, har blant annet antall ukentlige arbeidstimer, overtid og uvanlig arbeidstid, som skiftarbeid, blitt funnet å ha sammenheng med jobb-hjemkonflikt (Greenhaus & Beutell, 1985). Dette er relevante forhold for yrkesgruppene i denne undersøkelsen.

Jobb-hjemkonflikt er en viktig variabel fordi det foreligger mye empiri som viser at stor grad av konflikt kan medføre negative utfall for både individ og organisasjon (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Anderson, Coffey & Byerly, 2002). Arbeidsrelaterte stressorer kan skape belastningssymptomer som spenning, angst, trøtthet, depresjon, apati og irritabilitet (Greenhaus & Beutell, 1985). I en gjennomgang fant Allen med kolleger (2000) negative sammenhenger mellom jobb-hjemkonflikt og en rekke ulike utfallsvariabler på individ- og organisasjonsnivå: jobbtilfredshet, organisasjonsforpliktelse, intensjon om å slutte i jobben, fravær, jobbytelse og tilfredshet med yrkeskarrieren. Konflikter mellom jobb og privatliv kan også ha konsekvenser for tilfredshet med ekteskap og familiesituasjon, belastning på familie, generell tilfredshet med livet, psykologisk belastning og helseproblemer; som somatisk og fysiske plager, depresjon og rusmisbruk (Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer 2011).

I praksis vil sammenhengene være svært komplekse. Det er derfor vanlig å gjøre avgrensninger når det gjelder retning for konflikten. I denne undersøkelsen er utgangspunktet i hvilken grad arbeidet går ut over livet utenfor jobb, altså fra jobb til hjem.

3.5.1 PE-fit og jobb-hjemkonflikt

Forskning har i liten grad gitt konsistente resultater når det gjelder sammenhengen mellom konkrete tiltak for å redusere jobb-hjemkonflikt og effekten av slike tiltak (Kreiner, 2006; Kossek & Ozeki, 1998; Glass & Finley, 2002). I stedet for å undersøke konkrete tiltak som benyttes for å redusere ansattes opplevelse av konflikt, tar denne undersøkelsen utgangspunkt i den enkeltes oppfatning av den *generelle* muligheten til segmentering i sin jobbsituasjon. En god match mellom person og omgivelser lar den enkelte trekke grensene mellom jobb og hjem i tråd med sine preferanser, og kan dermed antas å redusere jobb-hjemkonflikt.

3.6 Jobbtilfredshet

De fleste definisjoner av jobbtilfredshet inneholder både en kognitiv og emosjonell komponent. En definisjon som reflekterer dette, beskriver jobbtilfredshet som ”*an effective or emotional response that results for the cognitive comparison of actual and desired aspects of the job*” (Edwards, 2007, s. 15). En slik definisjon bygger på en teori om at tilfredshet er et resultat av den enkeltes vurdering av arbeidssituasjonen, sett i sammenheng med de verdier vedkommende måtte ha. Jo større match mellom de faktiske og ønskede aspekter ved jobben, jo bedre er trivselen. En gjennomgang av studier gjort gjennom mange år i ulike

organisasjoner og yrker, viser at det av alle de ulike faktorene som påvirker trivselen, og det er trekk ved jobben i seg selv, som utfordringer, autonomi og variasjon, som er viktigst (Goldberg & Waldman, 2000). Jobbtilfredshet har videre en sterk sammenheng med personlig velvære og generell tilfredshet med livet. Mekanismene som har blitt benyttet for å forklare denne sammenhengen, er segmentering, spill-over-effekter og kompensering (Jugde & Klinger, 2008, s. 404). Jobbtilfredshet har blitt funnet å ha sammenheng med tilstedeværelse på arbeidet, ønske om å slutte i jobben, psykologisk tilbaketrekning, prososial atferd, ønske om å pensjonere seg, jobbprestasjon og upassende atferd på arbeidsplassen (Jugde & Klinger, s. 404). Det er imidlertid empiri som indikerer at P-E fit er en hensiktsmessig tilnærming til jobbtilfredshet: Grad av kongruens er vist å være en bedre prediktor av tilfredshet enn kun den enkeltes preferanse eller organisasjonens karakteristikk alene (Rothbard et al., 2005; Kristof, 1996).

3.6.1 P-E fit og jobbtilfredshet

Definisjonen av jobbtilfredshet legger til grunn at en overenstemmelse mellom person og omgivelse vil påvirke jobbtilfredshet, og P-E fit er derfor et egnet utgangspunkt for å undersøke dette samsvaret. Spørsmålet blir da om samsvaret mellom preferanse for- og tilgang til segmentering kan forklare jobbtilfredshet. Også her er antakelsen at god match gir best utfall.

3.7 Ytelse i jobben

En bred definisjon av ytelse er “those actions and behaviours that are under the control of the individual and contribute to the goals of the organization” (Rotundo & Sackett, 2002, s. 66). Undersøkelser av sammenhengen mellom jobbtilfredshet og ytelse er en av de mest lengstlevende forskningstradisjonene innen arbeidspsykologisk forskning, med tradisjoner helt tilbake til Hawthorne-studiene på 1930-tallet. Studiet av hvilke faktorer som skaper effektivitet og ytelse er også et av de største forskningsområdene i arbeidspsykologisk forskning (Sundstrom, McIntyre, Halfhill, & Richards, 2000). En årsak til den store interessen for jobb-familiestudier er den underliggende antakelsen at medarbeidere med lav grad av konflikt mellom de to domene vil være mer produktive (Lavassani & Mohavedi, 2014).

Det har vist seg at det er en stabil sammenheng mellom ytelse og jobbtilfredshet. I en litteraturgjennomgang av 312 undersøkelser (N=54,427) hadde ytelse og jobbtilfredshet en

gjennomsnittlig korrelasjon på .30. (Jugde, Thoresen, Bono & Patton, 2001). Det er en generell enighet om at ytelse er et sammensatt begrep hvor en rekke ulike faktorer vil påvirke ytelse (Johnson & Meade, 2010). Det blir for omfattende å gjøre rede for slike forhold her, derfor nøyer jeg meg med å konkludere med at koblingen mellom jobbrelevante holdninger og ytelse er sterk (Jugde et al., 2001).

For å illustrere hvordan den enkeltes grensesetting mellom jobb og private roller kan ha sammenheng med ytelse i jobben, vil jeg vise til en norsk studie som har fått internasjonal oppmerksomhet (Skogstrøm, 2014). Forskere ved Universitetet i Bergen fant at privat bruk av sosiale medier i arbeidstiden kan ha en negativ effekt på arbeidsinnsatsen (Andreassen, Torsheim & Pallesen, 2014). Disse forskerne benytter ikke et Boundary-perspektiv, og retningen for påvirkning er det motsatte av utgangspunktet for denne undersøkelsen. Likevel gir den et eksempel på hvordan grensen mellom jobb og den private sfære både er fleksibel nok til at den lar elementer fra den private sfæren flyte inn i arbeidsdagen og at håndteringen av denne grensen også kan være opp til den enkelte å håndtere.

3.7.1 P-E fit og ytelse

Som ved jobbtillfredshet, kan ytelse ses som et resultat av en bevisst vurdering av jobben som helhet (Goldberg & Waldman, 2000). Som vist, er det en rekke forhold som påvirker ytelse. I denne undersøkelsen er målet å finne ut om segmenteringsbegrepet, anvendt i en P-E tilnærming, kan bidra til å forklare grad av ytelse i jobben. Med utgangspunkt i generell P-E fit teori kan den samme antakelsen gjøres her: god match har sammenheng med høyere ytelse.

3.8 Bakgrunn for valg av enheter

7500 vitenskapelig ansatte ved fem av de største universitetene i Norge og 650 prester ansatt i Den norske kirke ble invitert til å delta i undersøkelsen. Det ble også gjort en avtale med Norsk transportarbeiderforbund som sa seg villige til å distribuere undersøkelsen til sine ca. 4600 medlemmer. Jeg vil i de følgende avsnittene gjøre nærmere rede for hvorfor disse yrkesgruppene er interessante i denne sammenheng.

3.8.1 Bussjåfører

Bussjåføreryrket er et ansvarsfullt yrke. I tillegg til daglig å frakte barn og voksne trygt til og fra skole og jobb, må den enkelte sjåfør forholde seg til trafikk, kjøreforhold og rutetider. I tillegg oppholder den enkelte bussjåfør seg i hovedsak "alene" på jobb, uten det kollegiale

fellesskapet som kjennetegner mange andre yrkesgrupper. En slik arbeidshverdag har blitt beskrevet å inneholde høye krav, lav grad av kontroll og lav støtte (Kompier, 1996). Dette er også årsaken til en stor mengde stressforskning blant bussjåfører. En gjennomgang av relevant litteratur viser at arbeidsrelaterte helseplager forekommer oftere i denne yrkesgruppen enn i de fleste andre yrkesgrupper (Tse, Flin & Mearns, 2006, 2007; Evans, Johansson & Rydstedt, 1999). I en undersøkelse gjort blant nærmere 1200 bussjåfører i Norge rapporterte én av tre sjåfører helserelaterte problemer knyttet til arbeidet. Undersøkelsen viser noe lavere helserisiko blant sjåførene som ikke jobber skift, men likevel er dette høye tall. Det foreligger mye forskning på både fysiske og psykologiske belastninger ved bussjåføreryrket (Tse et al., 2006), og det kan skrives mye om disse sidene ved arbeidssituasjonen. I denne sammenhengen rettes imidlertid oppmerksomheten mot grensene mellom arbeidsplassen og livet utenfor jobbkonteksten.

På bakgrunn av at de to andre yrkesgruppene har mulighet til å jobbe andre steder enn på arbeidsplassen, og også ser ut til å jobbe mer enn gjennomsnittet for norske arbeidstakere, legger jeg til grunn en antakelse om at bussjåføreryrket i mindre grad legger til rette for overlapping mellom jobb- og familieroller. Yrkesgruppen representerer dermed en kontekst som gir rom for et tydeligere skille mellom jobb og privatliv. Arbeidet foregår i all hovedsak på den fysiske arbeidsplassen. Dette medfører at arbeidsoppgavene heller ikke kan tas med hjem, eller noe større behov for å være tilgjengelig fra arbeidsgivers side ut over arbeidsdagens tidsmessige grenser. I denne sammenhengen rettes fokuset mot i hvilken grad yrkeskonteksten trekker opp mer eller mindre tydelige grenser mellom jobb og privatliv. På bakgrunn av nevnte karakteristika, representerer dette yrket derfor en kontekst som det antas større mulighet for å skille mellom jobb- og privatroller.

3.8.2 Vitenskapelig ansatte ved høyere utdanningsinstitusjoner

I 2012 undersøkte Arbeidsforskningsinstituttet tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikter i universitets- og høyskolesektoren (Egeland og Bergene, 2012). Rapporten viser blant annet at det er en tydelig sammenheng mellom lange arbeidsdager (antall timer) og publiseringsgrad. Vitenskapelig ansatte i heltidsstillinger jobbet i 2010 i gjennomsnitt 47,6 timer per uke. Dette er 10 timer mer enn avtalefestet arbeidstid for statsansatte, og åtte timer mer enn hva Arbeidsmiljøloven tillater (Arbeidsmiljøloven § 10-4 (1)). Dette kan ses i sammenheng med at et stort flertall av respondentene mener det ikke er mulig å hevde seg i forskningsfronten innen normalarbeidsdagen. Rapporten peker på en utvikling i retning av økt vektlegging av

vitenskapelig produksjon, både nasjonalt og internasjonalt. Andre internasjonale trender er at vitenskapelig ansatte i tillegg til forskning og undervisning også skal veilede, administrere, rapportere og gjerne også ta på seg eksterne oppdrag. En mulig forklaring på det høye gjennomsnittet arbeidstimer kan dermed være økt press på vitenskapelig arbeid og publisering, og mindre tid å gjøre dette på innen normalarbeidstiden. Undersøkelsen viser at en betydelig del av arbeidet etter kl. 16:00 foregår på kveldstid, fra ca. 20:00 til 22:30. Forskerne bak rapporten hevder at «slaget» om karrieren derfor står utenfor normalarbeidsdagen. Rapporten inneholder også kvalitative intervjuer, og som representanter for yrkesgruppen selv uttrykker kan grensene mellom jobb og privatliv oppleves som uklare. Det betyr ikke at dette nødvendigvis oppleves som noe negativt. Snarere tvert i mot; mange uttrykker at dette er selvpålagt. Dette kan forklares ved at flere av respondentene opplever jobben også som en hobby, hvor man har mulighet til å fordype seg i faglige problemstillinger man har stor interesse for. Grensene mellom jobb og privatliv kan synes uklare, men likevel oppleves denne muligheten til å «blande» jobb og privatliv som et privilegium. Men dette har også en annen side. Det er også flere som opplever at det er den ansatte selv som må sette grenser for overtid og ferier.

For å oppsummere så kan vitenskapelig ansatte som gruppe sies å ha relativt fleksible grenser når det gjelder tid og sted. Yrkesgruppen jobber mye, og data og internett muliggjør også å gjøre slikt arbeid utenfor den fysiske arbeidsplassen. Når vitenskapelig ansatte også ofte er personlig interessert i de faglige problemstillinger og utfordringer man jobber med, tilsier det fleksible grenser og grenser med høy grad av gjennomtrengelighet.

3.3.3 Prester

Presterollen er en særegen yrkesrolle når det gjelder både arbeidsoppgaver, flytende grenser mellom arbeid og familieliv, arbeidstidsordninger og organisatoriske og fysiske rammer (Morris & Blanton, 1994, Nordeide et al., 2009). For mange prester kan presteyrket oppleves like mye som et kall som en jobb. Presteyrket er et yrke hvor den enkelte får mulighet til å arbeide i tråd med sin egen tro og overbevisning, og i en velfungerende arbeidshverdag er det kanskje få yrker som kan overgå presteyrket på den positive siden. (Nordeide et al., 2009, s. 12). Selv om det å være prest innebærer spennende og meningsfulle utfordringer og arbeidsoppgaver, så opplever prester samtidig noen typer belastninger som skiller dem fra andre yrkesgrupper. En type belastning handler om arbeidstid. Mye arbeid må gjøres på

kvelder, lørdager, søndager, i høytider og ved visse tilfeller også nattestid. Prester står altså i en omfattende tjenerolle overfor andre mennesker (Nordeide m.fl. 2009, s.13).

For mange prester er arbeidstiden uinnskrenket, og det er få – eller ingen andre – som setter grenser for arbeidstiden. Arbeidsmiljølovens bestemmelser åpner for unntak for arbeidstidsordningen når det gjelder statsansatte i «særlig uavhengige stillinger». Dette omfatter gruppen av statsansatte menighetsprester. Selv om disse prestene likevel omfattes av den overordnede beskyttelsen mot arbeidstid som kan medføre uheldige fysiske eller psykiske belastninger, mangler denne gruppen likevel et vern mange andre arbeidstakere har (Arbeidsmiljøloven, 2006; Presteforeningen, 2011).

«Prest i Den norske kirke» (2009) er en stor undersøkelse av arbeidsforholdet blant presters arbeidsforhold gjennomført av KIFO (Stiftelsen Kirkeforskning) på initiativ fra Oslo bispedømmekontor. Et stort arbeidspress medfører at mange opplever det vanskelig å ta ut de to ukentlige fridagene, og hver tredje prest får sjeldent eller aldri tatt dem ut. Årsaken oppgis å være stor arbeidsmengde og ønske om å være fleksibel overfor samarbeidspartnere og pårørende. I samme undersøkelse finner forskerne at 24 % av prestene jobber 50 timer eller mer i uken. I en annen undersøkelse fremkommer det at det er et mindretall som jobber «kun» 37,5 timer i uken (Høeg og Gresaker, 2009). Noen velger rett og slett å jobbe mer fordi de liker sitt arbeid som prest. Noen respondenter velger bevisst å legge møter og arbeidsoppgaver på fridager for av og til kunne jobbe kortere dager og tilbringe mer tid med familien. En annen årsak som trekkes frem er at omfanget av arbeidsoppgavene og et visst arbeidspress utfordrer muligheten til å ta ut to ukentlige fridager. Presteyrket innebærer en rekke oppgaver, og noen av disse må nødvendigvis gjøres på bestemte tidspunkt: Vigsler foregår på lørdager og konfirmasjonsarbeid foregår på kveldstid. Samtidig må prestene være fleksible overfor menigheten, stille opp på ulike møter og bruke tid på forberedelser. Mange prester opplever det som utfordrende å få plass til alt dette innenfor en femdagers arbeidsuke. Men det går også frem av undersøkelsen at en oppfatning blant prester er at presterollen ikke er noe som kun inntreffer i arbeidstiden. Implisitt: man er prest 7 dager i uken, ikke 5.

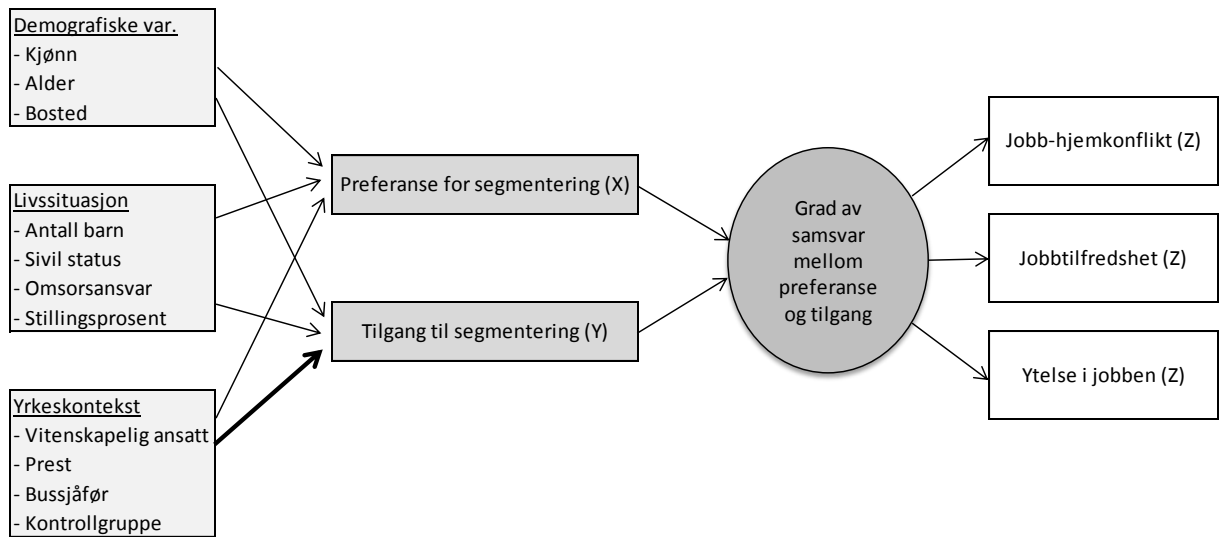
Så langt er det de kvantitative arbeidskravene jeg har trukket frem. Vel så viktig er de emosjonelle kravene et slikt yrke medfører. Det å være prest er også et omsorgsyrke, hvor man er tilstede for andre mennesker «på heltid». Prester står altså i en omfattende tjenerolle overfor andre mennesker (Nordeide et al., 2009, s.13). I tillegg har prester avgitt løfte ved ordinasjon, som også kan gjøre det vanskelig å si nei. Rollen som prest er vanskelig å tre ut

av, de er på mange måter «alltid» på jobb (Nordeide et al., 2009). Å skifte roller er viktig for å koble av fra en hektisk hverdag som prest. Forfatterne av boka «Jeg er jo ikke Jesus heller» skriver at prester ofte befinner seg i en motstridende situasjon når det gjelder slike rollekrav: «På den ene siden kan han føle seg bombardert av mange og ulike forventninger, på den andre kan han savne muligheter til eller forventninger om å kunne innta andre viktige livsroller som å være venn, nabo, idrettsutøver, korsanger osv.» (Nordeide et al., 2009s. 43). En konklusjon forskerne trekker, er at prester har en «betydelig større risiko for utbrenthet enn andre grupper det er naturlig å sammenligne med, for eksempel psykologer, leger, lærere eller sykepleiere» (Nordeide et al., 2009, s. 151).

For å oppsummere denne yrkesgruppen så kan man argumentere for at prester representerer en gruppe arbeidstakere som - kanskje - i enda større grad enn vitenskapelig ansatte erfarer utfordring med å trekke et tydelig skille mellom jobb og hjem. Som de nevnte undersøkelsene har vist, kjennetegnes yrket av gjennomtrengelige og flytende grenser mellom arbeid og privatliv.

3.9 Forskningsmodell

Figur 3.1 viser hvordan både preferanse for og tilgang til segmentering kan påvirkes av en rekke faktorer, både på individ- og organisasjonsnivå. Det er tidligere funnet sammenheng mellom en rekke demografiske variabler og preferanser og tilgang. For å undersøke hvilken betydning slike forhold har for preferanse og tilgang til segmentering i de tre utvalgene, er kjønn, alder, bosted, antall barn, sivil status, omsorgsansvar og stillingsprosent inkludert som kontrollvariabler i denne undersøkelsen. Hovedfokuset retter seg likevel mot i hvilken grad de ulike yrkeskontekstene påvirker respondentenes opplevelse av tilgang til segmentering (merket med mørk pil i figur 3.1). Også hvordan dette påvirker preferanser er interessant. Første del av analysen vil undersøke dette. Som beskrevet i kapittelet om P-E fit vil den enkeltes preferanse og tilgang til segmentering gi en større eller mindre grad av kongruens, eller «fit». I modellen er dette illustrert ved en sirkel. Det understrekes at denne sirkelen omfatter alle kombinasjoner av preferanser og tilgang, også «dårlig fit». Denne undersøkelsen er lagt opp for å måle det forholdet, og siste del av analysen vil undersøke dette samspillet mellom person og omgivelse i de ulike yrkeskontekstene og hvordan det slår ut på utfallsvariablene jobb-hjemkonflikt, jobbtilfredshet og ytelse i jobben.



Figur 3.1

4. Forskningsdesign, metode og gjennomføring

Denne undersøkelsen tar utgangspunkt i eksisterende teori for å undersøke sammenhengen mellom segmentering og et sett utfallsvariabler blant ulike grupper arbeidstakere. En slik fremgangsmåte betegnes som en *deduktiv* tilnærming (Ringdal, 2009, s.93). For best å besvare disse spørsmålene legges det opp til et *ekstensivt* design. Et slikt design inneholder et stort utvalg og undersøker noen få avgrensede fenomener i ulike kontekster. Slik kan man gjøre en ganske presis beskrivelse av (1) omfanget av fenomenet og (2) ulike sammenhenger mellom fenomenet og andre variabler (Jacobsen, 2005, s. 94). Når store utvalg benyttes, vil individuelle forskjeller forsvinne. Samtidig blir det som er felles mer synlig. Dette gjør at funn med større sikkerhet kan generaliseres ut over utvalget til den større populasjonen utvalget er hentet fra (Jacobsen, 2005, s. 89).

For innsamling av data har jeg benyttet elektronisk spørreskjema med innsamling av data på *ett* tidspunkt, såkalt *tverrsnittsundersøkelse*. Dette er et vanlig design ved store utvalg (Ringdal, 2009, s. 94). Undersøkelsen ønsker å beskrive sammenhenger og er derfor også *forklarende*. Her er det imidlertid nødvendig å peke på noen begrensninger ved designet. For det første vil man i samfunnsvitenskapelig forskning generelt aldri kunne gjøre rede for alle årsaker til et fenomen (Jacobsen, 2005, s. 108). I tillegg oppfyller ikke en tverrsnittstudie kriteriet om at årsak *i tid* må komme før virkning. Det er kun mulig å si noe om samvariasjon og det vi *antar* er årsak og virkning (Jacobsen, 2005, s. 109). Dette utgjør noen begrensninger for denne undersøkelsen.

Valg av design vil være avgjørende for valg av forskningsmetode. Et ekstensivt design vil ofte medføre en kvantitativ tilnærming. Neste avsnitt vil kort gjøre rede for denne metoden.

4.1 Kvantitativ metode

I kvantitative studier benytter man informasjon om et større antall enheter i form av tall og gjør en statistisk analyse av dette materialet for å svare på de forskningsspørsmål og hypoteser som er utgangspunktet for undersøkelsen (Hellevik, 2002, s.111). To viktige sider ved kvantitativ metode er for det første at det er forskeren som i stor grad bestemmer både spørsmålene *og* hvilke svar det er mulig å gi. Dette gir forskeren god kontroll når det gjelder å besvare de konkrete spørsmålene som stilles. Ulempen er at konklusjonene som trekkes vil avhenge av spørsmålene som stilles. For det andre vil man måtte følge en del spesifiserte regler for gjennomføring av analysene (Hellevik, 2002, s. 13). Metoden gir dermed en

strukturert fremgangsmåte for arbeid og tolkning av data. Uavhengig av design og metode er det en viktig oppgave for forskeren å sørge for at undersøkelsens gyldighet og pålitelighet er så god som overhodet mulig. Neste avsnitt vil gjøre rede for reliabilitet og validitet og knytte det til det konkrete arbeidet med denne oppgaven.

4.2 Reliabilitet og validitet

Mens reliabilitet refererer til hvorvidt gjentatte målinger gir samme resultat, handler validitet om resultatenes gyldighet, hvorvidt man måler det en ønsker å måle (Ringdal, 2007, s. 86). Det er mulig å ha høy reliabilitet og lav validitet. I en slik situasjon vil selve datamaterialet være nøyaktig og av god kvalitet, men slutningene og konklusjonene som trekkes er feilaktige. Det er imidlertid ikke mulig å ha høy validitet og lav reliabilitet, altså trekke korrekte slutninger på grunnlag av dårlig datamateriale. Høy reliabilitet er altså en forutsetning for høy validitet. Dermed begynner et godt metodisk håndverk med å sikre at reliabiliteten er så god som mulig. Første utfordring er derfor å operasjonalisere de begrepene som man ønsker å undersøke. Begreper og fenomener i sosialvitenskapelig forskning er ofte komplekse og av kvalitativ karakter. For å kunne undersøke slike begrep for bruk i en kvantitativ analyse, må disse konkretiseres i forståelige spørsmål det er mulig å svare på (Jacobsen, 2005, s. 237). Det er flere måter å måle reliabilitet på, men en vanlig måte er å måle grad av indre konsistens mellom spørsmålene som inngår i de forskjellige instrumentene. En styrke ved denne oppgaven er at det benyttes eksisterende måleinstrumenter. En fordel med det er at begrepene som undersøkes allerede er operasjonalisert og benyttet i flere tidligere studier publisert i fagfelleverderte tidsskrifter.

Instrumentet som måler preferanse og tilgang til segmentering (Kreiner, 2006), er det mest benyttede for måling av preferanse for segmentering/integrering, og det har oppnådd høy indre validitet (Allen et al., 2014). I Kreiners egen studie, hvor instrumentet først ble benyttet, oppnår spørsmålene som måler «preferanse» en Cronbachs alpha på .91, og «tilgang» .94. (Kreiner, 2006). En studie som undersøkte sammenhenger mellom jobb-hjemkonflikt, positiv ”spillover” og håndteringsstrategier, måler også både preferanse og tilgang. Disse oppnår god indre konsistens med koeffisienter på henholdsvis .84 og .82. (Chen et al., 2009). Powell og Greenhaus (2010) benyttet også begge instrumentene i undersøkelsen av kjønnsforskjeller i opplevelsen av jobb-hjemkonflikt og positiv ”spillover”. I denne studien oppnår preferanse en koeffisient på .84, mens tilgang oppnår .82. I en studie som undersøkte sammenhenger mellom ulike individuelle behov og bruk av fleksible arbeidsformer, benyttet Shockley &

Allen (2010) spørsmålene som måler preferanse. De rapporterer en Chronbachs alpha på .96. I en studie som undersøkte hvordan kommunikasjonsteknologi påvirker muligheten til å distansere seg mentalt fra arbeidet, ble de samme fire spørsmålene som måler preferanse benyttet. I denne studien oppnås en koeffisient på .94 (Park et al., 2011). For måling av jobb-hjemkonflikt benyttes et instrument utviklet av Netemeyer, Boles og McMurrians (1996). I en ofte referert artikkel presenteres og beskrives utviklingen av instrumentet, og det vises til en Chronbachs alpha på 0.93. Jobbtfredshet måles ved tre spørsmål fra Hackman og Lawler (1971, Kreiner 2006) som måler en generell vurdering av tilfredshet i jobben. Som forrige instrument gir søk på ulike vitenskapelige søkemotorer mange treff og fremstår som et mye benyttet instrument. En nærmere gjennomgang av benyttede måleinstrumenter gjøres i kapittel 4.5.

En utfordring i denne undersøkelsen er imidlertid at måleinstrumentene måtte oversettes til norsk. For å redusere risikoen for at dette skulle gå ut over spørreinstrumentenes reliabilitet, ble det gjennomført en pilotstudie. Respondentene ble bedt om å gi tilbakemelding dersom noen spørsmål fremsto som uklare eller kunne vært formulert bedre. Noen mindre justeringer ble gjort på grunnlag av disse tilbakemeldingene. En annen problemstilling, i sammenheng med reliabilitet, er at man bør forsøke å unngå å stille ledende spørsmål (Jacobsen, 2005, s. 256). Spørsmålene som måler «Preferanse» og «Tilgang» til segmentering, kan oppfattes i retning av at det er noe negativt eksempelvis å tenke på jobbrelaterte problemstillinger når man er hjemme. At formuleringene i originalinstrumentet kan oppfattes normative, er en problemstilling jeg har vært oppmerksom på. Instrumentet er som nevnt det mest benyttede for å måle preferanser og tilgang for segmentering i en arbeidskontekst (Allen et al. 2014). Allen et al. (2014) kritiserer ikke instrumentet i seg selv, men nevner at det heller i retning av segmenteringsdelen av kontinuumet. Det har trolig å gjøre med at spørsmålsstillingen tar *utgangspunkt* i preferanse for segmentering og respondenten må ta stilling til en slik vinklet spørsmålsstilling. Ut over dette har jeg ikke kunne finne litteratur som inneholder kritikk av instrumentet, og jeg har derfor valgt å beholde instrumentet slik det er, uten å endre på formuleringer. Dette kan likevel representere en svakhet ved undersøkelsen.

Et annet forhold som bør belyses, er at Kreiner selv benytter et instrumentet for å måle hele integrering-segenteringskontinuumet (Kreiner, 2006). Høy skåre på instrumentet indikerer preferanse for segmentering, mens lav skåre indikerer preferanse for integrering. Delvis på bakgrunn av instrumentet har en skjevhet i retning av segmentering, og at det er segenteringsbegrepet oppmerksomheten rettes mot i denne oppgaven, er jeg tilbakeholden

med å tolke lav skåre som preferanse for integrasjon. Lav skåre tolkes derfor kun som lav preferanse for segmentering, ikke nødvendigvis som en preferanse for integrering.

Mens reliabilitet kan vurderes empirisk, må validitet avgjøres ut fra den teoretiske sammenhengen (Ringdal, 2007, s.86). Konklusjoner gjøres med utgangspunkt i relevant teori, ut fra de resultatene man finner, og om det utvalget man har. Når det gjelder i hvilken grad resultatene kan generaliseres til den større populasjonen, vil utvalgsstørrelsen ha noe å si. Estimer basert på store utvalg er mer presise enn estimer basert på små utvalg (Ringdal, 2009, s. 191). For å øke muligheten til å kunne generalisere funnene til den populasjonen utvalgene er hentet fra (ekstern validitet), er utvalgsstørrelsen for hvert av utvalgene derfor relativt stor.

4.3 Datainnsamling

Undersøkelsen ble gjennomført med elektronisk spørreskjema utviklet i Survey-Xact. Elektronisk utfylling av spørreskjema medfører en god oversikt over åpne, ubesvarte og gjennomførte skjema. Informasjonsskriv og invitasjon til deltakelse i undersøkelsen ble sendt til respondentene. Epostadresser til vitenskapelig ansatte ble innhentet ved en gjennomgang av institusjonenes egne nettsider. Institusjonene ble valgt på bakgrunn av geografisk beliggenhet, slik at de representerte de største landsdelene. Ut over dette ble det ikke gjort noen nærmere selektering. Samtlige vitenskapelig ansatte med tilgjengelige epostadresser ble inkludert i utvalget. Epostadresser til prester ansatt i Den norske kirke ble innhentet ved en gjennomgang av dnk.no. For å sikre respondenter fra hele landet ble det heller ikke her foretatt noen nærmere selektering. Alle tilgjengelige eposter ble innhentet og inkludert i utvalget. For gruppen «bussjåfører» ble det inngått en avtale med Norsk transportarbeiderforbund (NTF). Ledelsen i NTF distribuerte en mail til sine medlemmer med informasjon om undersøkelsen, oppfordring til deltakelse og en elektronisk lenke til spørreskjema. På grunn av problemer i databasen hos NTF ble ikke denne mailen distribuert til alle medlemmene. For kontrollgruppen ble det benyttet «nettverksmetoden», hvor elektronisk lenke til undersøkelsen ble distribuert via sosiale medier. Alle deltakere ble skriftlig informert om at deltakelse i undersøkelsen var frivillig. Innhenting av skriftlig samtykke var ikke hensiktsmessig, det ble derfor informert om at samtykke ble ansett for gitt ved å trykke seg inn på den vedlagte linken og gjennomføre undersøkelsen. Da jeg over de neste to ukene hadde et mer enn tilfredsstillende antall respondenter og en svarprosent godt over 20 % i alle gruppene, valgte jeg å ikke sende ut noen puring. Jeg vurderte det som

viktigere å få avsluttet datainnsamlingen og påbegynne analysen av datamaterialet. Databehandling og analyse ble foretatt i SPSS (22) og Excel.

4.4 Måleinstrument

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for instrumentene som er benyttet i undersøkelsen. Når man velger måleinstrumentene, er det viktig å finne skalaer med tilfredsstillende reliabilitet. En viktig dimensjon ved dette er skalaens indre konsistens: at spørsmålene måler det samme underliggende fenomen. Reliabiliteten kan variere avhengig av utvalget, så det er derfor nødvendig å undersøke reliabiliteten for skalaene i de konkrete utvalgene man undersøker (Pallant, 2010). Gjennomførte reliabilitetsanalyser av de enkelte utvalgene viste svært små forskjeller, så i det følgende vil kun analyser for hele utvalget presenteres. En av de mest benyttede indikatorene på en skalas reliabilitet er Cronbachs alpha (α). Ideelt sett bør α være over .7 (Pallant, 2010, s.97). I denne undersøkelsen oppnår samtlige instrument tilfredsstillende Cronbachs alpha. De neste avsnittene presenterer tabeller med de benyttede spørsmål, gjennomsnitt, standardavvik, antall respondenter, α -koeffisienter dersom det enkelte ledd fjernes, samt den totale Cronbachs alpha koeffisienten for instrumentet.

4.4.1 Uavhengige variabler

4.4.1.1. Preferanser og tilgang på segmentering i arbeidskonteksten

For å måle preferanser for og tilgang til segmentering ble det brukt en oversatt utgave av Kreiner's (2006) "Workplace segmentation preferences and supplies". Ved å måle både preferanser og opplevd tilgang er instrumentet egnet for bruk i et P-E fit perspektiv (Kreiner, 2006). Hvert ledd måles på en likert-skala fra -3 via 0 til +3, hvor -3 er "Svært uenig", 0 er "Verken enig eller uenig" og +3 er "Svært enig". Instrumentet består av to deler med fire spørsmål hver. De fire første spørsmålene måler preferanser for i hvilken grad deltakeren foretrekker en arbeidsplass som bidrar til segmentering av jobb og hjem. Et eksempel på spørsmål er: "Jeg liker ikke å måtte tenke på jobb når jeg er hjemme". Videre følger fire korresponderende spørsmål som måler den enkeltes oppfatning av i hvilken grad vedkommende arbeidsplass legger til rette for de personlige preferansene. Det korresponderende spørsmålet til preferanser er: "Min arbeidsplass lar folk legge fra seg jobben når de er hjemme". Ifølge Kreiner (2006) har dette instrumentet en god indre konsistens («Preferanse»: $\alpha = 0.91$, «Tilgang» $\alpha = 0.94$). Også i denne undersøkelsen oppnås

gode Cronbachs alpha koeffisienter. Som vist i tabell 4.1 og 4.2, oppnår både «Preferanse for segmentering» og «Tilgang til segmentering» α -verdier på .887.

Tabell 4.1. Chronbachs Alpha-verdier for "Preferanse for segmentering"

Jeg liker ikke å måtte tenke på jobb når jeg tenke på jobb når jeg er hjemme

Jeg foretrekker å holde arbeidsrelaterte forhold på arbeidsplassen

Jeg liker ikke at jobbproblemer sniker seg inn i livet mitt hjemme

Jeg ønsker å kunne legge fra meg arbeidet når jeg drar hjem fra jobb

Cronbachs Alpha: .887

Tabell 4.2. Cronbachs Alpha-verdier for "Tilgang til segmentering"

Min arbeidsplass lar folk legge fra seg jobben når de er hjemme

På min arbeidsplass kan folk legge fra seg arbeidsrelaterte forhold på arbeidsplassen

På min arbeidsplass har folk mulighet til å hindre at problemer sniker seg inn i privatlivet hjemme

Der hvor jeg jobber kan folk mentalt forlate arbeidsplassen når de går hjem

Cronbachs Alpha: .887

4.4.2 Avhengige variabler

4.4.2.1 Jobb-hjemkonflikt

Dette instrumentet er en oversettelse av Netemeyer, Boles og McMurrians (1995) Work-Family Conflict Scale ($\alpha = 0.93$). For å kunne favne bredere enn kun «familien» og benyttes i tråd med Boundary-teori, er ordet "familie" byttet ut med "hjem". Instrumentet består av 5 spørsmål, og hvert ledd måles på en likert skala som går fra -3 via 0 til +3, hvor -3 er "Svært uenig", 0 er "Verken enig eller uenig" og +3 er "Svært enig". Et eksempel er: "Jobben min tar så mye tid at det gjør det vanskelig å ivareta mine forpliktelser hjemme". Instrumentet måler konflikt i retningen jobb til hjem. Videre er det i hovedsak det *tidsmessige* aspektet som måles, og ikke "belastning" eller "atferd" som kilde til konflikt. Jeg ønsker å presisere en distinksjon ved dette instrumentet. Spørsmålene kan ved første inntrykk oppfattes som like de fire spørsmålene som måler opplevd tilgang til segmentering. Mens spørsmålene som måler tilgang til segmentering refererer til forhold på arbeidsplassen og hvorvidt det er mulig å legge fra seg arbeidsrelaterte tanker og problemer, måler spørsmålene i dette instrumentet i hvilken grad jobben *faktisk* påvirker oppgaver og forpliktelser i hjemmedomenet.

Også denne skalaen oppnår gode α -verdier i denne undersøkelsen. Som vist i tabell 4.3, oppnår instrumentet en α på .895.

Tabell 4.3. Chronbachs Alpha-verdier for "Jobb-hjemkonflikt"

Kravene på min arbeidsplass påvirker mitt privatliv
Jobben min tar så mye tid at det gjør det vanskelig å ivareta mine forpliktelser hjemme
På grunn av kravene som stilles i jobben min blir ikke ting jeg ønsker å gjøre hjemme gjort
Min jobb skaper en belastning som gjør det vanskelig å utføre pliktene mine hjemme
Jobbrelaterte plikter medfører at jeg må endre på mine planer for aktivitet hjemme

Cronbachs Alpha : .895

4.4.2.2 Jobbtilfredshet

Jobbtilfredshet ble målt ved å benytte tre spørsmål fra Hackman og Lawler (1971; Kreiner, 2006) som måler en generell vurdering av jobben. Et eksempel er: "Jeg er generelt veldig tilfreds med jobben min". Spørsmål 2 er reversert: "Jeg tenker ofte på å slutte i jobben". Hvert ledd måles på en likert skala som går fra -3 via 0 til +3, hvor -3 er "Svært uenig", 0 er "Verken enig eller uenig" og +3 er "Svært enig". I denne undersøkelsen oppnådde skalaen en Cronbachs alpha-koeffisient på .815.

Tabell 4.4. Chronbachs Alpha-verdier for "Jobbtilfredshet"

Jeg er generelt veldig tilfreds med jobben min
Jeg tenker ofte på å slutte i jobben (reversert)
Jeg er generelt veldig tilfreds med arbeidsoppgavene i jobben min

Cronbachs Alpha: .815

4.4.2.3 Ytelse i jobben

Ytelse i jobben ble målt ved ett enkelt spørsmål: "Hvordan vurderer du din ytelse i jobben sammenlignet med gjennomsnittet for din arbeidsplass?". Spørsmålet måles på en likert-skala som går fra -3 via 0 til +3, hvor -3 er "Mye dårligere enn gjennomsnittet for denne arbeidsplassen", 0 er "Omtrent som gjennomsnittet for denne arbeidsplassen" og +3 er "Mye bedre enn gjennomsnittet for denne arbeidsplassen". En svakhet ved dette måleinstrumentet er at det benytter kun et enkelt spørsmål, og det måler ytelse sammenlignet med andre på samme arbeidsplass. På bakgrunn av et ønske om å undersøke en mulig sammenheng mellom

segmenteringsbegrepet og ytelse, ble spørsmålet likevel vurdert som interessant nok til å inkludere i undersøkelsen.

4.4.3 Kontrollvariabler

Det er funnet sammenhenger med variablene som er inkludert i denne undersøkelsen og en rekke demografiske variabler. Det er vist en klar sammenheng mellom jobb-hjemkonflikt og kjønn, alder, sivilstand, antall barn som bor hjemme og omsorgsansvar for andre utenfor arbeidsplassen (Carlson, 1999; Frone, Russell & Cooper, 1992). Disse ble derfor benyttet som kontrollvariabler for hver analyse. Kjønn og alder ble målt som kategoriske variabler, mens stillingsbrøk, antall voksne i husholdningen og antall barn (0-5 år og 6-17 år) ble målt som kontinuerlige variabler. For å måle grad av omsorgsansvar utenfor arbeidsplassen ble det benyttet ett spørsmål: ”Din livssituasjon tatt i betraktning, i hvilken grad har du omsorgsansvar for andre mennesker utenfor arbeidsplassen?” (Rothausen, 1999, min oversettelse). Spørsmålet måles på en likert-skala som går fra 0 til 6, hvor 0 er ”I svært liten grad” og 6 er ”I svært stor grad”. Det ble også spurt om ”Fylke”, ”Bosted” og ”Morsmål”. Spørreskjema bestod til sammen av 28 spørsmål som var felles for alle gruppene. I tillegg ble vitenskapelig ansatte bedt om å spesifisere blant følgende stillingskategorier: ”Stipendiat”, ”Universitetslektor”, ”Postdoktor”, ”Førstelektor”, ”Amanuensis”, ”Førsteamanuensis”, ”Dosent”, ”Professor”, ”Forsker” og ”Annen stilling”. Bussjåfører ble spurt om arbeidstidsmønster. Svarkategoriene var ”I hovedsak dagtid”, ”I hovedsak kveldstid” og ”Skiftordning (både dag og kveld)”. For disse to gruppene bestod undersøkelsen av totalt 29 spørsmål. Verken «Fylke», «Bosted», «Morsmål», «Arbeidstidsmønster» eller «Stillingskategori» viste signifikant betydning og ble utelatt fra videre analyse.

4.5 Svarprosent og representativitet

Som tabell 4.5 viser, ligger svarprosenten i denne undersøkelsen mellom 25 % og 34 %.

Tabell 4.5. Svarprosent fordel på gruppene

	Distribuert	Gjennomført	Noen svar	Svarprosent
Bussjåfører	2500	733	99	33,7 %
Vitenskapelig ansatte	7444	1700	154	25 %
Prester	654	141	8	25 %
Kontrollgruppe	240	193	47	
Totalt	10838	2767	308	27,9 %

En utfordring ved surveyundersøkelser kan være høyt frafall. Høyt frafall følges av to problemstillinger: Det første spørsmålet er om det er spesielle demografiske grupper som har falt ut. Det vil i tilfelle kunne ha betydning for generaliserbarheten. En vanlig metode er å gjøre en frafallsanalyse (Jacobsen, 2005, s. 354). I denne undersøkelsen har jeg ikke mulighet til en slik analyse, fordi jeg ikke har en oversikt over de respondentene som *ikke* har besvart undersøkelsen. Det nærmeste jeg kommer, er derfor deskriptiv statistikk for respondentene som valgte å delta. Dette kan medføre en svakhet ved undersøkelsen.

Det andre spørsmålet knytter seg til utvalgets størrelse. Dersom ikke utvalget er stort nok, kan lav svarprosent gi problemer med høy feilmargin. Utvalgsstørrelsen på de tre yrkesgruppene i denne undersøkelsen er imidlertid av en slik størrelse at det er forholdsvis sikkert at tendensene som ses ikke er et resultat av utvalgsfeil (Hellevik, 2011, s. 377). Som tabell 4.5 viser, er det noen respondenter som kun har avgitt noen svar. De avgitte svarene er benyttet i de analysene som har vært mulig.

4.6 Presentasjon av analysemetodene

Resultatene fra spørreundersøkelsen presenteres ved bruk av flere analysemetoder. I dette kapitlet vil jeg presentere de ulike analysene og hva de forklarer. Tolkning og avlesning av resultatene ved polynomial regresjon og responsoverflatemetodologi er noe mer omfattende enn ved en standard regresjonsanalyse. Jeg ønsker derfor å bruke noe plass på å gjøre nærmere rede for relevante sider ved denne metoden.

4.6.1 Korrelasjonsanalyse

I en bivariat korrelasjonsanalyse vises styrken og retningen på sammenhengen mellom to variabler (Midtbø, 2010, s. 47). Pearsons R (r) er et uttrykk for denne sammenhengen og befinner seg alltid mellom -1 og $+1$. En positiv sammenheng befinner seg mellom 0 og 1 , mens en negativ sammenheng befinner seg mellom 0 og -1 . Jo nærmere en verdi ligger ± 1 , jo sterkere er korrelasjonen. Jo nærmere 0 verdiene befinner seg, jo mindre er den lineære sammenhengen mellom variablene (Midtbø, 2010, s. 52). Det er viktig å understreke at korrelasjon mellom to variabler kun sier noe om samvariasjon, ikke noe om årsak-virkning. Siden variablene skal benyttes videre i regresjonsanalyser, bør ikke variablene vise en for sterk sammenheng. Dersom de uavhengige variablene har en korrelasjon på $r=0.9$ eller høyere,

såkalt multikollinearitet, bør ikke disse benyttes videre i en regresjonsanalyse (Pallant, 2010, s. 151).

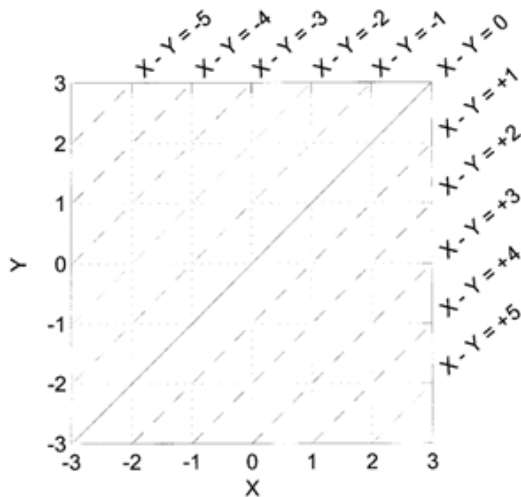
4.6.2 Regresjonsanalyser

Regresjonsanalyser åpner for muligheten til å skille mellom variabler som *forklarer* og variabler som *blir forklart*, og å regne ut et mål for denne årsakseffekten (Midtbø, 2010, s. 73). I multivariate regresjonsanalyser kan man undersøke effekten til flere forklaringsvariabler. En annen stor fordel med en slik analyse er også at den kan identifisere effekten av én variabel samtidig som andre variabler holdes konstant (Midtbø, 2010, s. 97). I denne undersøkelsen er det benyttet regresjonsanalyse for å undersøke hvor mye kontrollvariablene forklarer preferanse for segmentering og hvor mye det å tilhøre en av yrkesgruppene forklarer opplevd tilgang til segmentering.

I denne undersøkelsen ønsker jeg også å se på hvordan samsvaret mellom to variabler påvirker en tredje variabel. Dersom man i slike interaksjoner også forventer kurvlineære sammenhenger, er såkalt *polynomial regresjon* i kombinasjon med *responsoverflatemetodologi* en metode som de siste tiår har blitt mye benyttet innen kongruensforskningen (Edwards & Rothbard, 1999; Edwards, 2002; Cafri, van den Berg & Brannick, 2010; Shanock, Baran, Gentry, Pattison & Heggstad, 2010). Siden denne analysemetoden ikke er beskrevet i pensumlitteraturen for min fagretning, ønsker jeg å gjøre nærmere rede for denne. For en grundig teoretisk gjennomgang av polynomial regresjonsanalyse vil jeg henviser til Edwards og Parry (1993), Edwards (2002), Edwards (2007), Shanock et al., (2010), og Cafri et al. (2010). Tidligere har såkalte differanseskårer («difference scores») vært mye benyttet i undersøkelser av P-E fit. For best å illustrere fordelene ved polynomial regresjonsanalyse kan det være hensiktsmessig først å kort gjøre rede for differanseskårer.

4.6.3. Differanseskårer

I flere årtier har differanseskårer vært en mye benyttet analysemetode i kongruensforskning (Person-Environment fit, Person-Organization fit). Differanseskårer refererer som regel til ”den algebraiske, kvadrerte eller absolutte forskjellen mellom to ulike (prediktor)skårer” (Edwards, 2002, s. 350). Utrekning av differanseskårer innebærer at de to komponentene slås sammen til én variabel som så blir benyttet i den videre prediksjonen av utfall. En måte å regne ut slike differanseskårer vises i figur 4.6 (hentet fra Edwards, 2001, s. 280).

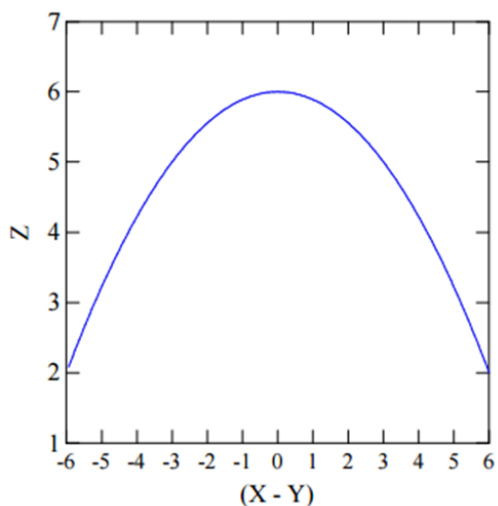


Figur 4.6

En slik fremgangsmåte medfører imidlertid at tredimensjonale sammenhenger reduseres til to dimensjoner (Shanock et al., 2010). For å illustrere hvordan sammenhenger forenkles vil jeg vise den visuelle fremstillingen av resultatene av en slik analyse. Følgende betingelser ligger til grunn for figur 4.7:

- 1) De to prediktorvariablene er slått sammen til én variabel, som nevnt en vanlig fremgangsmåte i tradisjonell kongruensforskning.
- 2) Kurven indikerer at kongruens har sammenheng med best utfall, og at jo større avviket blir, jo dårligere blir utfallet. Dette innebærer en kurvlineær sammenheng. Den oppstilte figuren viser resultatet fra et tenkt utvalg hvor denne antakelsen stemmer «perfekt»: Toppen av kurven indikerer en situasjon hvor match mellom person og omgivelser er perfekt, noen som i tråd med P-E teori viser seg i best mulig resultat på den vertikale utfallsvariabelen.
- 3) Kurvlineære sammenhenger fanges best opp av en kvadrert ligning. Figuren er derfor en visuell fremstilling av den kvadrerte ligningen.

Ved bruk av kun to dimensjoner ville en kvadrert funksjon fremstille en slik sammenheng som vist i figur 4.7 (hentet fra Edwards, 2007, s. 16)



Figur 4.7

En slik metode medfører at man mister viktig informasjon. Et problem er at man ikke har mulighet til å undersøke den unike effekten til hver av de to komponentene i sammenheng med utfallsvariabelen. De senere år er derfor slike analysemetoder blitt kritisert for å overforenkle kompliserte sammenhenger (Edwards, 2002, s. 359; Shanock et al., 2010, s. 550) Problemene som knytter seg til differanseskårer kan unngås ved å benytte *polynomial regresjonsanalyse* (Edwards, 2002, s. 351).

4.6.4. Polynomial regresjon

Overgangen til polynomial regresjon som alternativ til differanseskårer, blir omtalt som en av de viktigste endringene innen P-E fit-forskning de senere år (Edwards & Perry, 1993; Edwards, 1994a, 1994b, 2001; 2002; Kristof-Brown et al., 2005). Denne analysemetoden (også kalt "quadratic regression") fanger opp sammenhenger mellom de ulike variasjonene mellom prediktorvariablene og et gitt utfall. Den uavhengige effekten av hver av komponentene beholdes, noe som gjør det mulig å undersøke hvordan *hver* av de to prediktorvariablene påvirker utfallet. Ved å kombinere denne metoden, med såkalt *responsoverflatemetodologi* («response surface methodology»), vil resultatet av analysen kunne vises i et tredimensjonalt overflatediagram. Den tredimensjonale fremstillingen vil kunne avdekke komplekse sammenhenger som ikke var mulig å undersøke ved tidligere metoder (Edwards, 2002, s. 351; Edwards, 2007, s.6.) (En grundig gjennomgang av polynomial regresjon og fordelene vis-a-vis difference scores finns hos Edwards, (2002)).

Polynomiale modeller er nyttige dersom man antar at det finnes kurvlineære sammenhenger. Som omtalt i kapittelet om P-E fit, er utgangspunktet ofte en forventning om nettopp kurvlinearitet. Metoden kan benyttes til å svare på tre spørsmål som gjør den nyttig i et P-E perspektiv (Shanock et al., 2010):

- a) Hva er sammenhengen mellom *kongruens* mellom prediktorvariablene X og Y, og et gitt utfall, Z?
- b) Hva er sammenhengen mellom *grad av avvik* mellom de to prediktorvariablene og utfallet? Øker verdiene på utfallsvariabelen Z dersom avviket mellom X og Y øker?
- c) Hva er sammenhengen mellom *retningen* på avviket mellom prediktorvariablene og utfallet? Vil verdiene på utfallsvariabelen (Z) variere avhengig av hvorvidt X er høy og Y er lav, eller omvendt?

Jeg ønsker også å beskrive noen punkter ved selve gjennomføringen av analysen. (For en grundig redegjørelse av den praktiske gjennomføringen henvises spesielt til Shanock et. al. (2010).

4.6.3.1 Gjennomføring av polynomial regresjonsanalyse

For å gjøre en meningsfull analyse må de to prediktorvariablene måle samme fenomen (Edwards, 2002). De bør også måles på lik numerisk skala. Et tredje kriterium er at de grunnleggende betingelsene for regresjonsanalyser er oppfylt. Før regresjonsanalysen gjøres, må prediktorvariablene sentreres for å redusere potensielle problemer med multikollinearitet som kan oppstå når variabelen kvadreres (Shanock et al., 2010, s.548;). For denne type analyse anbefales det å sentrere skalaene rundt midtpunktet (Edwards, 2001, s. 277). For å fange opp potensielle lineære og kurvlineære sammenhenger må det lages tre nye variabler. Slike samspill blir ikke automatisk inkludert i regresjonsmodeller, men må bygges inn manuelt (Ringdal, 2007, s. 391). Ved å legge til et 2.grads ledd kan kurvlineære sammenhenger fanges inn i en vanlig regresjon (Ringdal, 2007, s. 387). De tre variablene er:

- a) kvadratet av den sentrerte X-variabelen (X^2),
- b) en interaksjonsvariabel bestående av kryssproduktet av de to sentrerte prediktorvariablene (XY); og
- c) kvadratet av den sentrerte Y-variabelen (Y^2)

Ligningen for regresjonen settes opp slik:

$$Z = b_0 + b_1X + b_2Y + b_3Y^2 + b_4XY + b_5X^2 + e$$

Når disse variablene er laget, kan regresjonsanalysen gjennomføres. De tre variablene settes inn i den siste blokken i regresjonsmodellen (blokk 3 i min analyse). Dersom forklart varians (R^2) øker signifikant i den siste blokken i analysen, *eller* noen av høyereordensvariablene i blokk 3 er signifikante, indikerer dette en ikke-lineær sammenheng mellom «fit» og utfallsvariabelen (Kreiner, 2006). I stedet for å tolke resultatene kun ut fra regresjonskoeffisientene, benyttes en tredimensjonal fremstilling av data, såkalt *responsoverflatemetodologi*.

4.6.4. Responsoverflatemetodologi

Det finnes flere statistikkprogram som gjør det mulig å få en slik tredimensjonal fremstilling av data, men en slik funksjon finnes ikke i SPSS. Jeg benytter derfor to excel-filer som er utviklet og gjort tilgjengelige for slik bruk. Verdiene fra analysen som plottes inn hentes fra «coefficients»-outputet» fra SPSS: konstantleddet, de ustandardiserte betaverdiene, standardfeil og kovariat. I tillegg til overflatediagrammet, gir utregningen i excel fire viktige overflateverdier: a_1 , a_2 , x_1 og x_2 . Tabell 4.6 gir en samlet oversikt over verdier, formler, betydning og tolkning av disse, og tabell 4.7 viser formlene for signifikanstesting.

Tabell 4.6. Formler for overflateverdier, betydning og tolkning.

Verdi	Formel	Betydning	Tolkning
a_1	$b_1 + b_2$	Viser den lineære sammenhengen mellom grad av kongruens mellom P (X) og T (Y) og utfall (Z)	+ a_1 = når grad av kongruens mellom P og T øker, så øker utfallet - a_1 = når grad av kongruens mellom P og T synker, synker utfallet
a_2	$b_3 + b_4 + b_5$	Viser den ikke-lineære sammenhengen mellom grad av kongruens mellom P (X) og T (Y) og utfall (Y).	+ a_2 = effekten av kongruens mellom P og T blir sterkere ved høyere grad av kongruens - a_2 = effekten av kongruens mellom P og T reduseres ved høy grad av kongruens
x_1	$b_1 - b_2$	Viser hvordan <i>retningen</i> på avviket mellom P (X) og T (Y) har sammenheng med utfallet (Y)	+ x_1 = høyere P i forhold til T har sammenheng med høyere skåre på utfallsvariabelen. - x_1 = høyere P i forhold til T har sammenheng med lavere skåre på utfallsvariabelen.
x_2	$b_3 - b_4 + b_5$	Viser hvordan grad av avvik mellom P (X) og T (Y) har sammenheng med utfallet (Y)	+ x_2 = større positivt avvik mellom P og T (Preferanse er mye høyere enn Tilgang) har sammenheng med høyere skåre på utfallsvariabelen. - x_2 = et større negativt avvik mellom P og T (Preferanse mye lavere enn Tilgang) har sammenheng med lavere skåre på utfallsvariabelen.

Note: P = preferanse for segmentering. T = Tilgang til segmentering.

b_1 = betakoeffisientene for "Preferanse". b_2 = betakoeffisientene for "Tilgang". b_3 = betakoeffisientene for "Preferanse"². b_4 = betakoeffisientene for "Tilgang"². b_5 = betakoeffisientene for kryssproduktet av "Preferanse" og "Tilgang". Alle betaverdiene som benyttes for å kalkulere overflateverdiene er ustandardiserte.

Tabell 4.7. Formler for signifikanstesting av overflateverdiene (a₁ til x₂)

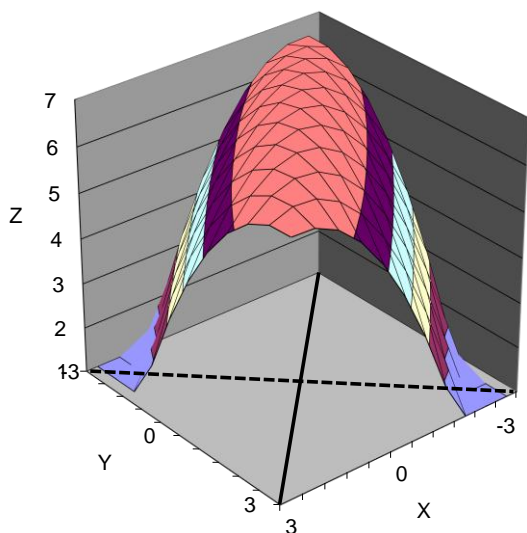
Variabel	Ligning
a ₁	$t = \frac{a_1}{\sqrt{(SE^2 b_1 + SE^2 b_2) + 2COV b_1 b_2}}$
a ₂	$t = \frac{a_2}{\sqrt{(SE^2 b_3 + SE^2 b_4 + SE^2 b_5) + 2COV b_3 b_4 + 2COV b_4 b_5 + 2COV b_3 b_5}}$
x ₁	$t = \frac{x_1}{\sqrt{(SE^2 b_1 + SE^2 b_2) - 2COV b_1 b_2}}$
x ₂	$t = \frac{x_2}{\sqrt{(SE^2 b_3 + SE^2 b_4 + SE^2 b_5) - 2COV b_3 b_4 - 2COV b_4 b_5}}$

Note : a₁=(b₁+b₂), hvor b₁ er betakoeffesienten til «X/Preferanse» og b₂ er betakoeffesienten til «Y/Tilgang». a₂=(b₃+b₄+b₅), hvor b₃ er betakoeffesienten til «X²/Preferanse²», b₄ er betakoeffesienten til «XY/Preferanse*Tilgang», og b₅ er betakoeffesienten til «Y²/Tilgang²». x₁=(b₁-b₂), x₂=(b₃-b₄+b₅).

4.6.4.1 Tolkning av overflateplottet

Å tolke resultatene kun ut fra koeffisienten i regresjonstabellene er vanskelig. En nyttig metode er derfor å kombinere polynomial regresjon med responsoverflatemetodologi. Den visuelle fremstillingen ved slike overflateplott gjør det enklere å oppfatte de ulike sammenhengene (Edwards, 1996, 2002). Følgende betingelser ligger til grunn for figur 4.2 (hentet fra Edwards`excel-ark):

- 1) De to uavhengige variablene (X og Y) er ikke slått sammen, men beholdt for å vise hvordan samspillet mellom dem påvirker den avhengige variabel.
- 2) Den konkave formen indikerer antakelsen om at kongruens har sammenheng med best utfall, og at jo større avviket blir, jo dårligere blir utfallet. Figur 4.2 representerer et tenkt resultat hvor positivt utfall indikeres ved høy skåre på den avhengige variabel (Z), noe som gir en *konkav* overflate. Dersom positivt utfall hadde vært forbundet med lav skåre på Z, ville overflaten vært *konveks*.
- 3) Kurvlineære sammenhenger fanges best opp av en kvadrert ligning, og figuren er laget basert på resultatene av en polynomial regresjonsligning.



Figur 4.2

Den heltrukne linjen representerer *kongruens* eller linjen for «perfekt fit» ($X=Y$: Preferanse = 3 / Tilgang = 3, Preferanse = 2 / Tilgang = 2, og så videre. For ordens skyld presiseres at i spørreskjema går svaralternativene for «Tilgang» og «Preferanse» fra -3 via 0 til +3. Når disse ble lagt inn i SPSS, fikk de verdiene 1-7, og disse verdiene ligger til grunn for all videre behandling. Når det gjelder den visuelle fremstillingen i «kubene», er verdiene igjen vist som i spørreskjema, altså fra -3 via 0 til +3. Dette handler kun om å endre verdiene på grafene i excel, ikke endring av data).

I denne figuren ser vi at god match har sammenheng med positivt utfall, *uavhengig* av hvor på X og Y-skalaen denne matchen befinner seg. Helningen på denne linjen vises i analysen som et resultat av a_1 . Krumming langs denne linjen indikeres ved a_2 .

Data til *venstre* for den heltrukne linjen representerer utfall når preferanse er større enn tilgang. Data til *høyre* for denne linjen representerer utfall når tilgang er større enn preferanse. Jo lengre avstand fra denne linjen, jo større diskrepans.

Den stiplede linjen som strekker seg på tvers fra venstre til høyre, representerer *inkongruens* mellom preferanser og tilgang ($X = -Y$, Preferanse = 3/Tilgang = -3, Preferanse = 2/Tilgang = -2 osv.). Ved å undersøke disse to ytterkantene vil en kunne se resultatet av *avviket* mellom de to prediktorvariablene (X og Y). Helningen for denne linjen indikerer retningen for avviket mellom X og Y, og vises ved x_1 . Kurven langs denne linjen indikerer graden av avvik mellom X og Y, og regnes ut ved x_2 .

5. Resultater

I dette kapittelet vil jeg innledningsvis gå gjennom deskriptiv statistikk. Kapittel 5.1 gjør rede for den innledende screeningen av datamaterialet før videre behandling. I kapittel 5.2 beskrives deskriptiv statistikk. I kapittel 5.3 presenteres resultatet av de innledende regresjonsanalysene, og i kapittel 5.4 oppsummeres resultatene fra den første del av analysen. I kapittel 5.5 til 5.8 fremstilles resultatene fra de polynomiale regresjonsanalysene. Kapittel 5.10 inneholder en oppsummering av resultatene.

5.1 Screening av datamaterialet

Før analyser ble gjennomført ble data screenet i tråd med Tabachnick og Fidells (2007) anbefalinger, som innebærer følgende retningslinjer: (1) Gjennomgang av deskriptiv statistikk for å kontrollere for outliers og riktige verdier, (2) evaluering og håndtering av missing data, (3) undersøke variablenes normalfordeling og heteroskedastisitet, og eventuelt håndtere variabler som ikke er normalfordelte, (4) identifisere og håndtere multivariate outliers og (5) evaluere multikollinearitet og singularitet (Tabachnick & Fidell, 2007, s. 85).

Kontroll av riktige verdier og outliers. Alle svarmuligheter i den elektroniske surveyen var gitt på forhånd, med unntak av stillingsbrøk hvor stillingsprosenten måtte fylles inn. For å undersøke disse verdiene ble «descriptives» kjørt for å undersøke minimum og maximum-verdier. Noen få ekstreme skårer ble håndtert.

Missing data. Missing data ble omkodet ved «System-or-user-missing» til ny verdi «999». Alle analyser ble kjørt ved «Exclude cases pairwise». Dette er en prosedyre som ekskluderer en case som har manglende data for å gjennomføre en gitt analyse (Pallant, 2010, s. 58).

Normalfordeling. Når variabler skal benyttes i parametriske teknikker, må man vite noe om fordelingen av skårer i utvalget på kontinuerlige variabler (Pallant, 2010, s. 57). Skewness sier noe om symmetrien på fordelingen, mens kurtosis sier noen om «peaken» på fordelingen. I SPSS er det mulig å signifikant teste normalfordelingen. *Usignifikante* Kolmogorov-Smirnov verdier indikerer normalfordeling ($p > .05$). Resultatene viste at samtlige Kolmogorov-Smirnov-verdier var signifikante. I sosialvitenskapelig forskning er det imidlertid vanlig med skjevfordelte skårer. Dette har sammenheng med fenomenet som måles, og det medfører ikke nødvendigvis et problem (Pallant, 2010, s. 64). I tillegg vil transformering av variabler kunne

endre sammenhenger mellom variabler og gjøre tolkningen av den endrede variabelen vanskelig (von Hippel, 2010, s. 2). Skewness kan også betraktes som et viktig trekk ved datamaterialet, i stedet for noe som nødvendigvis må endres. Å redusere skewness er derfor sjelden en grunn nok i seg selv for å transformere en variabel (von Hippel, 2010). Analysene er derfor valgt å utføre uten transformering av variabler.

Multivariate outliers: Multivariate uteliggere kan undersøkes ved å se om Mahalanobis` Distance og Cook`s D ved regresjonsanalysen. Mahalanobis Distance sjekkes mot en tabell for kritiske chi-verdier basert på antall frihetsgrader, og det anbefales et signifikansnivå på .001 (Tabachnick & Fidell, 2007, s.933). Verdier som overstiger den kritiske verdien kan potensielt være et problem. For nærmere å undersøke om den konkrete casen påvirker resultatet kan vi se på Cook`s D. Ifølge Tabachnick & Fidell (2007, s.69) kan caser med verdier høyere enn 1 være et problem. I mine analyser fant jeg noen Mahalanobis Distance-verdier som overgikk den kritiske grensen, men Cook`s D-verdiene indikerte at disse var langt under 1 og dermed ikke hadde signifikant påvirkning på resultatet. Casene ble derfor ikke slettet.

Multikollinearitet. Multikollinearitet oppstår dersom korrelasjonen mellom variablene er høy, helst .90 eller høyere (Tabachnick & Fidell, 2007, s.82). Som korrelasjonsmatrisen i tabell 4.3 viser, er ikke dette tilfellet for noen av variablene i denne undersøkelsen. Multikollinearitet kan likevel være et problem ved polynomiale regresjonsanalysen fordi den inneholder høyereordensvariabler. For polynomiale regresjoner anbefales derfor å sentrere de uavhengige prediktorvariablene før analysen (Edwards, 1994b; Edwards & Rothbard, 2000).

Tabell 5.1 viser de demografiske dimensjonene ved utvalgene. Alle utvalgene har omtrent like mange menn og kvinner, med unntak av gruppen «bussjåfører» hvor menn er sterkt overrepresentert med 90 % av respondentene. Den gjennomsnittlige alderen er relativt jevnt fordelt mellom yrkesgruppene, fra ca. midten av 40-årene og opp mot 50 år. Kontrollgruppen skiller seg ut ved å være en del yngre, hvor snittet plasserer seg midt i 30-årene. Antall barn varierer fra 0,62 (bussjåfører) til 0,88 (vitenskapelig ansatte). Det er en liten variasjon i stillingsbrøk på tvers av utvalgene. Kontrollgruppen rapporterer det laveste snittet med 90,8 %, mens prestene som gruppe jobber mest, med 97,3 % i gjennomsnitt. Det ser ut til at respondentene fordeler seg prosentvis ganske likt som den reelle befolkningen i landsdelene:

Tabell 5.1. Deskriptiv statistikk fordelt på utvalgene

	<u>Vit. ansatte</u>	<u>Prester</u>	<u>Bussjåfører</u>	<u>Kontrollgruppe</u>				
	%	%	%	%				
Kjønn								
Mann	853	49,9	88	62,9	80,4	91,4	97	49,7
Kvinne	856	50,1	52	37,1	7,6	8,6	98	50,3
Alder*	4,8		5,41		5,73		2,99	
Gift/samb.**	1375	80,5	125	83,9	548	76,8	145	75,1
Barn	0,88		0,84		0,62		0,84	
Stillingsbrøk		94,4		97,3		93,7		90,8
Landsdel***								
Sørlandet	186	10	14	9,4	96	11,5	91	37,9
Østlandet	485	26,2	55	36,9	233	28	40	16,7
Vestlandet	630	34	36	24,2	216	26	21	8,8
Nord-Norge	406	21,9	35	30,3	167	20,1	37	15,5
Bosted								
By	1478	87,5	69	47	317	44,3	148	78,3
Bygd	92	5	51	34,2	252	35,2	28	14,8
Tettsted	139	7,5	28	18,8	146	20,4	13	6,9
Morsmål								
Norsk	1395	81,6	134	94,6	621	86,3	184	96,8
Vest-Eur./Eng.	250	13,5	8	5,4	50	6	4	1,7
Øst-Eur./Russisk	35	1,9			24	2,9	4	1,7
Afr./As./Ara.	29	1,6			20	2,5		
Stilling								
Stipendiat	377	20,3						
Uni.lektor	148	8						
Post-doktor	172	9,3						
Førstelektor	65	3,5						
Amanuensis	17	0,9						
Førsteamanuensis	302	16,3						
Dosent	8	0,4						
Professor	474	25,6						
Forsker	83	4,5						
Annen stilling	58	3,1						

Skiftordning					
I hovedsak dag	238	33,2	141	73,4	
I hovedsak kveld	29	4	7	3,6	
Skift	450	62,8	38	19,8	
Hush. årsinnt.					
Gj.snitt			3,79		
Utdanning					
Videregående			32	16,7	
Høyere utd. 1-3 år			52	27,1	
Høyere utd. 4-5 år			79	41,1	
Høyere utd. 6-8 år			29	12,1	
Yrkessektor					
Industri/jordbr./fiske			7	3,7	
Bygg/anlegg			12	6,4	
Transp./kommuni.			9	4,8	
Helse/sosialtj.			48	25,5	
Skole/und./barnh.			38	20,2	
Øk./juss/finans			19	10,1	
Salg/varehandel			33	17,6	
Kultur/media			15	8	
Off.sekt/administr.			7	3,7	
Arbeidssit.					
Student			10	5,1	
Lønnet arbeid			174	89,2	
Langtidssykm./trygd			5	2,6	
Annet			6	3,1	

Note: *Alder: 1=<29; 2=30-34; 3=35-39; 4=40-44; 5=45-49; 6=50-54; 7=55-59; 8=60-64; 9=65<.

**Gifte/samboende = Dummyvariabel laget for videre analyse. Respondenter som oppgir å være mer enn to voksne pr.husholdning er kodet 1, alle andre 0.

***Landsdel = Dummyvariabel laget for videre analyse. Sørlandet (Vest-Agder, Aust-Agder, Telemark);

Østlandet (Akershus, Buskerud, Vestfold, Østfold, Oslo, Hedmark, Oppland);

Vestlandet (Rogaland, Hordaland, Sogn og Fjordane; Møre og Romsdal);

Nord-Norge (Sør-Trøndelag, Nord-Trøndelag, Nordland, Troms, Finnmark).

Sørlandet (9,4 % – 11,5 %), Østlandet (26,2 % – 36,9 %), Vestlandet (24,3 % – 34 %) og Nord-Norge (20,1 % – 30,3 %). Unntaket er kontrollgruppen, hvor nærmere 40 % bor på Sørlandet. I alle fire utvalgene bor majoriteten i «By», og andelen er størst for vitenskapelig ansatte. Dette er ikke unaturlig da universitetene som regel er plassert sentrumsnært. Vitenskapelige ansatte er også den gruppen med flest respondenter som ikke har norsk som morsmål (18,4%). Også blant bussjåførene er det en viss andel fremmedspråklige (13,7 %).

Når det gjelder yrkesspesifikke variabler, er stipendiater (20,3 %), førsteamanuensiser (16,3 %) og professorer (25,6 %) de mest rapporterte stillingene blant de vitenskapelige ansatte. En nærmere analyse viste at gruppen «Stipendiater» og «Annen stilling» skilte seg fra de andre stillinger, slik at de i mindre grad reflekterte de integrerende elementene ved yrket. Disse to gruppene ble derfor tatt ut og ikke benyttet i videre analyse.

Blant bussjåførene jobber over 60 % skiftordning. Ca. 30 % jobber i hovedsak dagtid, mens en liten andel jobber i hovedsak kveld (4 %).

Om kontrollgruppen kan det kommenteres at de fleste oppgir å jobbe dagtid (73,4 %), og over 58 % har 1-5 års utdanning på høyere nivå. De største næringene i denne gruppa er «Helse- og sosialtjenester» (25,5 %), «Skole, undervisning og barnehage» (20,2 %) og «Salg og varehandel» (17,6 %).

Tabell 5.2. Gjennomsnitt, standardavvik og bivariate korrelasjoner for alle variabler

	Gj.snitt	St.avvik	N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Jobb-hjem konflikt	4,08	1,57	2844											
2. Jobbtilfredshet	5,61	1,31	2831	-0.34**										
3. Ytelse	4,99	1,12	2813	0.01	0.15**									
4. Pref. Segm.	4,53	1,76	3064	0.05**	-0.36**	-0.11**								
5. Tilg. Segm.	3,54	1,60	2915	-0.45**	0.18**	0.01	0.22**							
6. Kjønn ^a	0,39	0,49	2776	0.09**	0.05**	-0.06**	-0.05**	-0.17**						
7. Alder ^b	4,95	2,39	2782	-0.09**	0.10**	0.12**	-0.17**	0.01	-0.22**					
8. Sivil status ^c	0,79	0,41	2764	-0.02	0.04	0.03	-0.02	-0.02	-0.04*	0.04*				
9. Stillingsbrøk	99,14	20,27	2699	0.06**	0.05**	0.05**	-0.05*	-0.09**	0.01	-0.02	-0.01			
10. Antall barn 0-5 år	0,30	0,62	2571	0.06**	0.04	-0.07**	0.05**	-0.04	0.05*	-0.38**	0.17**	0.04		
11. Antall barn 6-17 år	0,62	0,90	2629	0.10**	-0.06**	0.04	-0.01	-0.04*	0.03	-0.13**	0.14**	0.01	0.08**	
12. Omsorgsansvar	3,88	2,24	2759	0.09**	-0.02	0.05*	-0.02	-0.10**	0.10**	-0.13**	0.21**	0.04*	0.42**	0.44**
13. Bussjåfører ^d			832	-0.08**	-0.21**	0.04	0.40**	0.29**	-0.37**	0.20**	-0.04*	-0.01	-0.09**	-0.03
14. Vitenskapelig ansatte ^d			1854	0.11**	0.22**	-0.06**	-0.44**	-0.30**	0.30**	-0.08**	0.04	0.02	0.04	0.04
15. Prester ^d			149	0.04*	0.02	0.02	0.02	-0.06**	-0.01	0.05*	0.03	0.04	0.01	0.01
16. Kontrollgruppe ^d			240	-0.11**	-0.06**	0.04*	0.13**	0.12**	0.07**	-0.22**	-0.03	-0.05*	0.07**	-0.03

*p < 0.05; **p < 0.01 (two-tailed)

^a) Mann = 0, Kvinne = 1

^b) Alder: 1 = 29 år eller yngre, 2 = 30-34, 3 = 35-39, 4 = 40-44, 5 = 45-49, 6 = 50-54, 7 = 55-59, 8 = 60-64, 9 = 65 år eller eldre

^c) Sivil status. Gift/samboende (respondenter som oppgir at det er to eller flere voksne i husholdningen) = 1, alle andre (respondenter som oppgir 1 eller færre voksne i husholdningen) = 0.

^d) Dummyvariabler. For bussjåfører: Bussjåfører = 1, alle andre = 0. For Vitenskapelig ansatte: Vitenskapelig ansatte = 1, alle andre = 0.

For Prester: Prester = 1, alle andre 0. For Kontrollgruppe: Kontrollgruppe = 1, alle andre = 0.

Variabel 1-5: I undersøkelsen rangert fra "Helt uenig" = -3 til "Helt enig" = 3. I SPSS er svarene kodet fra 1-7.

Variabel 9-11: Metrisk, fra 0 og oppover.

Variabel 12: I undersøkelsen rangert fra "I svært liten grad" = 0 til "I svært stor grad" = 6. I SPSS er svarene kodet fra 1-7.

5.2 Deskriptiv statistikk

5.2.1. Gjennomsnittsverdier for utvalget samlet

I tabell 5.2. vises en fremstilling av gjennomsnitt, standardavvik og bivariante korrelasjoner mellom avhengige variabler, uavhengige variabler og kontrollvariabler. Fra tabellen kan vi se at skåren for jobb-hjemkonflikt plasserer seg ganske nøyaktig på «verken/eller», med en gjennomsnittsverdi på 4,08. Standardavviket på 1,57 indikerer at opplevelsen av jobb-hjemkonflikt varierer en del blant respondentene. Jobbtilfredshet rapporteres å være generelt høy, med et snitt på 5,61. Respondentene rapporterer i gjennomsnitt sin ytelse i jobben til å være litt over snittet for arbeidsplassen, med 4,99 i gjennomsnitt. Når det gjelder preferanse for segmentering, ligger gjennomsnittsskåren noe over «Verken enig eller uenig» (4,53). Også her er standardavviket ganske stort (1,76), som indikerer at respondentene varierer i sine preferanser. Gjennomsnittsskåren for tilgang til segmentering ligger rett under «Verken enig eller uenig» (3,54), men standardavviket på 1,60 indikerer at også opplevelsen av tilgang til segmentering varierer en del blant respondentene.

5.2.2. Korrelasjonsanalyse

Styrken på korrelasjonskoeffisientene tolkes i tråd med Cohens retningslinjer som beskriver styrke på korrelasjoner slik: $r=.10$ til $.29$ er en liten effekt, $r=.30$ til $.49$ er en medium effekt, $r=.50-1.0$ er en sterk effekt (Pallant, 2010, s. 134). I store utvalg vil selv små effekter fremstå som signifikante (Midtbø, 2010, s. 67). Dette er tydelig i denne sammenhengen, hvor mange av variablene viser svært svake, men likevel signifikante statistiske samvariasjoner. Noen av disse sammenhengene har derfor liten substansiell signifikans (Midtbø, 2010, s. 67). Som vist i tabell 4.2, er det en svak, negativ sammenheng mellom alder og preferanse for segmentering ($r=-.17$, $p<0.01$), noe som kan tyde på at jo eldre man blir, jo mindre behov har man for et skille mellom jobb og privatliv. Kvinner rapporterer en lavere tilgang til segmentering enn menn ($r = -.17$, $p<0.01$). Tabellen viser en negativ sammenheng mellom jobb-hjemkonflikt og jobbtilfredshet ($r = -.34$, $p<0.01$), og sammenhengen kan betegnes som medium. Lav tilgang for segmentering har sammenheng med høy grad av jobb-hjemkonflikt, noe som vises ved den sterkeste korrelasjonen i analysen ($r=-.45$, $p<0.001$).

En tolkning av dummyvariablene for de ulike yrkesgruppene i tabell 5.2, viser en forholdsvis sterk sammenheng mellom yrkesgruppen «Bussjåfør» og preferanse for segmentering ($r=.40$, $p<0.01$). For vitenskapelig ansatte er sammenhengen like sterk, men negativ ($r=-.44$,

$p < 0.01$). De to yrkesgruppene skiller seg på lik måte når det gjelder tilgang til segmentering. Mens sammenhengen for bussjåfører er positiv ($r = .29$, $p < 0.01$), er sammenhengen med vitenskapelig ansatte negativ ($r = -.30$, $p < 0.01$). Preferanse og tilgang til segmentering korrelerer positivt ($r = .22$, $p < 0.01$), og det *kan* indikere at individene befinner seg i yrker hvor tilgangen langt på vei er i tråd med sine preferanser. En annen måte å undersøke hvordan de ulike yrkesgruppene skårer på de samme variablene, er å se på gjennomsnittsskårene fordelt på gruppene.

5.2.2 Gjennomsnittsverdier fordelt på gruppene

Gjennomsnittsskårene fordelt på gruppene vises i tabell 5.3. Som tabellen viser, skiller gruppene seg både når det gjelder preferanse og tilgang til segmentering. Dette indikerer at yrkeskontekstene som inngår i utvalget, skiller seg i hvilken grad de gir tilgang til segmentering. Disse sammenhengene blir nærmere testet i kapittel 5.3.

Tabell 5.3. Gjennomsnitt og standardavvik for de ulike skalene fordelt på gruppene.

	Preferanse			Tilgang			Konflikt			Jobbtilfr.			Ytelse		
	N	Gj.snitt	Std.a.	N	Gj.snitt	Std.a.	N	G.snitt	Std.a.	N	Gj.snitt	Std.a.	N	G.snitt	Std.av
Bussjåfører	824	5,70	1,33	771	4,31	1,63	749	3,88	1,84	743	5,15	1,54	738	5,06	1,24
Vitenskapelig ansatte	1851	3,90	1,66	1782	3,16	1,43	1743	4,21	1,44	1739	5,83	1,28	1730	4,94	1,09
Prester	149	4,71	1,57	145	3,13	1,47	144	4,35	1,37	144	5,72	1,18	143	5,07	.92
Kontrollgruppe	240	5,30	1,48	217	4,24	1,66	208	3,47	1,54	205	5,31	1,39	201	5,17	1,05

Jobb-hjemkonflikt. Bussjåfører (3,88) og kontrollgruppen (3,47) har de laveste gjennomsnittsskårene for konflikt mellom jobb og hjem. Vitenskapelig ansatte (4,21) skårer noe høyere, mens prester (4,35) har det høyeste gjennomsnittet.

Jobbtilfredshet. Tilfredshet med jobb er generelt høy, og vitenskapelig ansatte (5,83) viser det høyeste snittet. Det er ikke store forskjeller, med prester (5,72), kontrollgruppe (5,31) og bussjåfører (5,15). Alle over 5 på en skal fra 1 til 7.

Ytelse i jobben. Heller ikke for ytelse er det store gruppeforskjeller. Kontrollgruppa skårer høyest i gjennomsnitt (5,17). Prester (5,07) og bussjåfører (5,06) skårer jevnt, mens vitenskapelig ansatte (4,94) viser den laveste gjennomsnittsskåren.

5.3. Regresjonsanalyser

For å undersøke hvordan kjønn, alder, omsorgsansvar, stillingsprosent og yrkeskontekst bidrar til variansen i *preferanse* og *tilgang*, benyttet jeg standard lineær regresjonsanalyse. To analyser ble gjennomført med henholdsvis «preferanse» og «tilgang» som avhengige variabler. Analysene er gjort på hele utvalget med yrkesgruppene kodet som dummyvariabler. Resultatene viser dermed de tre yrkesgruppene sammenlignet med kontrollgruppen. Resultatene av analysen vises i tabell 5.4.

Tabell 5.4. Regresjonsanalyse. Forklaringsmodell for "Preferanse" og "Tilgang".

Variabel	Preferanse			Tilgang		
	Beta-koeffisient	Sig.	Std. Beta	Beta-koeffisient	Sig.	Std. Beta
(Konstant)	6,030			5,098		
Kjønn	.277	.000	.077	-.239	.000	-.073
Alder	-.172	.000	-.234	-.027	.065	-.040
Sivil status	.072	.348	.017	.035	.646	.009
Stillingsbrøk	-.004	.017	-.041	-.006	.000	-.072
Antall barn 0-5 år	-.014	.817	-.005	-.003	.959	-.001
Antall barn 6-17 år	-.044	.243	-.023	-.002	.949	-.001
Omsorgsansvar	-.008	.650	-.010	-.054	.001	-.075
Bussjåfører	.924	.000	.234	.079	.537	.022
Vitenskapelig ansatte	-.1,11	.000	-.309	-.975	.000	-.298
Prester	-.146	.410	-.018	-.995	.000	-.134
R		.518			.360	
R ²		.266			.130	
Adj. R ²		.263			.126	
F		90,88			37,37	

Note. *p<0.05.; **p<0.01.; ***p<0.001

^{a)} Mann = 0, Kvinne = 1

^{b)} Alder: 1 = 29 år eller yngre, 2 = 30-34, 3 = 35-39, 4 = 40-44, 5 = 45-49, 6 = 50-54, 7 = 55-59, 8 = 60-64, 9 = 65 år eller eldre

^{c)} Sivil status. Gift/samboende (respondenter som oppgir at det er to eller flere voksne i husholdningen) = 1, alle andre (respondenter som oppgir 1 eller færre voksne i husholdningen) = 0.

^{d)} Dummyvariabler. For bussjåfører: Bussjåfører = 1, alle andre = 0. For Vitenskapelig ansatte: Vitenskapelig ansatte = 1, alle andre = 0. For Prester: Prester = 1, alle andre 0.

For *preferanse* viser tabellen at kvinner har en noe høyere preferanse for segmentering enn menn ($\beta=.277$, $p<0.001$). Også alder som har betydning ($\beta=-.172$, $p<0.001$). Denne sammenhengen er slik at høyere alder har sammenheng med lavere skåre på preferanse.

Stillingsbrøk bidrar også signifikant, uten at det heller har det største forklaringspotensialet ($\beta=-.004$, $p<0.05$). Sammenhengen er slik at jo høyere stillingsprosent, jo lavere preferanse for segmentering.

Det er imidlertid yrkeskontekst som i størst grad påvirker preferanse i denne modellen. Sammenlignet med kontrollgruppen har bussjåfører en signifikant høyere preferanse for segmentering ($\beta=.924$, $p<0.001$). Vitenskapelig ansatte rapporterer derimot en signifikant lavere preferanse for segmentering ($\beta=-1.11$, $p<0.001$) sammenlignet med kontrollgruppen. Det er ikke signifikante forskjeller mellom prester og kontrollgruppen ($\beta=-.146$, *ikke signifikant*).

Også for *tilgang* er det signifikante forskjeller mellom yrkesgruppene. Prester ($\beta=-.995$, $p<0.001$) og vitenskapelig ($\beta=-.975$, $p<0.001$) skiller seg ut, hvor begge rapporterer signifikant lavere tilgang til segmentering sammenlignet med kontrollgruppen. Sammenlignet med kontrollgruppen opplever bussjåførene i utvalget verken mer eller mindre tilgang til segmentering ($\beta=.079$, *ikke signifikant*).

Kvinner opplever en lavere tilgang til segmentering enn menn ($\beta=-.239$, $p<0.001$). Også det totale omsorgsansvaret har påvirkning ($\beta=-.054$, $p<0.001$). Stillingsbrøk har en svak, men signifikant effekt. Sammenhengen er slik at jo høyere stillingsprosent, jo lavere tilgang til segmentering ($\beta=-.006$, $p<0.001$).

5.4 Oppsummering innledende analyser

De innledende analysene i form av korrelasjonsanalyse med dummyvariabler og en fremstilling av gjennomsnittsverdier fordelt på gruppene, indikerer at de to integrerende yrkeskontekstene skiller seg fra kontrollgruppen og bussjåfører på flere variabler. De to sistnevnte gruppene opplever lavest grad av konflikt mellom jobb og privatliv, mens vitenskapelig ansatte og prester opplever i større grad en slik konflikt. Samtidig opplever prester og vitenskapelig ansatte større grad av jobbtilfredshet. For ytelse er det kun små forskjeller mellom yrkesgruppene.

Det fremgikk også gruppeforskjeller i gjennomsnittsverdiene for preferanse og tilgang til segmentering, og også her ses et skille mellom vitenskapelig ansatte og prester på den ene side, og bussjåfører og kontrollgruppen på den andre siden. Disse sammenhengene ble testet i

to regresjonsanalyser, med preferanse og tilgang som avhengige variabler og yrkestilhørighet som dummyvariabler. Disse analysene bekrefter disse gruppeforskjellene. De innledende analysene indikerer et mønster som tegner seg:

Vitenskapelig ansatte og prester opplever lavest mulighet til tydelige grenser mellom jobb og privatliv. De opplever også høyere grad av konflikt mellom de to domene. Men de er også de to gruppene som opplever høyest jobbtilfredshet. Et annet viktig poeng er at vitenskapelig ansatte i større grad enn prestene *foretrekker* et mindre tydelig skille.

Når det gjelder kontrollvariabler, er det kjønn som har størst betydning. Resultatene viser at kvinner foretrekker større grad av segmentering enn menn, men opplever lavere tilgang enn menn, kontrollert for yrkeskontekst og andre demografiske variabler. Det er ingen større forskjeller mellom gifte/samboende og enslige og antall barn eller grad av omsorgsansvar.

5.5. Polynomiale regresjonsanalyser

I de neste kapitlene vil jeg gå gjennom resultatene av de polynomiale regresjonsanalysene. I tråd med anbefalingene til Edwards (2002) vil jeg benytte tredimensjonale plott for å tolke sammenhengene. Analysene ble gjennomført i tråd med anbefalingene fra Edwards m.fl (Edwards, 1994b, 2001; Edwards & Parry, 1993; Edwards & Rothbard, 1999, 2000), hvor kontrollvariabler ble satt inn i blokk 1, preferanse og tilgang i blokk 2 og høyereordensvariablene i blokk 3.

For å gjøre fremstillingen så ryddig som mulig har jeg valgt å sette opp tre regresjonstabeller, én for hver av utfallsvariablene, med alle fire utvalgene i samme tabell. Ved å samle yrkesgruppene for hver avhengige variabel kan disse sammenlignes på en god og oversiktlig måte. Fordi samtlige regresjonsanalyser er gjort stegvis med tre blokker, ville denne tabellen blitt svært kompleks dersom alle blokkene hadde blitt tatt med. En analyse som ble gjennomført ved å legge alle variablene inn i én enkelt blokk, viste identiske koeffisienter som blokk 3 i den multiple regresjonsanalysen. En ytterligere begrunnelse til ikke å fremstille og kommentere de blokkvise endringene er at både kontrollvariablene i blokk 1 og høyereordensvariablene i blokk 3 i liten grad gir endringer i forklart varians. De fullstendige regresjonstabellene med tolkninger er lagt ved i appendiks B1-B4.

Tabell 5.5. Polynomial regresjonsanalyse. Sammenhenger mellom segmentering og jobb-hjemkonflikt.

Yrkesgruppe:	Bussjåførere		Vitenskapelig ansatte		Prester		Kontrollgruppe	
	Beta-koeffisienter	Std.Beta	Beta-koeffisienter	Std.Beta	Beta-koeffisienter	Std.Beta	Beta-koeffisienter	Std.Beta
(Konstant)	3,080		4,107		2,719		2,982	
Kjønn	.623**	.095	-.021	-.007	.375	.133	-.312	-.102
Alder	-.094*	-.101	-.032*	-.054	.014	.023	-.039	-.054
Sivil status	-.089	-.020	-.103	-.028	-.190	-.051	-.090	-.025
Stillingsbrøk	.009**	.092	-.002	-.024	.009	.077	.008	.111
Antall barn 0-5 år	.207	.060	.075	.032	.097	.050	-.569**	-.279
Antall barn 6-17 år	-.079	.037	.140***	.089	.175	.136	.019	.010
Omsorgansvar	.032	.038	-.015	-.024	-.007	-.011	.097	.160
Preferanse	.313***	.231	.063**	.073	-.012	-.014	.214	.205
Tilgang	-.459***	-.407	-.371***	-.368	-.484***	-.519	-.379***	-.409
Preferanse ²	-.008	-.015	.019	.037	.064	.132	-.016	-.032
Preferanse * Tilgang	-.030	-.063	-.038**	-.077	-.061	-.136	-.064	-.135
Tilgang ²	-.013	-.021	.041**	.082	-.024	-.048	-.018	-.034
R		.586		.436		.612		.578
R ²		.344		.190		.375		.334
Adjusted R ²		.330		.184		.312		.281
F		24,22		31,94		5,94		6,27
Linær form langs P=T	$a_1 = b_1 + b_2 = -0,18$		$a_1 = b_1 + b_2 = -0,30***$		$a_1 = b_1 + b_2 = -0,50***$		$a_1 = b_1 + b_2 = -0,17$	
Kurvelinær form langs P=T	$a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = -0,10*$		$a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = -0,04$		$a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = -0,02$		$a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = -0,10$	
Linær for langs P=-T	$x_1 = b_1 - b_2 = 0,64***$		$x_1 = b_1 - b_2 = 0,44***$		$x_1 = b_1 - b_2 = 0,47***$		$x_1 = b_1 - b_2 = 0,59$	
Kurvelinær form langs P=-T	$x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = 0,03$		$x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = 0,20$		$x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = 0,10$		$x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = 0,03$	

*p<0.05.; **p<0.01.; ***p<0.001

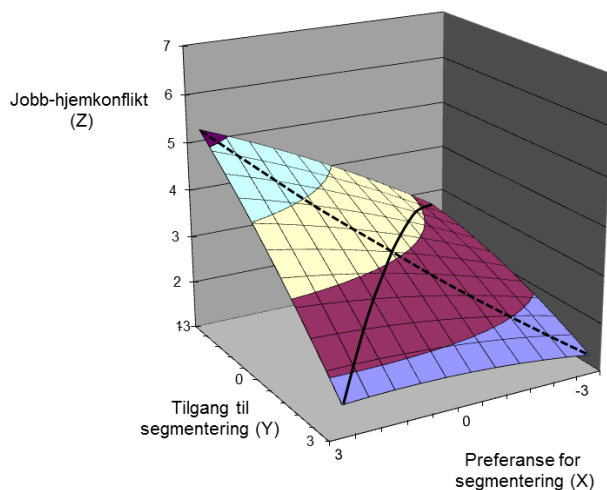
Note: a_1 og a_2 representerer helningen for hver av overflatene langs P = T linjen, mens x_1 og x_2 representerer helningen langs P = -T linjen, hvor b_1 , b_2 , b_3 , b_4 og b_5 er koeffisientene for henholdsvis "Preferanse", "Tilgang", "Preferanse²", "Preferanse" * "Tilgang" og "Tilgang²".

5.5.1 Jobb-hjemkonflikt

For å undersøke sammenhengen mellom personlige preferanser, opplevd tilgang til segmentering og jobb-hjemkonflikt blant yrkesgruppene, ble det gjennomført fire separate regresjonsanalyser. Resultatene for yrkesgruppene er samlet i tabell 5.5.

5.5.1.1 Bussjåførere

Som vist i regresjonsanalysen så gir resultatet ingen støtte for interaksjonseffekter eller kurvlineære sammenhenger. Både preferanse ($\beta=.313$, $p<0.001$) og tilgang ($\beta=-.459$, $p<0.001$) oppnår signifikante betaverdier, og modellen som helhet forklarer 33 % av variansen i jobb-hjemkonflikt. For å tolke resultatene kan vi ta en kikk på overflateplottet i figur 5.1.



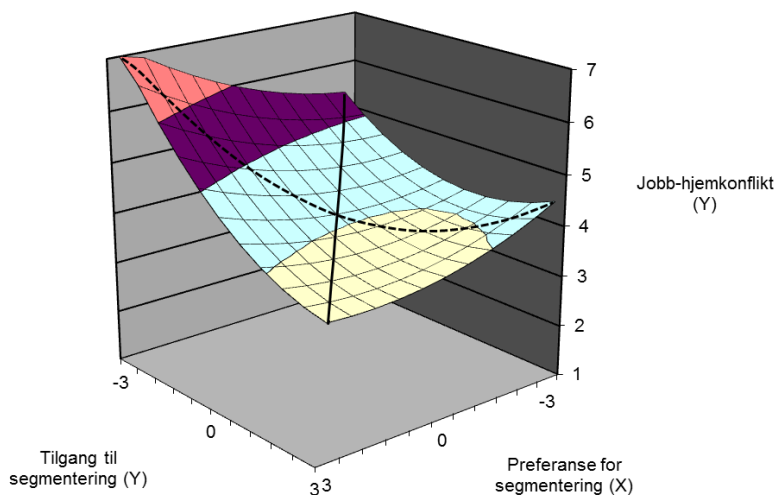
Figur 5.1

Den heltrukne linjen indikerer perfekt samsvar mellom preferanse og tilgang. Om vi følger den stiplede linjen ute fra venstre, ser vi at jobb-hjemkonflikt avtar når vi nærmer oss perfekt match, som antatt. Men når vi fortsetter å følge denne linjen ser vi at konflikt fortsetter å avta. Denne sammenheng er lineær og signifikant på .001-nivå ($x_1=-.064$, $p<.001$). Dette indikerer at tilgang til segmentering i seg selv er en viktigere faktor enn match mellom preferanser og tilgang. Den heltrukne linjen som indikerer god match, har en kurvlineær form, med de høyeste skårene i midten, og lavere skårer jo høyere preferansene er. Sammenhengen er signifikant ($a_2=-0,10$, $p<.05$). Likevel er denne sammenhengen så svak at hvor denne matchen befinner seg i praksis har lite å si.

Tilgang til segmentering viser en sterk negativ sammenheng med jobb-hjemkonflikt. Høy tilgang har sammenheng med lav grad av jobb-hjemkonflikt. Plottet viser også at dersom

tilgang til segmentering oppleves som høy, gir ikke individuelle preferanser noe utslag i opplevelsen av konflikt. Men dersom tilgangen oppleves som *lav*, finner vi de høyeste skårene på jobb-hjemkonflikt blant respondenter med høy preferanse for segmentering. Det kan også kommenteres at kvinnelige bussjåfører opplever signifikant høyere grad av konflikt enn sine mannlige kollegaer.

5.4.1.2 Vitenskapelig ansatte



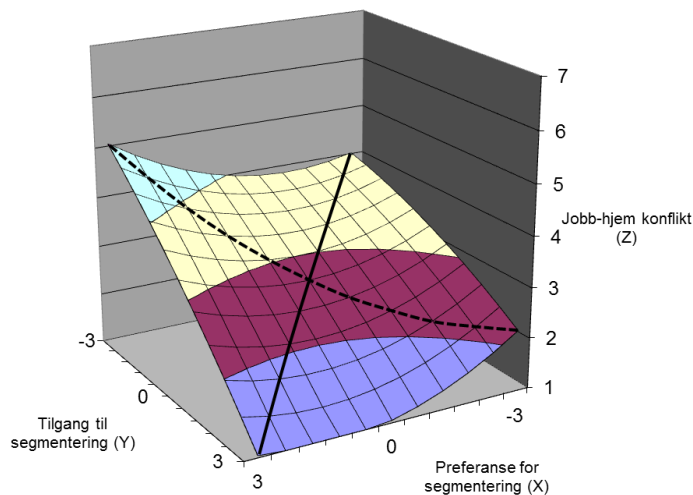
Figur 5.2.

Som vist i tabell 5.5 forklarer modellen 18,4 % av variansen i jobb-hjemkonflikt blant vitenskapelig ansatte. Tilgang viser en negativ sammenheng med jobbtrivsel ($\beta=.371$, $p<0.001$), mens preferanse viser en positiv sammenheng ($\beta=.063$, $p<0.01$).

Når vi følger den stiplede linjen fra ytterkant av Y-aksen og innover, ser vi at jobb-hjemkonflikt synker når tilgangen til segmentering øker. Når tilgangen overgår preferansene, vises en svak økning i konflikt. Om vi ser på slopetestene i tabell 5.5, ser vi at kurven langs $P=-T$ har en svak, men kurvelinær form ($x_2=0,20$, $p<0,001$). Tross signifikant resultat, er verdiene såpass lave at en mer fornuftig tolkning vil være å betrakte tilgang til segmentering som en hovedeffekt. Dette bekreftes også av betakoeffisientene til «Tilgang», som viser en forholdsvis sterk effekt på opplevelsen av jobb-hjemkonflikt. Dette kan også støttes av overflateplottet. Dersom tilgang til segmentering er høy, er skåren på konflikt nærmest identisk uavhengig av om preferansen er høy eller lav. Plottet viser også at lav tilgang har sammenheng med høyere grad av konflikt, og de høyeste skårene på jobb-hjemkonflikt har

sammenheng med kombinasjonen lav tilgang og høy preferanse. For vitenskapelig ansatte har også barn mellom 6 og 17 år en påvirkning på opplevelsen av jobb-hjemkonflikt.

5.4.1.3 Prester



Figur 5.3

Som tabell 5.5 viser, forklarer modellen i helhet 31,2 % av variansen i jobb-hjemkonflikt. I denne modellen er også kjønn signifikant ($\beta=.434$, $p<.05$). Interaksjonsvariabelen og de to kvadrerte variablene indikerer ingen interaksjonseffekt. Tilgang til segmentering er signifikant ($\beta=-.484$, $p<0.001$).

For å undersøke sammenhengene kan vi ta en kikk på figur 5.3. Dersom vi som vanlig begynner ute til venstre og beveger oss langs den stiplede linjen, ser vi at grad av konflikt avtar som antatt. Men når vi beveger oss forbi den heltrukne linjen videre ut mot høyre, ser vi at grad av konflikt fortsetter å synke for deretter å flate ut. Slopetesten viser en signifikant lineær sammenheng ($x_1=-0,5$, $p<0.001$) og indikerer en hovedeffekt for tilgang til segmentering.

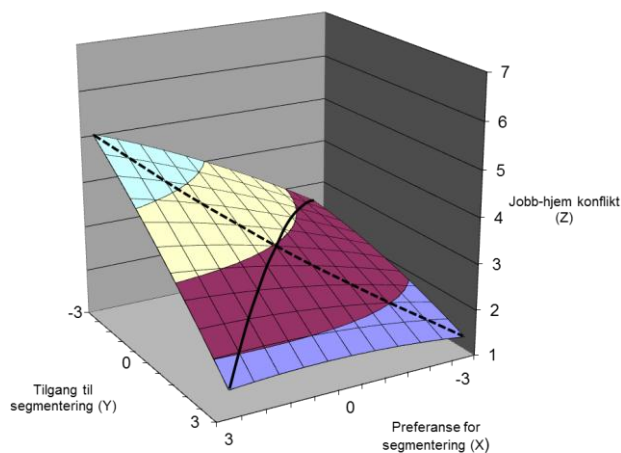
Antakelsen om at sterke preferanser som blir møtt, vil gi bedre utfall enn nøytrale preferanser ville blitt representert ved en kurvlineær heltrukken linje. Plottet viser at denne ikke er kurvlineær, men lineær, noe signifikanstesten i tabell 5.5 bekrefter ($a_2=-0,05$, ikke signifikant; $a_1=-0,47$, $p<.001$). Denne sammenhengene indikerer at match mellom høy preferanse og høy

tilgang resulterer i signifikant lavere skåre på jobb-hjemkonflikt enn ved match i andre enden av skalaen. Denne sammenhengen illustreres godt i plottet. Men tilgang viser i seg selv en sterk hovedeffekt, noe som resulterer i at dersom tilgang oppleves som høy, så er jobb-hjemkonflikt lav uavhengig av hvor på kontinuumet preferansen befinner seg.

En videre tolkning av overflateplottet forteller oss at høyest skåre på jobb-hjemkonflikt har sammenheng med høy preferanse og lav tilgang til segmentering. Modellen, sett i sin helhet, indikerer at ut over sivil status så er det tilgang til segmentering som i hovedsak forklarer opplevelsen av konflikt mellom jobb og hjem blant prester.

5.4.1.4 Kontrollgruppe

Fra tabell 5.5 kan vi se at for dette utvalget har antall barn mellom 0 og 5 år en viss påvirkning for opplevelsen av konflikt ($\beta = -.569$, $p < 0.01$). Tilgang til segmentering oppnår også en signifikant effekt ($\beta = -.379$, $p < 0.001$), men resultatet indikerer ingen interaksjonseffekter eller kurvelineære sammenhenger.



Figur 5.4

Figuren 5.4 er nærmest identisk med resultatet for utvalget av bussjåfører, og vi ser også her at grad av konflikt avtar når tilgang nærmer seg match med preferanse. Når vi beveger oss forbi den heltrukne linjen videre ut mot høyre, ser vi på samme måte at grad av konflikt fortsetter å synke. De laveste skårene for konflikt har sammenheng med kombinasjonen høy preferanse og høy tilgang til segmentering. Opplevelsen av konflikt er størst for dem som har høy preferanse, men opplever lav tilgang.

Tabell 5.6. Polynomial regresjonsanalyse. Sammenhenger mellom segmentering og jobbtilfredshet.

Yrkesgruppe:	Bussjåførere		Vitenskapelig ansatte		Prester		Kontrollgruppe	
	Beta-koeffisienter	Std.Beta	Beta-koeffisienter	Std.Beta	Beta-koeffisienter	Std.Beta	Beta-koeffisienter	Std.Beta
(Konstant)	4,743		5,528		5,515		4.831	
Kjønn	.050	.009	.036	.016	.313	.128	.402*	.145
Alder	.104**	.134	.008	.016	.003	.012	.107*	.162
Sivil status	.079	.022	.087	.031	.129	.040	-.061	-.019
Stillingsbrøk	.001	.007	.004**	.071	.005	.044	.010*	.154
Antall barn 0-5 år	.198	.069	-.048	-.027	-.145	-.087	.157	.085
Antall barn 6-17 år	-.111	-.062	-.085**	-.069	-.018	-.016	.186	.107
Omsorgansvar	.028	.039	.006	.032	.028	.050	-.122*	-.222
Preferanse	-.216***	-.191	-.185***	-.272	-.115	-.152	-.271**	-.287
Tilgang	.368***	.390	.153***	.195	.205*	.253	.130	.155
Preferanse ²	-.044	-.097	-.013	-.033	-.059	-.140	-.031	-.069
Preferanse * Tilgang	.027	.068	.045***	.117	.102**	.263	.086*	.199
Tilgang ²	.015	.029	-.014	-.036	-.031	-.071	-.085*	-.174
R		.554		.403		.569		.569
R ²		.307		.162		.324		.324
Adjusted R ²		.292		.156		.256		.256
F		20,53		26,31		4,75		4,75
Linær form langs P=T	$a_1 = b_1 + b_2 = 0,20^*$		$a_1 = b_1 + b_2 = -0,08^{**}$		$a_1 = b_1 + b_2 = -0,09$		$a_1 = b_1 + b_2 = -0,17$	
Kurvelinær form langs P=T	$a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = -0,00$		$a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = 0,05^{**}$		$a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = -0,01$		$a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = -0,10$	
Linær for langs P=-T	$x_1 = b_1 - b_2 = 0,58^{***}$		$x_1 = b_1 - b_2 = -0,47^{***}$		$x_1 = b_1 - b_2 = -0,32^*$		$x_1 = b_1 - b_2 = 0,59$	
Kurvelinær form langs P=-T	$x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = -0,14^{***}$		$x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = -0,19^{***}$		$x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = -0,19^{**}$		$x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = 0,03$	

*p<0.05.; **p<0.01.; ***p<0.001

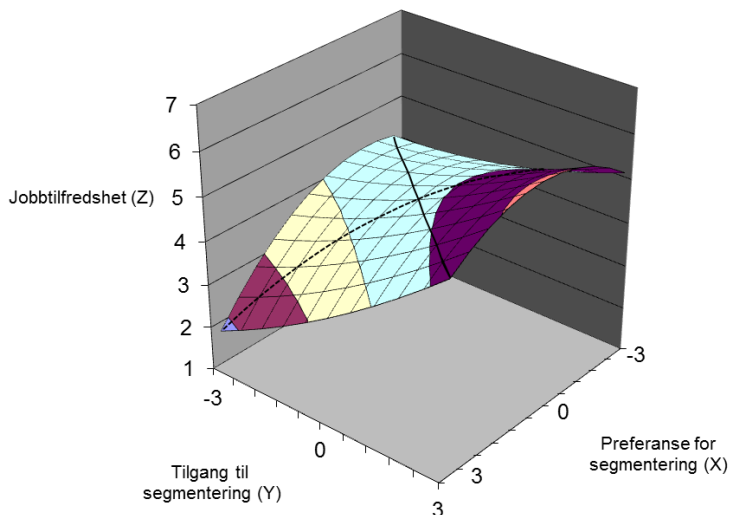
Note: a_1 og a_2 representerer helningen for hver av overflatene langs P = T linjen, mens x_1 og x_2 representerer helningen langs P = -T linjen, hvor b_1 , b_2 , b_3 , b_4 og b_5 er koeffesientene for henholdsvis "Preferanse", "Tilgang", "Preferanse²", "Preferanse" * "Tilgang" og "Tilgang²".

5.5.2 Jobbtilfredshet

For å undersøke sammenhengen mellom personlige preferanser, opplevd tilgang til segmentering og jobb-hjemkonflikt blant yrkesgruppene, ble det gjennomført fire separate regresjonsanalyser. Resultatene for yrkesgruppene er samlet i tabell 5.6.

5.5.2.1 Bussjåfører

Som vist i tabell 5.6, viser tilgang til segmentering en positiv sammenheng med jobbtrivsel ($\beta=.368$, $p<0.001$), mens preferanse viser en negativ sammenheng ($\beta=-.216$, $p<0.001$). Høyereordensvariablene som innføres i blokk 3, gir ikke en signifikant økning i forklart varians

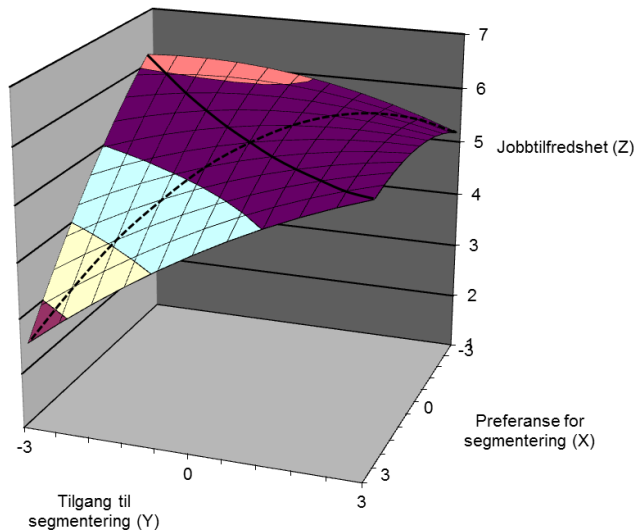


Figur 5.5

For å undersøke sammenhengene nærmere kan vi ta en kikk på figur 5.5. Om vi følger den stiplede linjen fra ytterst til venstre, ser vi at de laveste skårene på jobbtilfredshet har sammenheng med høy preferanse og lav tilgang til segmentering. Følger vi den stiplede linjen ser vi at trivsel øker når vi beveger oss mot linjen for perfekt match. Men når vi følger den stiplede linjen videre forbi den heltrukne linjen, ser vi at jobbtilfredsheten fortsetter å øke ettersom tilgang til segmentering øke. Denne helningsstigen er lineær og signifikant på .001-nivå ($\beta=.368$, $p<0.001$) og indikerer en hovedeffekt for tilgang til segmentering.

Gitt at tilgang til segmentering oppleves som lav, så ser vi også her det samme mønsteret som ved konflikt. Om vi følger «teppet» langs den venstre vegg, ser vi at høy preferanse gir utslag i lavere trivsel enn respondenter i andre enden av preferanseskalaen.

5.5.2.2. Vitenskapelig ansatte



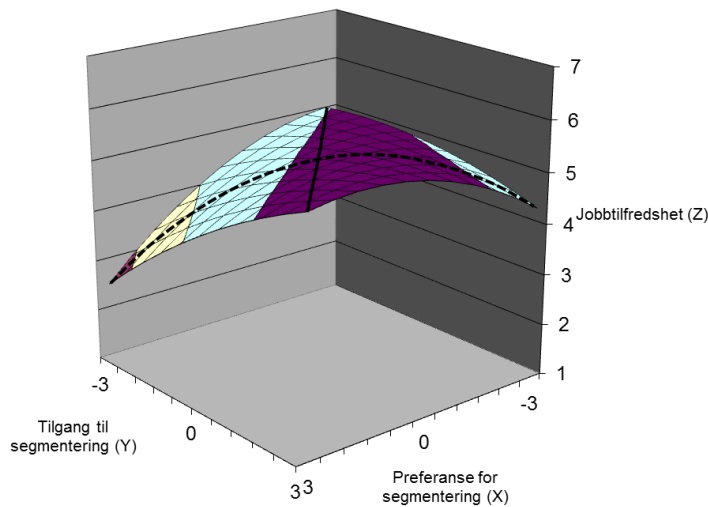
Figur 5.6

Tilgang viser en positiv sammenheng med jobbtrivsel ($\beta = .153$, $p < 0.001$), mens preferanse viser en negativ sammenheng ($\beta = -.185$, $p < 0.001$). Tabellen viser også et signifikant interaksjonsledd, noe som indikerer en kurvlineær sammenheng ($\beta = .045$, $p < 0.001$).

Om vi tar en kikk på figur 5.6 og følger den stiplede linjen, ser vi at jobbtilfredsheten øker jo nærmere vi kommer linjen for perfekt match. Når den stiplede linjen har krysset den heltrukne linjen, synker jobbtilfredsheten igjen noe. Som slopetesten i tabell 5.6 viser, er den stiplende linjen kurvlineær linje ($x_2 = -0,19$, $p < 0,001$). Imidlertid er den lineære sammenheng mer tydelig ($x_1 = -0,47$, $p < 0,001$).

Som plottet viser, har preferanse en stor effekt på jobbtilfredshet *dersom* tilgang til segmentering oppleves som lav. Følger vi «teppet» langs den venstre vegg, ser vi at de laveste skårene på jobbtilfredshet har sammenheng med høy preferanse og lav tilgang. Samtidig har de *høyeste* skårene på tilfredshet sammenheng med lav preferanse og *lav* tilgang.

5.5.2.3. Prester



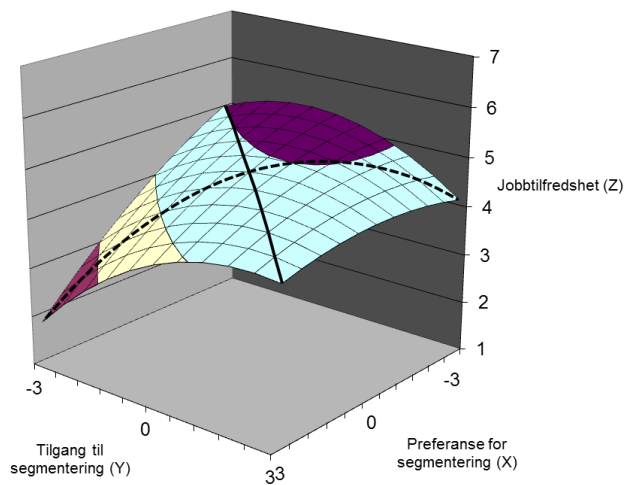
Figur 5.7

Interaksjonsvariabelen som innføres i blokk 3, øker forklart varians, og denne økningen er signifikant på .05-nivå (R^2 change =.05, F change (3, 119) =2,96, $p < .05$, se appendiks B3).

Når vi følger den stiplede linjen fra ytterst venstre og inn mot den heltrukne linjen, ser vi at jobbtildfredshet øker. Etter å ha krysset denne linjen ser vi at jobbtildfredshet igjen synker. Formen på kurven indikerer at kun et visst nivå av tilgang for segmentering har sammenheng med jobbtildfredshet. Dersom tilgangen er høyere enn det som er foretrukket, synker jobbtildfredsheten igjen. Denne sammenhengen bekreftes i slopetestene i tabell 5.6, men denne viser også at den lineære sammenhengen er sterkere ($x_1 = -0,32$, $p < .05$; $x_2 = -0,019$, $p < .01$).

En antakelse var at jobbtildfredshet vil være høyere når både preferanser og tilgang er høy eller lav enn når begge er nøytrale. Figur 5.7 viser at dette ikke er tilfellet. Dette inntrykket bekreftes ved ikke-signifikante slopetester ($a_1 = 0,10$, ikke signifikant; $a_2 = 0,05$, ikke signifikant). Som figuren viser, er det likevel en sterk sammenheng mellom fit og jobbtildfredshet. God fit har sammenheng med høy skåre på jobbtildfredshet, uavhengig av om matchen befinner seg høyt eller lavt på skalaen.

5.5.2.4. Kontrollgruppe



Figur 5.8

For kontrollgruppen oppnår ikke tilgang til segmentering en signifikant verdi ($\beta = .130$, *ikke signifikant*), mens preferanse viser en negativ sammenheng ($\beta = -.271$, $p < 0.01$). Tabellen viser også to signifikante interaksjonsledd, noe som indikerer en kurvlineær sammenheng (Preferanse*Tilgang, $\beta = .086$, $p < 0.05$; Tilgang², $\beta = .085$, $p < 0.05$).

For å undersøke sammenhengene kan vi ta en kikk på figur 5.8. Når vi følger den stiplede linjen fra ytterst venstre og inn mot den heltrukne linjen, ser vi at jobbtfredshet øker når tilgang til segmentering øker. Etter å ha krysset denne linjen ser vi at jobbtfredshet fortsetter å øke. Slopetestene i tabell 5.6 viser at denne sammenhengen er lineær og signifikant ($x_1 = -0,40$, $p < .05$). Ellers viser plottet at tilfredsheten generelt er høy, men kombinasjonen høy preferanse og lav tilgang gir lavere skåre på jobbtfredshet. De høyeste skårene på jobbtfredshet har sammen med lav preferanse for segmentering.

Tabell 5.7. Polynomial regresjonsanalyse. Sammenhenger mellom segmentering og ytelse i jobben.

Yrkesgruppe:	Bussjåførere		Vitenskapelig ansatte		Prester		Kontrollgruppe	
	Beta-koeffisienter	Std.Beta	Beta-koeffisienter	Std.Beta	Beta-koeffisienter	Std.Beta	Beta-koeffisienter	Std.Beta
(Konstant)	4,672		4,169		3,048		5,131	
Kjønn	-.086	-.019	-.093	-.043	.267	.140	.260	.124
Alder	-.027	-.043	.060***	.134	-.008	.020	-.024	-.049
Sivil status	-.067	-.023	.093	.034	.456	.182	.012	.005
Stillingsbrøk	.006*	.088	.002	.049	.018*	.224	-.002	-.042
Antall barn 0-5 år	.024	.010	-.163***	-.093	-.008	-.006	-.214	-.153
Antall barn 6-17 år	-.031	-.022	.000	.000	.045	.052	.133	.102
Omsorgansvar	.058*	.101	.045**	.092	-.016	-.036	-.013	-.032
Preferanse	-.149*	-.163	-.098***	-.149	.020	.034	-.061	-.085
Tilgang	.088	.116	.014	.018	.071	.113	-.103	-.163
Preferanse ²	.036	.098	.009	.024	-.050	-.153	.051	.151
Preferanse * Tilgang	-.018	-.055	-.007	-.018	.047	.156	.026	.081
Tilgang ²	-.033	-.077	.025*	.065	.016	.048	.042	.116
R		.204		.294		.348		.307
R ²		.042		.087		.121		.094
Adjusted R ²		.021		.080		.033		.022
F		2,02		12,86		1,37		1,3
Linær form langs P=T	a1 = b1+b2 = -0,05		a1 = b1+b2 = -0,13***		a1 = b1+b2 = 0,09		a1 = b1+b2 = -0,16	
Kurvelinær form langs P=T	a2 = b3+ b4+b5= -0,03		a2 = b3+ b4+b5= 0,07***		a2 = b3+ b4+b5= 0,01		a2 = b3+ b4+b5= 0,12**	
Linær for langs P=-T	x1 = b1- b2 = -0,28***		x1 = b1- b2 = -0,17***		x1 = b1- b2 = -0,05		x1 = b1- b2 = 0,04	
Kurvelinær form langs P=-T	x2 = b3- b4 + b5 = 0,08*		x2 = b3- b4 + b5 = 0,11***		x2 = b3- b4 + b5 = -0,08		x2 = b3- b4 + b5 = 0,07	

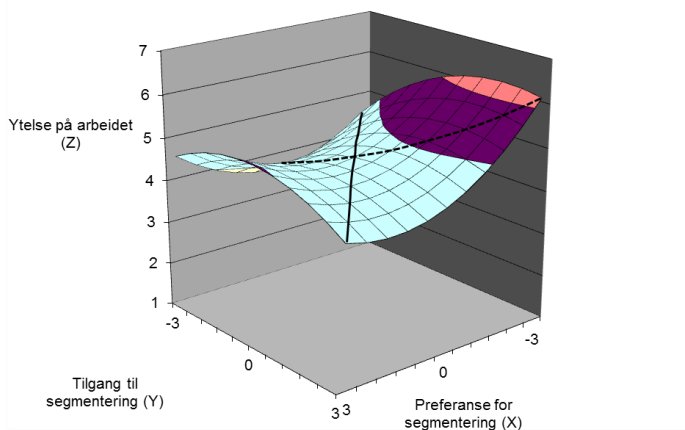
*p<0.05.; **p<0.01.; ***p<0.001

Note: a₁ og a₂ representerer helningen for hver av overflatene langs P = T linjen, mens x₁ og x₂ representerer helningen langs P = -T linjen, hvor b₁, b₂, b₃, b₄ og b₅ er koeffesientene for henholdsvis "Preferanse", "Tilgang", "Preferanse²", "Preferanse" * "Tilgang" og "Tilgang²".

5.5.3 Ytelse i jobben

For å undersøke sammenhengen mellom personlige preferanser, opplevd tilgang til segmentering og ytelse i jobben blant yrkesgruppene, ble det gjennomført fire separate regresjonsanalyser. Resultatene for yrkesgruppene er samlet i tabell 5.7.

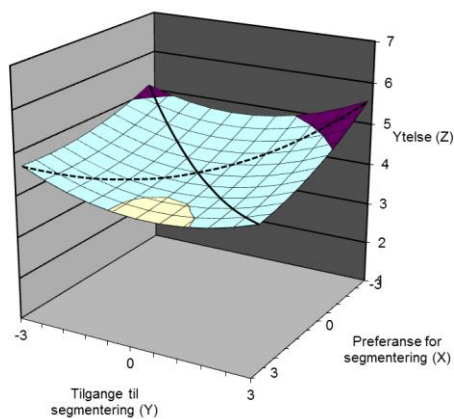
5.5.3.1. Bussjåfører



Figur 5.9

Som det fremgår i tabell 5.7, forklarer segmentering svært lite av ytelse i jobben. Modellen som helhet forklarer kun 2,1 % av variansen i ytelse (Adjusted $R^2=.021$). Resultatene gir heller ingen støtte til interaksjonseffekter eller signifikante kurvlineære sammenhenger.

5.5.3.2. Vitenskapelig ansatte

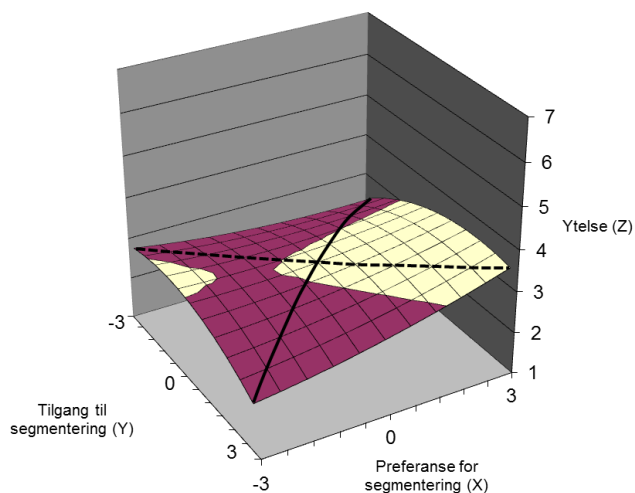


Figur 5.10

Som vist i tabellen, forklarer modellen noe mer av variansen i ytelse (Adjusted $R^2=.080$), men likevel forklarer segmentering lite av ytelse også for denne yrkesgruppen. Preferanse oppnår

signifikant betaverdi ($\beta = -.098$, $p < 0.001$). Sammenhengen er slik at vitenskapelig ansatte som foretrekker et tydeligere skille mellom jobb og hjem, opplever at de yter noe lavere enn sine kollegaer.

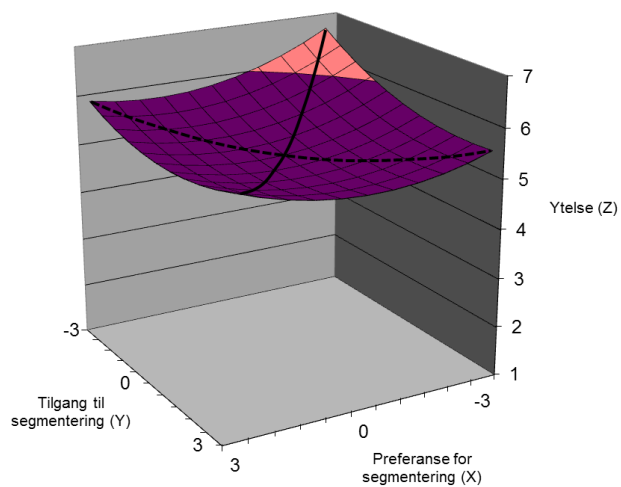
5.5.3.3. Prester



Figur 5.11

Som tabell 5.7 viser, forklarer modellen svært lite av ytelse i jobben. Modellen som helhet forklarer kun 3,3 % av variansen i den avhengige. Heller ikke for denne gruppen viser resultatene noen sammenheng mellom segmentering og ytelse.

5.5.3.4. Kontrollgruppe



Figur 5.12.

Som for de andre gruppene forklarer segmentering svært lite av ytelse i jobben for kontrollgruppen. Modellen i sin helhet forklarer kun 2,2 % av variansen i ytelse.

5.6. Oppsummering polynomiale regresjonsanalyser

For å undersøke sammenhenger mellom personlige preferanser og opplevd tilgang til segmentering i yrkeskonteksten, ble det gjennomført polynomiale regresjonsanalyser:

Jobb-hjemkonflikt. Når det gjelder konflikt mellom jobb og hjem, viser resultatene for alle referansegruppene en hovedeffekt for *tilgang* til segmentering. Opplevelse av konflikt synker når tilgang til segmentering øker. Men hva den enkelte foretrekker, vil i noen tilfeller ha forholdsvis mye å si for opplevelsen av jobb-hjemkonflikt. Respondentene som foretrekker tydelige grenser mellom jobb og hjem, men opplever *lav* mulighet til å etablere slike grenser, opplever til dels markant høyere grad av konflikt mellom de to domene enn respondenter som ikke foretrekker slike tydelige grenser. Dette er spesielt tydelig for bussjåfører og kontrollgruppen. En annen trend er at match mellom *høy* preferanse og *høy* tilgang har sammenheng med lavere konflikt enn match mellom *lav* preferanse og *lav* tilgang. En tredje tendens som kan synes er at dårlig match mellom preferanser og tilgang gir ulikt utslag i ulike yrkeskontekster. Høy preferanse for tydelige grenser koblet med en opplevelse av lav mulighet til slike grenser, slår ekstra hardt ut på opplevelsen av jobb-hjemkonflikt blant arbeidstakere som jobber i arbeidskontekster preget av større grad av *segmentering*.

Jobbtilfredshet. Også når det gjelder jobbtilfredshet, viser tilgang til segmentering en sterk hovedeffekt. Når tilgang til segmentering øker, øker jobbtilfredsheten. Denne sammenhengen ses på tvers av alle referansegruppene. Men også her kan preferanse ha mye å si. Tilfredsheten er generelt høy, men lavest jobbtilfredshet er å finne hos respondenter som i høy grad foretrekker tydelige grenser mellom jobb og hjem, men som opplever at slike grenser i liten grad er mulig. Denne effekten er sterkest hos vitenskapelig ansatte og blant prester. Dette kan indikere at i en slik yrkeskontekst, hvor tilgangen til segmentering er mindre enn i mer tradisjonelle kontekster, så vil denne manglende muligheten til å etablere et tydelig skille mellom jobb og hjem oppleves ekstra utfordrende for arbeidstakere som ønsker et slikt skille. For jobbtilfredshet har match mellom preferanser og tilgang i seg selv større betydning enn hvor denne matchen befinner seg. Det er liten forskjell mellom match mellom lav preferanse og lav tilgang eller høy preferanse og høy tilgang. Også for jobbtilfredshet ses en tendens til

ulikt utslag av dårlig match mellom preferanser og tilgang. Høy preferanse for tydelige grenser koblet med en opplevelse av lav mulighet til slike grenser, slår ekstra hardt ut på opplevelsen av jobbtilfredshet blant arbeidstakere som jobber i arbeidskontekster preget av større grad av *integrering*.

Ytelse i jobben. Resultatene viser ingen signifikant sammenheng mellom uavhengige variabler og ytelse. Respondentens rapporterte ytelse forklares derfor av faktorer som ikke fanges opp av denne modellen.

5.7 Oppsummering av resultater

Resultatet fra de innledende analysene indikerer at de to integrerende yrkeskontekstene skiller seg fra kontrollgruppen og bussjåfører på flere av de avhengige variablene. De to sistnevnte gruppene opplever lavest grad av konflikt mellom jobb og privatliv, mens vitenskapelig ansatte og prester opplever i større grad en slik konflikt. Samtidig opplever prester og vitenskapelig ansatte større grad av jobbtilfredshet. For ytelse er det kun små forskjeller mellom yrkesgruppene.

Også når det gjelder preferanse og tilgang til segmentering, ser resultatene ut til å indikere et skille mellom de ulike yrkeskontekstene. Bussjåfører både foretrekker og opplever god mulighet til å skille mellom jobb og livet utenfor arbeidsplassen. Vitenskapelig ansatte og prester opplever lavest mulighet til å etablere tydelige grenser mellom de to domene. Et viktig poeng er imidlertid at vitenskapelig ansatte i større grad enn prestene *foretrekker* et mindre tydelig skille.

Resultantene viser at det i hovedsak er yrkeskontekst som grad påvirker både preferanse og tilgang til segmentering, men også kjønn og alder har betydning. Ønsket om tydelige grenser mellom arbeid og hjem synker noe med årene. Kvinner foretrekker større grad av segmentering enn menn, men opplever samtidig lavere tilgang enn menn, kontrollert for yrkeskontekst og andre demografiske variabler.

For å undersøke mulige sammenhenger mellom personlige preferanser og opplevd tilgang til segmentering i sammenheng med utfallsvariablene jobb-hjemkonflikt, jobbtilfredshet og ytelse i jobben, ble det gjennomført polynomiale regresjonsanalyser.

Jobb-hjemkonflikt. Når det gjelder konflikt mellom jobb og hjem, viser resultatene for alle referansegruppene en hovedeffekt for *tilgang* til segmentering. Opplevelse av konflikt synker når mulighet til tydelige grenser øker. Preferanse for tydelige grenser, og en opplevelse av at slike grenser er mulige i sin jobbsituasjon, har sammenheng med lavere grad av konflikt. Derimot opplever respondenter som foretrekker mindre tydelige grenser, og har en jobbsituasjon som også bidrar til det, høyere grad av konflikt. I tillegg ser det ut til at høy preferanse for tydelige grenser koblet med en opplevelse av lav mulighet til slike grenser, slår ekstra hardt ut på opplevelsen av jobb-hjemkonflikt blant arbeidstakere som jobber i arbeidskontekster preget av større grad av *segmentering*, her representert ved bussjåfører.

Jobbtilfredshet. Også når det gjelder jobbtilfredshet, viser tilgang til segmentering en sterk hovedeffekt. Når mulighet til å etablere tydelige grenser oppleves som god, øker jobbtilfredsheten. Match mellom preferanser og tilgang i seg selv har større betydning enn hvor denne matchen befinner seg. Det er liten forskjell mellom match mellom lav preferanse og lav tilgang eller høy preferanse og høy tilgang. Høy preferanse for tydelige grenser, koblet med en opplevelse av lav mulighet til slike grenser, slår ekstra hardt ut på opplevelsen av jobbtilfredshet blant arbeidstakere som jobber i arbeidskontekster preget av større grad av *integrering*.

Ytelse i jobben. Resultatene viser ingen signifikant sammenheng mellom uavhengige variabler og ytelse. Respondentens rapporterte ytelse forklares derfor av faktorer som ikke fanges opp av denne modellen.

6. Diskusjon

Kreiner (2006) og Ammons (2012) hevder at i stedet for kun å undersøke hvilke grenser mennesker trekker mellom jobb og livet utenfor arbeidsplassen, så er en mer fruktbar tilnærming i stedet å undersøke grad av samsvar mellom hva de har *mulighet* til i sin arbeidssituasjon og hva de *foretrekker*. Ved å ta utgangspunkt i denne problemstillingen har målet med denne oppgaven vært å undersøke mulighet til å skille mellom jobb og hjem blant arbeidstakere i tre yrkeskontekster som i ulik grad gir anledning for slike tydelige grenser. Ved også å undersøke hvilke grenser den enkelte foretrekker vil resultatene i tillegg kunne undersøke konsekvenser av samsvaret mellom preferanse og tilgang.

Bussjåføreryrket representerer en kontekst som i større grad legger til rette for tydelige tids- og stedsmessige grenser mellom arbeid og livet utenfor jobb. Vitenskapelig ansatte og prester representerer jobbkontekster som i større grad opplever uklare og flytende grenser mellom jobb og privatliv. Dette er trekk som kjennetegner utviklingen for mange bransjer og arbeidsplasser i det postindustrielle samfunnet. Det er likevel viktig å påpeke at resultatene gjelder for utvalget som inngår i undersøkelsen, og kan ikke uten videre generaliseres til andre yrkesgrupper eller kontekster. Resultatene indikerer et skille mellom de to yrkeskontekstene. Hovedfunnene i analysene kan oppsummeres i følgende punkter:

- Vitenskapelig ansatte og prester opplever betydelig lavere mulighet til tydelige grenser mellom jobb og privatliv sammenlignet med både bussjåfører og kontrollgruppen.
- Som gruppe har prester det største avviket mellom hvilke grenser som foretrekkes og hva som oppleves som mulig i sin jobbsituasjon.
- Kvinner har et større ønske om et tydelig skille, og opplever samtidig lavere mulighet til et slikt skille, sammenlignet med menn.
- Tilgang til segmentering viser en hovedeffekt for både jobb-hjemkonflikt og tilfredshet i jobben: God mulighet til å etablere tydelige grenser har sammenheng med lavere opplevelse av jobb-hjemkonflikt og høyere jobbtfredshet.
- Den enkeltes preferanser påvirker konsekvensene av *lav* mulighet til å etablere tydelige grenser mellom jobb og hjem. Dersom tilgang til segmentering oppleves som lav, er de mest uheldige utfallene å finne hos respondenter som samtidig har høy preferanse for et slikt skille.
- Dårlig match mellom foretrukne grenser og hvilke grenser som oppleves som mulige å etablere i sin jobbsituasjon, gir ulikt utslag i ulike yrkeskontekster. Høy preferanse for

tydelige grenser koblet med en opplevelse av lav mulighet til slike grenser, slår ekstra negativt ut på opplevelsen av jobb-hjemkonflikt blant bussjåførere. Høy preferanse for tydelige grenser, koblet med en opplevelse av lav mulighet til slike grenser, slår ekstra negativt ut på opplevelsen av jobbtilfredshet blant vitenskapelig ansatte og prester.

- Resultatene indikerer ingen sammenheng mellom segmentering og ytelse i jobben

De følgende kapitlene vil nærmere diskutere resultatene av analysene. De innledende analysene vil bli sett i sammenheng med tidligere forskning. Når det gjelder sammenhengen mellom person, omgivelser og utfallsvariablene jobb-hjemkonflikt, jobbtilfredshet og ytelse, foreligger det, med ett unntak, ingen studier med samme utgangspunkt. I en lignende studie tar Kreiner (2006) utgangspunkt i et P-E fit-perspektiv og undersøker segmentering i sammenheng med konflikt, stress og jobbtilfredshet i en amerikansk kontekst. Siste del av diskusjonen vil derfor i hovedsak sammenligne resultatene med denne studien.

6.1 Preferanse og tilgang til segmentering

Innledningsvis ble det presentert fire problemstillinger. De to første retter seg mot demografiske variabler og yrkeskontekst i sammenheng med preferanse og tilgang til segmentering.

6.1.1 Preferanser for segmentering

Resultatet av analysen viser at det er yrkeskontekst som i størst grad også forklarer ulike preferanser. De to yrkesgruppene som skiller seg ut, er bussjåførere som foretrekker et høyere skille, mens vitenskapelig ansatte ønsker lavere skille, sammenlignet med kontrollgruppen. At vitenskapelig ansatte foretrekker et slikt skille kan forstås i sammenheng med at vitenskapelig ansatte opplever det som et gode å kunne fordype seg yrkesmessig i noe de har store personlig interesse for (Egeland & Bergene, 2012). Dette medfører gjerne mer utydelige grenser mellom hvor jobben slutter og privatlivet begynner. En måte å forstå bussjåførers ønske om et tydelig skille kan knyttes til den type stressbelastning mange sjåførere opplever. Forventninger fra passasjerer om overholdelse av ruteplan kombinert med lav kontroll over trafikk og andre ytre faktorer og liten grad av sosial støtte, medfører at yrket er forbundet med store stressbelastninger (Tse et al., 2006). Analysen viste også at prester i større grad enn vitenskapelig ansatte foretrekker tydelige grenser mellom jobb og hjem.

Kontrollvariablene benyttet i denne undersøkelsen, forklarer mindre av preferansene for segmentering. Dette er i hovedsak i tråd med både Kreiner (2006) og Rothbard et al. (2005), som heller ikke fant noen sammenheng mellom verken alder, kjønn, antall barn eller sivil status og preferanser for segmentering. Resultatet viser imidlertid at kvinner har en noe sterkere preferanse for segmentering enn menn, og at alder har en viss betydning, hvor ønske om et tydelig skille avtar med økende alder. Resultatene ved tidligere forskning peker i litt ulike retninger, men begge disse tendensene er sett i andre studier (Chen et al., 2008, N=528; Hecht & Allen, 2009, N=205-588).

6.1.2 Tilgang til segmentering.

Resultatet i denne undersøkelsen viser at det er yrkeskontekst som er den viktigste forklaringen også for mulighet til segmentering. Bussjåfører opplever høyest mulighet for å skille jobb og privatliv. Dette resultatet er i tråd med en norsk studie som undersøkte yrkesmessige forskjeller i interaksjonen mellom jobb og hjem blant åtte ulike yrkesgrupper (Innstrand et al., 2010). Studien målte ikke direkte tilgang til segmentering, men forskerne tok utgangspunkt i Boundary-teori og antakelsene om ulik tilgang til segmentering i ulike yrkeskontekster. I denne undersøkelsen ble bussjåføreryrket funnet som det mest segmenterte og den yrkeskonteksten som opplevde lavest grad av konflikt mellom domenenene.

Sammenlignet med kontrollgruppen opplever vitenskapelig ansatte og prester betydelig lavere mulighet til tydelige grenser mellom jobb og privatliv. Et slikt funn støtter både resultater i tidligere forskning på disse yrkesgruppene spesielt (Desrochers, Sargent & Hostetler, 2012; Kinman & Jones, 2008; Kreiner, 2009; Rafnsdottir & Heijstra, 2013), og i arbeidskontekster preget av høy grad av integrasjon generelt (Arlinghaus & Nachreiner, 2014; Beham, Drobnic, & Prag, 2014; Chen et al., 2008; Park et al., 2011). Sett i sammenheng med sine preferanser, viser dette resultatet at prester i langt større grad et tydelig skille mellom de to sfærene enn hva vitenskapelig ansatte gjør. Dette er et interessant funn fordi det indikerer at avviket mellom hvilke grenser man ønsker og hva man har mulighet for, er størst for prester som gruppe. Dette gir støtte for tidligere forskning som peker på de belastende sidene ved presteryrket, og kan ha viktige praktiske implikasjoner.

Når det gjelder kontrollvariabler, er det kjønn som har størst betydning. Resultatene viser at kvinner både foretrekker større grad av segmentering enn menn og opplever lavere tilgang enn menn, kontrollert for yrkeskontekst og andre demografiske variabler. Også denne sammenhengen ble funnet av Chen et al., (2008).

6.2 Interaksjonseffekter mellom preferanse og tilgang

De to siste problemstillingene rettet seg mot sammenhengen mellom tilgang til segmentering, samsvar mellom preferanser og tilgang og utfallsvariablene.

6.2.1 Segmentering og jobb-hjemkonflikt

Et funn på tvers av alle gruppene er en hovedeffekt for tilgang til segmentering. Dette er i tråd med tidligere forskning som har vist at gjennomtrengelige grenser har sammenheng med konflikt mellom jobb og hjem (Osion-Buchanan & Boswell, 2006). Det er også hva Kreiner (2006) fant i noe han tolker som at kontekster som legger til rette for segmentering også reduserer «faren» for konflikt. Denne undersøkelsen viser den samme effekten i tre spesifikke yrkeskontekster, hver med ulik tilgang til segmentering, og gir støtte til denne antakelsen.

Et annet funn som ses på tvers av alle gruppene, er at ved *lav* tilgang til segmentering er det til dels store forskjeller mellom respondenter med ulike preferanser. Respondenter som oppgir lav tilgang kombinert med høy preferanse, opplever jevnt over høyere jobb-hjemkonflikt enn respondenter som oppgir lav tilgang og *lav* preferanse. Denne sammenhengen er svært tydelig blant bussjåfører og i kontrollgruppen. Denne tendensen er det motsatte av hva Kreiner (2006) rapporterer i sin studie, hvor det er lav preferanse og lav tilgang som viser høyest skåre på jobb-hjemkonflikt. Et slikt funn understreker viktigheten av å legge til rette for at individer som foretrekker et tydelig skille bedre kan håndtere grensene mellom de to domene i tråd med egne ønsker.

6.2.2 Segmentering og jobbtilfredshet

Også for jobbtilfredshet er det i hovedsak tilgang til segmentering som er av betydning. Et gjennomgående resultat på tvers av alle gruppene, er at kombinasjonen lav tilgang til segmentering og høy preferanse har sammenheng med lavest grad av jobbtilfredshet. Dette resultatet er også i tråd med Kreiner (2006), men sammenhengen er enda tydeligere i denne undersøkelsen.

I tillegg til hovedeffekt for tilgang fant Kreiner (2006) også en interaksjonseffekt. Jobbtilfredsheten øker når tilgangen nærmer seg preferanse, men synker igjen når tilgang overgår det foretrukne nivå av segmentering. En slik effekt finnes i denne undersøkelsen for gruppene vitenskapelig ansatte og prester. Dette indikerer at begge disse yrkesgruppene foretrekker en viss grad av overlapp mellom arbeid og privatliv.

For yrkesgruppene i denne undersøkelsen har god match mellom preferanse og tilgang sammenheng med høy jobbtilfredshet, uavhengig av hvor på skalaen denne matchen befinner seg. Dette er et annet resultat enn Kreiner (2006), som i sin studie fant at jobbtilfredsheten var høyere hos respondenter som foretrakk høy grad av integrasjon og opplevde god mulighet til dette.

6.2.3 Segmentering og ytelse i jobben

Når det gjelder sammenheng mellom segmentering og ytelse i jobben, viser resultatene ingen sammenheng. Heller ikke kontrollvariabler viser noen sammenheng med ytelse. Konklusjonen blir dermed at de ulike gruppenes skåre på denne utfallsvariabelen skyldes årsaker denne modellen ikke fanger opp.

6.3 Oppsummering

Innledningsvis ble det vist til hvordan det industrialiserte samfunnet etablerte et tydelig skille mellom jobb- og familiesfæren, og hvordan det post-industrialiserte samfunnet på ny endrer disse grenselinjene. For yrkesgruppene i undersøkelsen har det å ha mulighet til å etablere et tydelig skille mellom jobb og livet utenfor jobb en viktig effekt i seg selv. I tillegg har resultatene vist at hvordan slike uklare grenser oppleves, vil kunne være avhengig av hva den enkelte foretrekker. Personlige preferanser slår sterkest inn dersom muligheten til å skille mellom arbeid og fritid oppleves som liten. Personer som gjerne ønsker et slikt skille, opplever både større konflikt mellom jobb og livet utenfor jobb og lavere jobbtilfredshet, sammenlignet med personer som ikke har behov for et slikt tydelig skille. Både preferanser og tilgang påvirkes i hovedsak av yrkeskontekst, mens demografiske trekk har liten betydning. Kvinner foretrekker i noe større grad tydeligere grenser enn menn og opplever i noe mindre grad enn menn mulighet til å etablere slike grenser.

Ved å benytte tre ulike utvalg som opplever ulik grad av mulighet til segmentering, har resultatene også vist en tendens i retning noen kontekstavhengige interaksjonseffekter. Høy preferanse for tydelige grenser koblet med en opplevelse av lav mulighet til slike grenser, slår ekstra negativt ut på opplevelsen av jobb-hjemkonflikt blant arbeidstakere som jobber i arbeidskontekster preget av større grad av *segmentering*, representert ved bussjåfører. Lignende mekanisme ses også for jobbtilfredshet. Høy preferanse for tydelige grenser koblet med en opplevelse av lav mulighet til å etablere slike grenser, slår ekstra negativt ut på

opplevelsen av jobbtilfredshet blant arbeidstakere i arbeidskontekster preget av større grad av *integrering*, her representert ved vitenskapelig ansatte og prester.

På bakgrunn av resultatene i denne undersøkelsen bør segmentering derfor anses som et relevant begrep i undersøkelser av sammenhenger mellom jobb og hjem også i en norsk kontekst. En person-environment fit tilnærming, i kombinasjon med polynomial regresjonsanalyse og responsoverflatemetodologi, gir også et godt verktøy til å oppdage og forstå samspill mellom person og omgivelser, også i forholdet mellom arbeid og privatliv.

6.3 Implikasjoner

Resultatene viser at håndtering av grensene rundt jobb og privatliv kan være en viktig faktor både for å redusere konflikten mellom de to domene og å øke jobbtilfredsheten. Spesielt er dette viktig for individer som ønsker et tydelig skille, men som opplever liten mulighet for å etablere en slik grense. For prester som gruppe er dette avviket mellom hva man ønsker og hva man opplever man har mulighet til i sin jobbsituasjon størst. For denne yrkesgruppen, men også for arbeidstakere som befinner seg i en slik situasjon, vil tiltak som bidrar til å etablere tydeligere grenser mellom de to sfærene være viktig. Det er ingen grunn til å tro at det kun er prester som vil oppleve et slikt avvik. Flere trender i det post-industrielle samfunnet peker i retning av en større integrasjon mellom jobb- og privatliv, og forskning og mer kunnskap om konsekvenser av overlappning mellom de to domene medfører er derfor viktig.

Foreliggende forskning og litteratur viser at én dimensjon av håndteringen av grensene er opp til den enkelte. Kreiner og kollegaer (2009) har på bakgrunn av kvalitative studier analysert ulike måter slike grenser kan etableres. Grunnleggende handler det om å tenke gjennom hvordan andre mennesker påvirker vår egen håndtering av grensene. Kan familie, kollegaer, ledere eller andre i omgivelsene bidra? Det kan også være viktig å utvikle et bevisst forhold til hvordan tiden benyttes. Et annet aspekt er å etablere forventninger i sine omgivelser ved å kommunisere sine egne preferanser. Dersom det er mulig, og aktuelt, kan det være viktig å være tydelig på at det er visse tidspunkt eller dager man ikke jobber eller er disponibel for kontakt.

Samtidig som slike tiltak vil kunne hjelpe den enkelte for å bedre håndtere grensene rundt sine domener, så vil gode felles løsninger på den enkelte arbeidsplass, i den grad det er

relevant, være et lederansvar. I en av avisartiklene det ble referert til innledningsvis, fremkommer det at flere medlemsbedrifter til NHO savner interne retningslinjer for kontakt utover normalarbeidstiden (Lohne, 2014). At dette er et uttalt savn, indikerer nettopp at muligheten til å kunne trekke et tydeligere skille mellom jobb og livet utenfor arbeidsplassen oppleves som viktig. Resultatet i denne undersøkelsen er i utgangspunktet kun generaliserbart til yrkesgruppene som er inkludert, men det indikerer likevel at slike retningslinjer vil kunne være viktige i seg selv, og arbeidstakere som opplever et stort avvik mellom egne preferanser og hva de opplever å ha tilgang til i sin arbeidssituasjon, vil kunne oppleve en ekstra stor effekt.

6.4 Sterke og svake sider

En styrke ved denne oppgaven er at den belyser et viktig tema. Både Boundary-teori generelt, og segmenteringsbegrepet spesielt, opplever stor interesse på det internasjonale forskningsområdet. Samtidig foreligger det få eller ingen studier i en norsk sammenheng. Denne undersøkelsen bidrar derfor til å validere tidligere funn og belyse sammenhenger mellom preferanser og tilgang til segmentering i ulike norske yrkeskontekster. I tillegg blir det benyttet godt validerte måleinstrument som er mye benyttet i tidligere publisert forskning. Oppgaven har også noen svake sider, og studien må også vurderes ut fra sine begrensninger.

Indre validitet. En begrensning er at data er samlet inn ved en tverrsnittstudie. Dette medfører at de antatte sammenhengene i seg selv strengt tatt kun kan betraktes som korrelasjoner, og konklusjonene kan dermed ikke si noe sikkert om årsaksforholdet mellom variablene (Shadish, Cook & Campbell, 2002, s. 7). Eksempelvis kan det ikke sies med sikkerhet om høy preferanse for segmentering er et ønske forårsaket av lav tilgang til segmentering. Eller om lav jobb-hjemkonflikt er forårsaket av høy tilgang til segmentering eller omvendt. Det kan heller ikke utelukkes at det finnes tredjevariabler som kan forklare sammenhenger i resultatene. Konklusjonene trekkes derfor på det teoretiske grunnlaget og må bedømmes deretter. For å kunne trekke sikrere konklusjoner om slike sammenhenger, bør fremtidige undersøkelsen benytte longitudinelle design.

«*Common method bias*». En annen begrensning er at alle data er hentet inn ved selvrapportering. Denne metoden er vanlig i sosialvitenskapelig forskning, men den er også sårbar for «*common method bias*» (Avolio, Yammarino & Bass, 1991). Dette refererer til

potensielle målefeil, eller bias, når to eller flere begrep måles ved den samme respondenten. En mulig konsekvens er at variansen skyldes målemetoden fremfor begrepet man ønsker å undersøke (Kristof-Brown et al., 2005; Podsakoff, Podsakoff, MacKenzie & Jeong Yeon, 2003). Lambert med kolleger (2003) mener likevel slike målinger er en hensiktsmessig metode når man undersøker personlige vurderinger og fenomen, som deres opplevelse av egen arbeidssituasjon.

Begrepsvaliditet. Det er også noen begrensninger ved selve instrumentene som bør belyses. Begrepsvaliditet dreier seg om i hvilken grad spørsmålene som stilles måler det overordnede begrepet de er ment å måle på en god måte (Hellevik, 2011, s. 190). Instrumentet som måler ”Preferanse” og ”Tilgang” til segmentering er det mest benyttede og validerte instrumentet for slike målinger. Dette er i utgangspunktet en styrke ved denne undersøkelsen. Det må likevel påpekes at noen av spørsmålstillingene kan fremstå som verdiladede og/eller førende. På bakgrunn av at det ikke er fremkommet kritikk av instrumentene, har jeg valgt å oversette formuleringene så nær sin originale form. Dette punkt representerer likevel en viktig begrensning, og det understrekes at resultatene må tolkes i lys av dette.

6.5 Videre forskning

Måleinstrumentet som benyttes for å måle preferanse og tilgang til segmentering, er mye benyttet innen studier som kombinerer mål av både personlige preferanser og tilgang til segmentering. På bakgrunn av kritikken nevnt i forrige kapittel, mener jeg dette instrumentet bør utvikles videre for fremtidige studier. I en utvikling av et instrument for måling av preferanse og tilgang ville det også vært interessant å utvikle og formulere svaralternativer slik at ”integrering” i tydeligere grad inkluderes i den andre enden av skalaen og således fanger hele integrasjon-segenterings-kontinuumet. Slike utbedringer åpner for sammenligninger mellom de to håndteringsmekanismene i sammenheng med relevante utfallsvariabler i en og samme studie.

Forskning på sammenhenger mellom jobb og hjem har blitt kritisert for å ikke inkludere individuelle forskjeller i prediksjon og forklaring av konflikt mellom de to domene. Denne undersøkelsen har vist hvordan ulike personlige preferanser kan påvirke konsekvenser av lav mulighet til å etablere tydelige grenser mellom arbeid og livet utenfor jobb. Selv om resultatene av denne undersøkelsen viser at interaksjonseffekter i hovedsak ikke bidrar

signifikant til større forklaringspotensial, så mener jeg denne analysemetoden, i kombinasjon med den visuelle fremstillingen av resultatene, åpner for en god forståelse av hvordan to variabler i sammen predikerer et utfall. Metoden bør slik sett være interessant både i videre forskning på jobb-hjembalansen, men også i annen organisasjons- og arbeidslivsforskning. I takt med et økende mangfold i arbeidslivet vil det derfor i større grad enn tidligere være viktig å utvikle en forståelse av hvordan personlige ulikheter, både når det gjelder preferanser, ønsker og verdier, virker sammen med den enkeltes kontekst når man ønsker å forklare og forstå relevante utfall.

Det er benyttet kun et begrenset antall utfallsvariabler i denne undersøkelsen. Det finnes en rekke andre variabler, både på individ og organisasjonsnivå som kan være interessante i denne sammenhengen. Motivasjon, organisasjonsforpliktelse, stress og utbrenthet er noen eksempler. Videre forskning bør undersøke slike og andre relevante variabler. For best å forstå håndteringsmekanismer i en norsk kontekst, bør studier av preferanser og tilgang på tvers av organisasjonskontekster også følges av kvalitative tilnæringer.

6.6 Avsluttende betraktninger

I det førindustrielle samfunnet var det ikke noe tydelig skille mellom jobb, fritid, familie og kolleger. De ulike sidene ved tilværelsen var i større grad smeltet sammen i en helhet. Med industrialiseringen ble denne samfunnsstrukturen endret, med et tydeligere skille mellom jobb og livet utenfor arbeidsplassen som resultat. Arbeidsdagene var ofte harde, og tiden utenfor jobb ble ansett som en viktig sfære for rekreasjon og sosiale relasjoner. Det post-industrielle samfunnet kan på mange måter betraktes som en hybrid mellom disse to tilstandene. På den ene siden befinner de fleste seg i den situasjonen at jobb i hovedsak er et sted utenfor hjemmets fire vegger. Samtidig har globalisering og demografiske og teknologiske endringer i det postindustrielle samfunnet igjen endret grenseområdet mellom jobb og hjem for mange arbeidstakere. De tidligere tydelige tids- og stedsmessige grensene mellom de to sfærene er blitt mindre tydelige. De nye grensene tillater ofte en større grad av fleksibilitet, noe som for mange kan være viktig for å få kabalen til å gå opp med alt som skal rekkes i det daglige livet. Samtidig er det for mange ikke alltid like lett å bruke tiden utenfor arbeidsplassen til nettopp rekreasjon, avkopling og familie.

Arbeidstakere i mange land i Europa opplever et stadig større press på arbeidstid og tilgjengelighet, og forholdet mellom jobb og familie har blitt et viktig politikkområde (Gregory & Milner, 2008). Norske arbeidstakere befinner seg imidlertid på toppen av europeiske arbeidslivsundersøkelser og opplever i større grad en god balanse mellom jobb og livet utenfor jobb (Eurofund, 2005, s. 72; 2012). Naturlige forklaringer ligger i omfattende arbeidstidsreguleringer, en bred omsorgs- og familiepolitikk, og at vår økonomiske situasjon medfører at vi i mindre grad enn andre europeiske land har vært påvirket det siste tiårs ustabilitet. Ønsket med denne oppgaven er derfor ikke å rope «ulv, ulv». De fleste norske arbeidstakere trives på jobb og har tid til familie og et liv utenfor arbeidsplassen. Samtidig finnes det arbeidsplasser, næringer, bransjer og yrker hvor balanseringen mellom jobb og fritid er mer utfordrende. Stress, overarbeid og utbrenthet er ikke et ukjent fenomen, heller ikke i norsk sammenheng. På bakgrunn av en økende mengde empiri som understreker de fysiologiske og psykologiske fordelene ved å «kople av» fra arbeidet, er det derfor viktig å fortsatt øke vår kunnskap om hvordan omgivelsene vi befinner oss i påvirker oss, slik at den enkelte best kan håndtere sine egne grenser mellom de to viktigste arenaene i våre liv; jobben og hjemmet.

Litteraturliste

- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 2014(1), 99-121. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. Hentet fra <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Ammons, S. K. (2012). Work-Family boundary strategies: Stability and alignment between preferred and enacted boundaries. *Journal of Vocational Behaviour*, 82(1), 49-58. Hentet fra: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S000187911200142X>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169. Hentet fra <http://dx.doi.org/10.1037/a0022170>
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of management*, 28(6), 787-810. doi: 10.1177/014920630202800605
- Andreassen, C. S., Torsheim, T., & Pallesen, S. (2014). Use of online social network sites for personal purposes at work: does it impair self-reported performance? *Comprehensive Psychology*, 3(18). doi/pdf/10.2466/01.21.CP.3.18
- Arlinghaus, A. & Nachreiner, F. (2014). Health effects of supplemental work from home in the European Union. *Chronobiology International*, 31(1), 1100-1107. Hentet fra <http://informahealthcare.com/doi/pdf/10.3109/07420528.2014.957297>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. Hentet fra <http://www.jstor.org/stable/25930>
- Avolio, B. J., Yammarino, F. J. & Bass, B. M. (1991). Identifying Common Methods Variance With Data Collected From A Single Source: An Unresolved Sticky Issue. *Journal of Management*, 17(3), 571-587. Hentet fra:

<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=35992a30-1f40-4aa2-8aef-8c5fce658a3%40sessionmgr115&vid=1&hid=116>

- Basile, K. (2014). Framing the Work-Life Relationship – Understanding the Role of Boundaries, Context and Fit (Doktorgradsavhandling, The London School of Economics and Political Science). Hentet fra <http://etheses.lse.ac.uk/892/>
- Beham, B., Drobnic, S. & Prag, P. (2014). The Work-Family Interface of Service Sector Workers: A Comparison of Work Resources and Professional Status across Five European Countries. *Applied Psychology: An International Review*, 63(1), 29-61. Hentet fra: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/apps.12012/abstract>
- Biddle, B. J. (1986). Recent Development in Role Theory. *Annual Review of Sociology*, 12, 67-92. Hentet fra http://www.jstor.org/stable/2083195?seq=1#page_scan_tab_contents
- Brochs-Haukedal, W. (2010). *Arbeids- og lederpskologi*. 8.utgave. Cappelen Akademisk Forlag
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365-375. Hentet fra <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.365>
- Cafri, G., van den Berg, P., Brannick, M. T. (2010). What Have the Difference Scores Not Been Telling Us? A Critique of the Use of Self-Ideal Discrepancy in the Assessment of Body Image and Evaluation of an Alternative Data-Analytic Framework. *Assessment*, 17(3), 361-376. DOI: 10.1177/1073191109357028
- Carlson, D. S. (1999). Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55 (2), 236-253. doi.org/10.1006/jvbe.1999.1680.
- Caplan, R. D. (1987). Person-Environment Fit Theory and Organizations: Commensurate Dimensions, Time Perspectives, and Mechanisms. *Journal of Vocational Behaviour*, 31, 248-267. Hentet fra <http://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/26479/0000015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chen, Z., Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2008). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: a person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behaviour*, 74(3), 82-93. doi:10.1016/j.jvb.2008.10.009
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*. 53(6), 747-770. doi: 10.1177/0018726700536001
- Desrochers, S., Hilton, J. M. & Larwood, L. (2005). Preliminary validation of the work-family integration-blurring scale. *Journal of Family Issues*, 26(4), 442-466. doi: 10.1177/0192513X04272438
- Desrochers, S., Sargent, L. D. (2004). Boundary/Border Theory and Work-Family Integration. *Organization Management Journal*, 1(1), 40-48. DOI:10.1057/omj.2004.11
- Desrochers, S., Sargent, L. D. & Hoestetler, A. J. (2012). Boundary-Spanning Demands, Personal Mastery, and Family Satisfaction: Individual and Crossover Effects Among Dual-Earner Parents. *Marriage and Family Review*, 48(5), 443-464. Hentet fra <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01494929.2012.677377>
- Dubin, R. (1971). Work and non-work: institutional perspectives. Individual-Organizational Linkages. Technical Report: 8. University of California. Hentet fra <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED055201.pdf>
- Edwards, J. R. (1994a). The Study of Congruence in Organizational Behavior Research: Critique and a Proposed Alternative. *Organizational Behaviour and Human Decision processes*, 58, 51-100. Hentet fra: <http://public.kenan-flagler.unc.edu/faculty/edwardsj/Edwards1994b.pdf>
- Edwards, J. R. (1994b). Regression analysis as an alternative to difference scores. *Journal of Management*, 20(3), 683-689. Hentet fra <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0149206394900116>
- Edwards, J. R. (1996). An Examination of Competing Versions of the Person-Environment Fit Approach to Stress. *Academy of Management Journal*, 39(2), 292-339. Hentet fra <http://public.kenan-flagler.unc.edu/faculty/edwardsj/Edwards1996.pdf>
- Edwards, J. R. (2001). Ten difference score myths. *Organizational Research Methods*, 4(3), 264-286. Hentet fra <http://orm.sagepub.com/content/4/3/265>

- Edwards, J. R. (2002). Alternatives to difference scores: Polynomial regression analysis and response surface methodology. I F. Drasgow & N. W. Schmitt (Red.), San Francisco: Jossey-Bass. *Advances in measurement and data analysis*, 350-400. Hentet fra <http://public.kenan-flagler.unc.edu/faculty/edwardsj/publications.htm>
- Edwards, J. R. (2007). Polynomial regression and response surface methodology. I C. Ostroff, T. A. Judge (Red.), *Perspectives on Organizational Fit* (361-372). San Francisco, CA: Jossey-Bass. Hentet fra <http://public.kenan-flagler.unc.edu/faculty/edwardsj/publications.htm>
- Edwards, J. R. (2008). Person-Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 167-230. Hentet fra <http://public.kenan-flagler.unc.edu/faculty/edwardsj/Edwards2008a.pdf>
- Edwards, J. R., Cable, D. M., Williamson, I.O., Lambert, L. S., Shipp, A. J. (2006). The Phenomenology of Fit: Linking the Person and Environment to the Subjective Experience of Person-Environment Fit. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 802-827. Hentet fra <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.802>
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. I C. L. Cooper (Red.), *Theories of organizational stress* (28-67). Oxford: Oxford University Press. Hentet fra: <http://public.kenan-flagler.unc.edu/faculty/edwardsj/Edwardsetal1998.pdf>
- Edwards, J. R., & Parry, M. E. (1993). On the use of polynomial regression equations as an alternative to difference scores in organizational research. *Academy of Management Journal*, 36(6), 1577-1613. Hentet fra <http://www.jstor.org/stable/256822>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77(2), 85-129. Hentet fra : http://ac.els-cdn.com/S0749597898928138/1-s2.0-S0749597898928138-main.pdf?_tid=fd7d20e6-02c1-11e5-b670-00000aab0f6b&acdnat=1432546971_79460c3f655aedc1ffadd2a3bf9cb9fd
doi:10.1006/obhd.1998.2813
- Edwards, J. R., Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. Hentet fra <http://www.jstor.org/stable/259269>

- Egeland, C., Bergene, A. C. (2012). *Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikter i den norske universitets- og høyskolesektoren*. (AFI-rapport 1/2012). Hentet fra https://www.forskerforbundet.no/Documents/diverse/AFI_tidsbruksundersokelse2012.pdf?epslanguage=no
- Evans, G. W., & Johansson, G. (1998). Urban bus driving: An international arena for the study of occupational health psychology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(2), 99-108. doi:10.1037/1076-8998.3.2.99
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, M. & Barger, A. P. (2010). Happy, healthy, and productive: The role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 977-983. <http://dx.doi.org/10.1037/a0019462> Hentet fra: <http://psycnet.apa.org/journals/apl/95/5/977>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. Hentet fra <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325-335. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x
- Glass, J. L., Finley, A. (2002). Coverage and effectiveness of family-responsive workplace policies. *Human Resource Management Review*, 12(3), 313-337. doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00063-3.
- Goldberg, C. B., & Waldman, D. A. (2000). Modeling employee absenteeism: Testing alternative measures and mediated effects based on job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 21(6), 665-676. DOI: 10.1002/1099-1379(200009)21:6<665::AID-JOB48>3.0.CO;2-P
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. Hentet fra <http://search.proquest.com/docview/210958560?accountid=45259>
- Greenhaus, J. H. & Powell G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. DOI:10.5465/AMR.2006.19379634

- Gregory, A. & Milner, S. (2008). Editorial: Work-life Balance: A Matter of Choice? *Gender, Work & Organization*, 16(1), 1-13. Hentet fra: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0432.2008.00429.x/epdf>
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information* June, 41(2), 255-279, doi:10.1177/0539018402041002005
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. III. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286. Hentet fra doi.org/10.1037/h0031152
- Hall, D. T., Richter, J. (1988). Balancing work and home life: What can organizations do to help? *Academic Management Executive*, 2(3), 213-223. Hentet fra <http://www.jstor.org/stable/4164832>
- Halvorsen, M. T. (08.11.2014). Jobb fra 20.00 til 22.00. Det er ikke noe problem. *Dagens Næringsliv*. Hentet fra: <http://www.dn.no/nyheter/politikkSamfunn/2014/11/08/1400/Arbeidstid/-jobb-fra-2000-til-2200-det-er-ikke-noe-problem>
- Hecht, T. D. & Allen, N. J. (2009). A Longitudinal examination of the work-nonwork boundary strength construct. *Journal of Organizational Behaviour*, 30, 839-862. Hentet fra <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.579/abstract>
- Hellevik, O. (2011). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. 7. utgave. Oslo: Universitetsforlaget.
- Høeg, I. M, Gresaker, A.K. (2009). *Prest i Den norske kirke. En rapport om presters arbeidsforhold*. KIFO Notat 5/2009. Hentet fra <http://www.kifo.no/doc/Prest%20i%20Den%20norske%20kirke%20endelig.pdf> / <http://www.kifo.no/index.cfm?id=269352>
- Innstrand, S.T. (2009). *Work/home conflict and facilitation: COR(e) relations. A longitudinal study on work-home interaction in different occupational groups in Norway* (Doktorgradsavhandling, Norges Tekniske og Naturvitenskapelige Universitet). Hentet fra <http://www.divaportal.org/smash/get/diva2:283820/FULLTEXT02>

- Innstrand, S. T., Langballe, E. M. & Falkum, E. (2010). Exploring Occupational Differences in Work-Family Interaction: Who Is at Risk? *International Journal of Stress Management*, 17(1), 38-55.
- Jansen, K. J. & Kristof-Brown, A. (2008). Toward a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit. *Journal of Managerial Issues* 18(2), 193-212. Hentet fra http://www.jstor.org/stable/40604534?seq=1#page_scan_tab_contents
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 2.utgave. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Johnson, E. C., & Meade, A. W. (2010, April). A Multi-Level Investigation of Overall Job Performance Ratings. Paper presented at the 25th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA. Hentet fra http://www4.ncsu.edu/~awmeade/Links/Papers/Johnson_HLM_%28SIOP10%29.pdf
- Judge, T. A., Klinger, R. (2008). Job satisfaction. I E. Michael, R. J. Larsen (Red), *The Science of Subjective Well-Being* (393-413). Lastet ned fra <http://www.timothy-judge.com/Job%20Satisfaction%20and%20Subjective%20Well-Being-Judge%20&%20Klinger.pdf>
- Judge, T.A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., Patton, Gregory K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. Hentet fra <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kinman G., Jones, F. (2008). A life beyond work? Job demands, work-life balance, and wellbeing in UK academics. *Journal of Human Behaviour in the Social Environment*, 17(1-2), 41-60. Hentet fra <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10911350802165478>
- Kompier, M. A. J. (1996). *Bus drivers: Occupational stress and stress prevention*: TNO Prevention and Health, Leiden. Department of Work and Organizational Psychology, University of Nijmegen. Hentet fra http://www.researchgate.net/profile/Michiel_Kompier/publication/239590359_Bus_drivers_Occupational_stress_and_stress_prevention/links/54294c850cf238c6ea7d2327.pdf
- Kopelman R. E., Greenhaus J., & Connolly T.F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215. DOI: 10.1016/0030-5073(83)90147-2 Hentet fra:

http://www.researchgate.net/publication/222752172_A_model_of_work_family_and_interrole_conflict_A_construct_validation_study

Kossek, E. E. & Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152- 171.

doi: 10.1177/2041386611436264

Kossek, E. E., Noe, R. A. & DeMarr, B.J. (1999). Work-family role synthesis: Individual and organizational determinants. *The International Journal of Conflict Management*, 10(2), 102-129. Hentet fra <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?sid=e571b13c-40b7-4b8a-a27f-ec0dabf96e51%40sessionmgr198&vid=0&hid=118&bdata=JnNpdGU9ZWWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=2448261>

Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal Of Applied Psychology*, 83(2), 139-149. Hentet fra <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>

Kossek, E.E., Lautsch, B.A. & Eaton, S.C. (2006) Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work- family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367. doi:10.1016/j.jvb.2005.07.002

Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485- 507. Hentet fra <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.386/epdf>

Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C. & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704-730. Hentet fra http://www.utdallas.edu/facultymentoring/documents/Mentoring_WLB.pdf

Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49. Hentet fra <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x/abstract>

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person- group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. Hentet fra <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x/full>
- Lambert, S. J. (1990). Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257. Hentet fra <http://hum.sagepub.com/content/43/3/239.abstract>
- Lambert, L. S., Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2003). Breach and fulfillment of the psychological contract: A comparison of traditional and expanded views. *Personell Psychology*, 56. 895-934. Hentet fra <http://onlinelibrary.wiley.com/store/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00244.x/asset/j.17446570.2003.tb00244.x.pdf?v=1&t=i9omwgly&s=6d7fdbbb17b0331f2ba73ca5c69b3ece08cbda34>.
- Lavassani, K. M., & Mohavedi, B. (2014). Developments in theories and measures of work-family relationships: From conflict to balance. *Contemporary Research on Organizational Management and Administration*, 2(1), 6-19. Hentet fra <http://davidwimer.com/wp-content/uploads/2015/03/kayvan-miri-lavassani-bahar-movahedi-work-family-life-6-19.pdf>
- Lohne, L. (13.11.2014). Sjefens krav skaper fleksibilitetskonkurransen. *Dagens Næringsliv*. Hentet fra: <http://www.dn.no/karriere/2014/11/12/1929/Ledelse/sjefens-krav-skaper-fleksibilitetskonkurransen>
- Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L. & Bulger, C. A. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 447-460. doi:10.1016/j.jvb.2010.05.008
- Major, D. A., Germano, L. M. (2006). The changing nature of work and its impact on the work-home interface. I Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (Red.), *Work-Life Balance. A psychological Perspective*, (13-38), New York: Psychology Press.
- Morris, M. L., & Blanton, P. W. (1994). The influence of work-related stressors on clergy husbands and their wives. *Family Relations*, 43(2), 189-195. DOI: 10.2307/585322
- Midtbø, T. (2010). *Regresjonsanalyse for samfunnsvitere. Med eksempler i SPSS*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Near, J. P., Rice, R. W. & Hunt R. G. (1980). The Relationship between Work and Nonwork Domains: A Review of Empirical Research. *The Academy of Management Review*, 5(3), 415-429.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrianm R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-409. doi.apa.org/journals/apl/81/4/400.pdf
- Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and work. Negotiating boundaries through everyday life*. Chigago & London: The University of Chigaco Press.
- Nordeide, I. H., Skogstad, A., Einarsen, S. (2008). *Jeg er jo ikke Jesus heller! Arbeidsmiljø og utbrenthet blant norske prester*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Olson-Buchanan, J. B., Boswell, W.R. (2006). Blurring boundaries: correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behaviour*. 68(3), 432-445. doi:10.1016/j.jvb.2005.10.006
- Oslen, F. E. (1983). The Family and the Market: A Study of Ideology and Legal Reform. *Harvard Law Review*, 96(7), 1497-1578. DOI: 10.2307/1340916
- Pallant, J. (2010). *SPSS Survival Manual*. 4.utgave. Berkshire: Open University Press.
- Parasuraman. S. & Greenhaus, J.H. (2000). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Revivew*, 12(3), 299-312. Hentet fra http://www.researchgate.net/profile/Jeffrey_Greenhaus/publication/232494325_Toward_reducing_some_critical_gaps_in_work-family_research/links/54d140640cf28370d0e060fb.pdf
- Park, Y. A., Fritz, C. & Jex, S. M. (2011). Work-home boundary management using communication and information technology. *International Journal of Stress Management*, 18(2), 133-152. Hentet fra http://www.researchgate.net/profile/Youngah_Park2/publication/268226044_Work-Home_Boundary_Management_Using_Communication_and_Information_Technology/links/546e5de90cf29806ec2eb295.pdf
- Piszczyk, M. & Berg, P. (2014). Expanding the boundaries of boundary theory: Regulative institutions and work-family role management. *Human Relations*, 67(12), 1491-1512. doi:10.1177/0018726714524241

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B, Jeong-Yeon, L. & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. Hentet fra: <http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic1392661.files/PodsakoffMacKenzieLeePodsakoff2003.pdf>
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*. 53(3), 513-534. Hentet fra <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=080f5bcd-8e1f-45f7-b8e5-3ca61acf2976%40sessionmgr114&vid=2&hid=105>
- Rafnsdottir, G. L. & Heijstra, T. (2013). Balancing Work-family Life in Academia: The Power of Time. *Gender, Work and Organization*, 20(3). Hentet fra http://www.researchgate.net/publication/258940202_Balancing_Work-family_Life_in_Academia_The_Power_of_Time
- Rau, B. L., & Hyland, M. A. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction. *Personnel Psychology*, 55(1), 111-136. Hentet fra <http://search.proquest.com/docview/220135099?accountid=45259>
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. 2.utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Rothausen, T.J. (1999). "Family" in Organizational Research: A Review and Comparison of Definitions and Measures. *Journal of Organizational Behavior*. 20(6), 817-836. Hentet fra <http://search.proquest.com/docview/224879652?accountid=45259>
- Rothbard, N. P. & Dumas, T. L. (2006). Research perspectives: managing the work-home interface. I Jones, F., Burke, R. J. & Westman, M. (Red.), *Work-Life Balance. A Psychological Perspective* (71-89). Hove/New York: Psychology Press.
- Rothbard, N.P., Phillips, K.W. & Dumas, T.L. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individual's desires for segmentation. *Organization Science*, 16(3), 243-258. Hentet fra http://www.jstor.org/stable/25145965?seq=1#page_scan_tab_contents doi.org/10.1287/orsc.1050.0124

- Rotundo, Maria; Sackett, Paul R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80. Hentet fra <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Schneider, B. (2001). Fits About Fit. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1), 141-152. Hentet fra: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1464-0597.00051/epdf>
- Shadish, W. R., Cook, T. D. & Campbell, D. T. (2002). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*. Boston/New York: Houghton Mifflin Company. Hentet fra: <https://depts.washington.edu/methods/readings/Shadish.pdf>
- Shanock, L. R., Baran, B. E., Gentry, W. A., Pattison, S. C., Heggstad, E. D. (2010). Polynomial regression with response surface analysis: A powerful approach for examining moderation and overcoming limitations of difference scores. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 543-554. DOI: 10.1007/s10869-010-9183-4
- Shockley, K. & Allen, T.D. (2010). Investigating the missing link in flexible work arrangement utilization: an individual difference perspective. *Journal of Vocational Behaviour*. 76(1), 131-142. Hentet fra <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879109000931>
- Skogstrøm, L. (2014, 10.11.). 45 prosent er innom på jobb: 11.000 arbeidstagere svarte på undersøkelse om bruk av sosiale medier. *Aftenposten*. Hentet fra <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/11000-arbeidstagere-svarte-pa-undersokelse-om-bruk-av-sosiale-medier--7777482.html>
- Stearns, P. N. (1998). *The Industrial Revolution in World History*. Second edition. Boulder, Colorado: Westview Press. 338.09-dc21
- Sundstrom, E., McIntyre, M., Halfhill, T., & Richards, H. (2000). Work groups: From the Hawthorne studies to work teams of the 1990s and beyond. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 4(1), 44-67. Hentet fra <http://psycnet.apa.org/journals/gdn/4/1/44.pdf>
<http://dx.doi.org/10.1037/1089-2699.4.1.44>
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. 4.utgave. Needham Heights: Ally & Bacon.
- Tse, J. L. M., Flin, R., & Mearns, K. (2006). Bus driver well-being review: 50 years of

research. [Review]. *Transportation Research Part F-Traffic Psychology and Behaviour*, 9(2), 89-114. doi:10.1016/j.trf.2005.10.002

von Hippel, P. (2010). Skewness. I Lovric, M., (Red.) *International Encyclopedia of Statistical Science*. Kapittelutdrag. New York: Springer. Hentet fra <https://www.utexas.edu/lbj/sites/default/files/file/news/Skew.pdf>

Voydanoff, P. (2005a). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and the Family*, 67(4), 822-836. Hentet fra <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x/full>

Voydanoff, P. (2005b). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491-503. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.491>

Webster, F. (2006). *Theories of the Information Society*. 3rd.edition. Abingdon/New York: Routledge. Hentet fra <http://cryptome.org/2013/01/aaron-swartz/Information-Society-Theories.pdf>

Zerubavel, E. (1991). *The fine line. Making distinctions in everyday life*. New York: Free Press.

Nettsider:

Statens personalhåndbok. (2015). Hentet fra: https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2015/KAPITTEL_3#KAPITTEL_3

Arbeidsmiljøloven (2006). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Presteforeningen. (2011). *Om arbeidstid*. Hentet fra <http://www.prest.no/2011/12/22/om-arbeidstid>

Eurofund (2005). *Fourth European Working Conditions Surveys*. Hentet fra: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2005/ewcs2005individualchapters>

Eurofund (2012). *Working time and work-life balance in a life course perspective. A report based on the fifth European Working Conditions Survey*. Hentet fra http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1273en.pdf

Nedlastede excel-ark:

Shanock, L. R., Baran, B. E., Gentry, W. A., Pattison, S. C. & Heggestad, E. D. (2010): www.springer.com/psychology/community+psychology/journal/10869. (Shanock et al. (2010).

Edwards: <http://public.kenan-flagler.unc.edu/faculty/edwardsj/downloads.htm> (lastet ned fra nettsiden til J. R. Edwards)

Vedlegg

Informasjonsskriv til de tre yrkesgruppene og survey

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt

Mitt navn er Sølve André Bjørndal, og jeg studerer offentlig politikk og ledelse ved Universitetet i Agder. Denne studien er en del av min masteroppgave.

Temaet for oppgaven er strategier for håndtering av grensene mellom jobb og privatliv. I den forbindelse gjennomfører jeg en nasjonal kartlegging blant ulike yrkesgrupper hvor målet er å finne ut hvordan de opplever forholdet mellom jobb og familie/hjem, og hvordan de mestrer dette. Målet med studien er å undersøke i hvilken grad ulike strategier for håndtering av de ulike rollene har sammenheng med opplevd konflikt mellom jobb og privatliv, jobbtrivsel og jobbytelse. Utvalget består av tre ulike yrkesgrupper. Utvalget bestående av bussjåfører er hentet gjennom en avtale med ledelsen i Norsk Transportarbeiderforbund, som videresender denne forespørsel via epost til sine medlemmer.

Alle personopplysninger vil behandles konfidensielt. Innholdet i spørreskjemaet vil kun benyttes til statistiske fremstillinger, og deltakerne vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen. Studien er meldt til Personvernombudet, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD). Datamaterialet skal slettes ved prosjektslutt 31.12.15.

Samtykke anses som gitt ved deltakelse. Deltakelse innebærer besvarelse av spørsmål i et elektronisk spørreskjema. Dette tar ca. 3-4 minutter å gjennomføre. Ved å klikke på linken under kommer du inn på undersøkelsen.

(LINK)

Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med:

Sølve André Bjørndal: solve.a.bjorndal@gmail.com / 920 96970

Helge Hernes (veileder): helge.hernes@uia.no / 381 41605

På forhånd takk!

Med vennlig hilsen

Sølve André Bjørndal

Masterstudent

Offentlig politikk og ledelse

Institutt for statsvitenskap

Universitet i Agder

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt

Mitt navn er Sølve André Bjørndal, og jeg studerer offentlig politikk og ledelse ved Universitetet i Agder. Denne studien er en del av min masteroppgave.

Temaet for oppgaven er strategier for håndtering av grensene mellom jobb og privatliv. I den forbindelse gjennomfører jeg en nasjonal kartlegging blant ulike yrkesgrupper hvor målet er å finne ut hvordan de opplever forholdet mellom jobb og familie/hjem, og hvordan de mestrer dette. Målet med studien er å undersøke i hvilken grad ulike strategier for håndtering av de ulike rollene har sammenheng med opplevd konflikt mellom jobb og privatliv, jobbtrivsel og jobbytelse. Utvalget består av tre ulike yrkesgrupper. Utvalget av vitenskapelig ansatte er gjort på bakgrunn av en gjennomgang av hjemmesidene til fire av de største universitetene i Norge (UiA, UiB, UiO og UiT). Det er ikke gjort noen nærmere trekking av utvalg. Samtlige tilgjengelige epostadresser til vitenskapelige ansatte fra disse universitetene er samlet inn.

Alle personopplysninger vil behandles konfidensielt. Innholdet i spørreskjemaet vil kun benyttes til statistiske fremstillinger, og deltakerne vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen. Studien er meldt til Personvernombudet, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD). Datamaterialet skal slettes ved prosjektslutt 31.12.15.

Samtykke anses som gitt ved deltakelse. Deltakelse innebærer besvarelse av spørsmål i et elektronisk spørreskjema. Dette tar ca. 3-4 minutter å gjennomføre. Ved å klikke på linken under kommer du inn på undersøkelsen.

(LINK)

Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med:

Sølve André Bjørndal: solve.a.bjorndal@gmail.com / 920 96970

Helge Hernes (veileder): helge.hernes@uia.no / 381 41605

På forhånd takk!

Med vennlig hilsen

Sølve André Bjørndal

Masterstudent

Offentlig politikk og ledelse

Institutt for statsvitenskap

Universitet i Agder

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt

Mitt navn er Sølve André Bjørndal, og jeg studerer offentlig politikk og ledelse ved Universitetet i Agder. Denne studien er en del av min masteroppgave.

Temaet for oppgaven er strategier for håndtering av grensene mellom jobb og privatliv. I den forbindelse gjennomfører jeg en nasjonal kartlegging blant ulike yrkesgrupper hvor målet er å finne ut hvordan de opplever forholdet mellom jobb og familie/hjem, og hvordan de mestrer dette. Målet med studien er å undersøke i hvilken grad ulike strategier for håndtering av de ulike rollene har sammenheng med opplevd konflikt mellom jobb og privatliv, jobbtrivsel og jobbytelse. Utvalget består av tre ulike yrkesgrupper. Utvalget av prester er hentet fra tilgjengelige epostadresser på dnk.no. Det er ikke gjort noen nærmere trekking av utvalg. Samtlige tilgjengelige epostadresser til prester ansatt i Den norske kirke er samlet inn.

Alle personopplysninger vil behandles konfidensielt. Innholdet i spørreskjemaet vil kun benyttes til statistiske fremstillinger, og deltakerne vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen. Studien er meldt til Personvernombudet, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD). Datamaterialet skal slettes ved prosjektslutt 31.12.15.

Samtykke anses som gitt ved deltakelse. Deltakelse innebærer besvarelse av spørsmål i et elektronisk spørreskjema. Dette tar ca. 3-4 minutter å gjennomføre. Ved å klikke på linken under kommer du inn på undersøkelsen.

(LINK)

Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med:

Sølve André Bjørndal: solve.a.bjorndal@gmail.com / 920 96970

Helge Hernes (veileder): helge.hernes@uia.no / 381 41605

På forhånd takk!

Med vennlig hilsen

Sølve André Bjørndal

Masterstudent

Offentlig politikk og ledelse

Institutt for statsvitenskap

Universitet i Agder

Survey

Kun én utgave legges ved her («Bussjåfører»)

Velkommen til undersøkelsen!

Undersøkelsen vil ta ca 3-4 minutter å besvare.

Du kan når som helst bruke knappene nedenfor for å navigere deg frem og tilbake i undersøkelsen.

Trykk på neste for å komme i gang.

Med vennlig hilsen

Universitet i Agder

Jeg liker ikke å måtte tenke på jobb når jeg er hjemme

- (1) -3 Svært uenig
- (2) -2
- (3) -1
- (4) 0 Verken enig eller uenig
- (5) +1
- (6) +2
- (7) +3 Svært enig

Jeg foretrekker å holde arbeidsrelaterte forhold på arbeidsplassen

- (1) -3 Svært uenig
- (2) -2
- (3) -1
- (4) 0 Verken enig eller uenig
- (5) +1
- (6) +2

(7) +3 Svært enig

Jeg liker ikke at jobbproblemer sniker seg inn i livet mitt hjemme

(1) -3 Svært uenig

(2) -2

(3) -1

(4) 0 Verken enig eller uenig

(5) +1

(6) +2

(7) +3 Svært enig

Jeg ønsker å kunne legge fra meg arbeidet når jeg drar hjem fra jobb

(1) -3 Svært uenig

(2) -2

(3) -1

(4) 0 Verken enig eller uenig

(5) +1

(6) +2

(7) +3 Svært enig

Min arbeidsplass lar folk legge fra seg jobb når de er hjemme

(1) -3 Svært uenig

(2) -2

(3) -1

(4) 0 Verken enig eller uenig

(5) +1

(6) +2

(7) +3 Svært enig

På min arbeidsplass kan folk legge fra seg arbeidsrelaterte forhold på arbeidsplassen

(1) -3 Svært uenig

(2) -2

- (3) -1
- (4) 0 Verken enig eller uenig
- (5) +1
- (6) +2
- (7) +3 Svært enig

På min arbeidsplass har folk mulighet til å hindre at problemer på jobben sniker seg inn i privatlivet hjemme

- (1) -3 Svært uenig
- (2) -2
- (3) -1
- (4) 0 Verken enig eller uenig
- (5) +1
- (6) +2
- (7) +3 Svært enig

Der hvor jeg jobber kan folk mentalt forlate arbeidsplassen når de går hjem

- (1) -3 Svært uenig
- (2) -2
- (3) -1
- (4) 0 Verken enig eller uenig
- (5) +1
- (6) +2
- (7) +3 Svært enig

Kravene på min arbeidsplass påvirker mitt privatliv

- (1) -2 Svært uenig
- (2) -1
- (3) 0 Verken enig eller uenig
- (4) +1
- (5) +2 Svært enig

Jobben min tar så mye tid at det gjør det vanskelig å ivareta mine forpliktelser hjemme

- (1) -2 Svært uenig
- (2) -1
- (3) 0 Verken enig eller uenig
- (4) +1
- (5) +2 Svært enig

På grunn av kravene som stilles i jobben min blir ikke ting jeg ønsker å gjøre hjemme gjort

- (1) -2 Svært uenig
- (2) -1
- (3) 0 Verken enig eller uenig
- (4) +1
- (5) +2 Svært enig

Min jobb skaper en belastning som gjør det vanskelig å utføre pliktene mine hjemme

- (1) -2 Svært uenig
- (2) -1
- (3) 0 Verken enig eller uenig
- (4) +1
- (5) +2 Svært enig

Jobbrelaterte plikter medfører at jeg må endre på mine planer for aktivitet hjemme

- (1) -2 Svært uenig
- (2) -1
- (3) 0 Verken enig eller uenig
- (4) +1
- (5) +2 Svært enig

Jeg er generelt veldig tilfreds med jobben min

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke

Jeg tenker ofte på å slutte i jobben

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke

Jeg er generelt veldig tilfreds med arbeidsoppgavene i jobben min

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke

Hvordan vurderer du din ytelse på jobb sammenlignet med gjennomsnittet på arbeidsplassen?

- (1) -2 Mye dårligere enn gjennomsnittet på denne arbeidsplassen
- (2) -1
- (3) 0 Omtrent som gjennomsnittet på denne arbeidsplassen
- (4) +1
- (5) +2 Mye bedre enn gjennomsnittet på denne arbeidsplassen

Kjønn

- (1) Mann
- (2) Kvinne

Alder

- (1) 29 år eller yngre
- (2) 30-34
- (3) 35-39
- (4) 40-44
- (5) 45-49
- (6) 50-54
- (7) 55-59
- (8) 60-64

- (9) 65 eller eldre

Sivil status

- (1) Gift/samboende
(2) Enslig

Fylke

- (1) Akershus
(2) Aust-Agder
(3) Buskerud
(4) Finnmark
(5) Hedmark
(6) Hordaland
(7) Møre og Romsdal
(8) Nordland
(9) Nord-Trøndelag
(10) Oslo
(11) Oppland
(12) Rogaland
(13) Sogn og Fordane
(14) Sør-Trøndelag
(15) Telemark
(16) Troms
(17) Vest-Agder
(18) Vestfold
(19) Østfold

Bosted

- (1) By
(2) Bygd
(3) Tettsted

Morsmål

- (1) Norsk
- (2) Annet

Dersom du svarte "annet" på forrige spørsmål, vennligst spesifiser

- (1) Vest-europeiske språk/engelsk
- (2) Øst-europeiske språk/russisk
- (3) Afrikanske språk
- (4) Asiatiske språk
- (5) Arabisk

Stillingsbrøk

- (1) Deltid
- (2) Fulltid

Gjennomsnittlig antall arbeidstimer pr.uke

Antall barn i alderen 0-5 år

- (1) 0
- (2) 1
- (3) 2
- (4) 3
- (5) 4
- (6) 5
- (7) 6
- (8) 7
- (9) 8
- (10) 9

Antall barn i alderen 6-17 år

- (1) 0
- (2) 1
- (3) 2
- (4) 3
- (5) 4
- (6) 5
- (7) 6
- (8) 7
- (9) 8
- (10) 9

Din livssituasjon tatt i betraktning, i hvilken grad har du omsorgsansvar for andre mennesker utenfor arbeidsplassen?

- (1) -2 I svært liten grad
- (2) -1
- (3) 0
- (4) +1
- (5) +2 I svært stor grad

Takk for dine svar!

De er nå lagret.

Med vennlig hilsen

Universitet i Agder



Appendiks A

Syntax for gjennomføring av polynomial regresjon

```
1 COMPUTE PreferanseCnt = Pref.seg - 4.  
2 COMPUTE TilgangCnt = Tilg.seg - 4.  
3 Execute.  
4  
5 COMPUTE xy = PreferanseCnt*TilgangCnt.  
6 COMPUTE xsquared = PreferanseCnt*PreferanseCnt.  
7 COMPUTE ysquared = TilgangCnt*TilgangCnt.  
8 Execute.  
9  
10 REGRESSION  
11 /MISSING LISTWISE  
12 /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA  
13 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
14 /NOORIGIN  
15 /DEPENDENT WHC  
16 /METHOD=ENTER PreferanseCnt TilgangCnt xy xsquared ysquared
```


Appendiks B1

Tabell 5.5.1 Resultater fra polynomial regresjonsanalyse. Sammenhenger mellom preferanse, tilgang og utfallsvariabler blant bussjåførere.

Variabel	Jobb-hjem konflikt			Jobbtilfredshet			Ytelse		
	Blokk 1	Blokk 2	Blokk 3	Blokk 1	Blokk 2	Blokk 3	Blokk 1	Blokk 2	Blokk 3
(Konstant)	3,197	3,072	3,08	4,506	4,716	4,743	4,5	4,657	4,672
Kjønn	.774**	.633**	.623**	-.059	.050	.050	-.084	-.079	-.086
Alder	-.118**	-.095*	-.094*	.129***	.106**	.104**	-.020	-.028	-.027
Sivil status	-.149	-.079	-.089	.126	.063	.079	-.040	-.055	-.067
Stillingsbrøk	.012**	.009**	.009**	-.003	.000	.001	.006	.006*	.006*
Antall barn 0-5 år	.287	.210	.207	.139	.201	.198	.025	.031	.024
Antall barn 6-17 år	.103	.082	-.079	-.124	-.111	-.111	-.023	-.028	-.031
Omsorgansvar	.037	.030	.032	.024	.028	.028	.055*	.054*	.058*
Preferanse		.285***	.313***		-.287***	-.216***		-.097*	-.149*
Tilgang		-.519***	-.459***		.425***	.368***		.045	.088
Preferanse ²			-.008			-.044			.036
Preferanse * Tilgang			-.030			.027			-.018
Tilgang ²			-.013			.015			-.033
R	.297	.585	.586	.196	.550	.554	.137	.183	.204
R ²	.088	.342	.344	.038	.302	.307	.019	.034	.042
Adjusted R ²	.077	.331***	.330	.026	.297***	.292	.007	.018*	.021
F	7,74	32,2	24,22	3,19	26,84	20,53	1,54	2,15	2,02
Linær form langs P=T	$a_1 = b_1 + b_2 = -0,18$			$a_1 = b_1 + b_2 = 0,20^*$			$a_1 = b_1 + b_2 = -0,05$		
Kurvelinær form langs P=T	$a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = -0,10^*$			$a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = 0,00$			$a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = -0,03$		
Linær for langs P=-T	$x_1 = b_1 - b_2 = 0,64^***$			$x_1 = b_1 - b_2 = -0,58^***$			$x_1 = b_1 - b_2 = -0,28^***$		
Kurvelinær form langs P=-T	$x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = 0,03$			$x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = -0,14^***$			$x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = 0,08^*$		

*p<0.05.; **p<0.01.; ***p<0.001

Note: a_1 og a_2 representerer helningen for hver av overflatene langs P = T linjen, mens x_1 og x_2 representerer helningen langs P = -T linjen, hvor b_1 , b_2 , b_3 , b_4 og b_5 er koeffesientene for henholdsvis "Preferanse", "Tilgang", "Preferanse²", "Preferanse" * "Tilgang" og "Tilgang²".

Appendiks B1

Preferanser og tilgang til segmentering blant bussjåfører

Tabell 5.5.1 viser resultatene av regresjonsanalysene som ble gjennomført for utvalget av bussjåfører.

Jobb-hjemkonflikt

Som vist i regresjonsanalysen så forklarer kontrollvariablene 7,7 % av variansen i jobb-hjemkonflikt. Når preferanse og tilgang innføres i blokk 2, øker modellens forklaringssevne signifikant til 33,1 % (R^2 change =.25, F change (2, 558) =107,54, $p < 0.001$).

Interaksjonsvariablene i blokk 3 øker *ikke* forklart varians (R^2 change =.002, F change (3, 555) =.531, *ikke signifikant*) og resultatet gir dermed ingen støtte for interaksjonseffekter eller kurvlineære sammenhenger.

Jobbtilfredshet

Som vist i tabell 5.5.1 forklarer ikke kontrollvariablene mer enn 2,6 % av variansen i jobbtilfredshet. Når preferanse og tilgang føres inn i blokk 2 øker forklart varians til 29,7 % (R^2 change =.26, F change (2, 558) =105,44, $p < .001$). Høyereordensvariablene som innføres i blokk 3 gir ikke en signifikant økning i forklart varians (R^2 change =.005, F change (3, 555) =1,436, *ikke signifikant*).

Ytelse

Som det fremgår i tabellen forklarer segmentering svært lite av ytelse i jobben. Modellen som helhet forklarer kun 2,1 % av variansen i ytelse (Adjusted $R^2 = .021$). Resultatene gir heller ingen støtte til interaksjonseffekter eller signifikante kurvlineære sammenhenger.

Appendiks B2

Tabell 5.6.1 Resultater fra polynomial regresjonsanalyse. Sammenhenger mellom preferanser og tilgang blant vitenskapelig ansatte.

Variabel	Jobb-hjem konflikt			Jobbtilfredshet			Ytelse			
	Blokk 1	Blokk 2	Blokk 3	Blokk 1	Blokk 2	Blokk 3	Blokk 1	Blokk 2	Blokk 3	
(Konstant)	4,18	4,19	4,11	5,28	5,48	5,53	4,11	4,22	4,17	
Kjønn	.135	-.023	-.021	-.090	.043	.036	-.122*	-.091	-.093	
Alder	-.025	-.025	-.032*	.042***	.044	.008	.083***	.064***	.060***	
Sivil status	-.080	-.102	-.103	.060	.088	.087	.085	.094	.093	
Stillingsbrøk	.000	-.002	-.002	.004**	.004**	.004**	.003*	.002*	.002	
Antall barn 0-5 år	.060	.077	.075	-.050	-.054	-.048	-.167***	-.165***	-.136***	
Antall barn 6-17 år	.127***	.142***	.140***	-.079*	-.087**	-.085**	.000	-.001	.000	
Omsorgansvar	.011	-.013	-.015	.006	.015	.016	.047**	.046**	.045**	
Preferanse		.096***	.063**		-.223***	-.185***		-.091***	-.098***	
Tilgang		-.410***	-.371***		.167***	.153***		-.010	.014	
Preferanse ²			.019			-.013			.009	
Preferanse * Tilgang			-.038**			.045***			-.007	
Tilgang ²			.041**			-.014			.025*	
R	.125	.425	.436	.153	.388	.403	.255	.287	.294	
R ²	.016	.180	.190	.023	.151	.162	.065	.082	.087	
Adjusted R ²	.011	.176***	.184***	.019	.146***	.156***	.061	.077***	.080	
F	3,69	39,91	31,94	5,61	32,2	26,31	16,22	16,3	12,86	
Linær form langs P=T		$a_1 = b_1 + b_2 = -0,30***$			$a_1 = b_1 + b_2 = -0,08**$			$a_1 = b_1 + b_2 = -0,13***$		
Kurvelinær form langs P=T		$a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = 0,04$			$a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = 0,05**$			$a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = 0,07***$		
Linær for langs P=-T		$x_1 = b_1 - b_2 = 0,44***$			$x_1 = b_1 - b_2 = -0,47***$			$x_1 = b_1 - b_2 = -0,17***$		
Kurvelinær form langs P=-T		$x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = 0,20***$			$x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = -0,19***$			$x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = 0,11***$		

Note. *p<0.05.; **p<0.01.; ***p<0.001

Note: a₁ og a₂ representerer helningen for hver av overflatene langs P = T linjen, mens x₁ og x₂ representerer helningen langs P = -T linjen, hvor b₁, b₂,

b₃, b₄ og b₅ er koeffesientene for henholdsvis "Preferanse", "Tilgang", "Preferanse²", "Preferanse" * "Tilgang" og "Tilgang²".

Appendiks B2

Preferanser og tilgang til segmentering blant vitenskapelig ansatte

Tabell 5.6.1 viser resultatene av regresjonsanalysene som ble gjennomført for utvalget av vitenskapelig ansatte.

Jobb-hjemkonflikt

Som vist i tabell 5.6.1 forklarer kontrollvariablene kun 1,1 % av jobb-hjem-konflikt. Når preferanse og tilgang føres inn i blokk 2 øker forklart varians til 17,6 % (R^2 change =.17, F change (2, 1633) =164,08, $p<.001$). Når høyereordensvariablene føres inn i blokk 3, viser resultatene at modellen som helhet forklarer 18,4 % av variansen i jobb-hjem-konflikt. Denne økningen er signifikant på .001-nivå (R^2 change =.01, F change (3, 1360) =6,76, $p<.001$).

Jobbtilfredshet

Kontrollvariablene i blokk 1 forklarer kun 1,9 % av variansen av jobbtilfredshet. Når preferanse og tilgang føres inn i blokk 2 øker forklart varians signifikant til 14,6 % (R^2 change =.13, F change (2, 1633) =122,33, $p<.001$). Når interaksjonsleddene legges til i blokk 3 øker forklart varians til 15,6 %. Denne økningen er signifikant på .001-nivå, og indikerer kurvelineære sammenhenger (R^2 change =.01, F change (2, 1630) =7,48, $p<.001$). Ytelse

Ytelse i jobben

I tabell 4.6 ser vi at blokk 2 forklarer 7,7 % av variansen i ytelse. Dette er en signifikant økning på 1,6 % fra kontrollvariablene i blokk 1 (R^2 change =.02, F change (2, 1633) =15,59 $p<.001$). Å innføre interaksjonsleddene i blokk 3 medførte ingen signifikant økning av forklart varians (R^2 change =.004, F change (2, 1630) =2,41, *ikke signifikant*). Samlet forklarer segmentering svært lite av ytelse i jobben blant vitenskapelige ansatte.

Appendiks B3

Tabell 5.7.1. Resultater fra polynomial regresjonsanalyse. Sammenhenger mellom preferanser og tilgang blant prester.

Variabel	Jobb-hjem konflikt			Jobbtilfredshet			Ytelse		
	Blokk 1	Blokk 2	Blokk 3	Blokk 1	Blokk 2	Blokk 3	Blokk 1	Blokk 2	Blokk 3
(Konstant)	3,393	2,614	2,719	4,714	5,439	5,515	2,923	3,120	3,048
Kjønn	.348	.434*	.375	.363	-.270	.313	.246	.221	.267
Alder	-.068	.001	.014	.096	-.30	.003	.020	.002	-.008
Sivil status	-.541	-.127	-.190	.237	-.64	.129	.463	.407	.456
Stillingsbrøk	.014	.011	.009	.002	.003	.005	.017*	.017*	.018*
Antall barn 0-5 år	-.011	.051	.097	-.022	-.062	-.145	.040	.029	-.008
Antall barn 6-17 år	.141	.173	.175	-.006	-.016	-.018	.051	.047	.045
Omsorgansvar	.056	-.007	-.007	-.006	-.028	.028	.026	-.016	-.016
Preferanse		.093	-.012		-.255***	-.115		-.062	.020
Tilgang		-.508***	-.484***		.320***	.205*		.093	.071
Preferanse ²			.064			-.059			-.050
Preferanse * Tilgang			-.061			.102**			.047
Tilgang ²			-.024			-.031			.016
R	.295	.595	.612	.235	.523	.569	.259	.306	.348
R ²	.087	.354	.375	.055	.274	.324	.067	.094	.121
Adjusted R ²	.035	.306***	.312	.002	.220***	.256*	.015	.027	.033
F	1,68	7,42	5,94	1,03	5,11	4,75	1,28	1,41	1,37
Linær form langs P=T	$a_1 = b_1 + b_2 = -0,50***$			$a_1 = b_1 + b_2 = 0,09$			$a_1 = b_1 + b_2 = 0,09$		
Kurvelinær form langs P=T	$a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = -0,02$			$a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = 0,01$			$a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = 0,01$		
Linær for langs P=-T	$x_1 = b_1 - b_2 = 0,47***$			$x_1 = b_1 - b_2 = -0,32*$			$x_1 = b_1 - b_2 = -0,05$		
Kurvelinær form langs P=-T	$x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = 0,10$			$x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = -0,19**$			$x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = -0,08$		

*p<0.05.; **p<0.01.; ***p<0.001

Note: a_1 og a_2 representerer helningen for hver av overflatene langs P = T linjen, mens x_1 og x_2 representerer helningen langs P = -T linjen, hvor b_1 , b_2 , b_3 , b_4 og b_5 er koeffesientene for henholdsvis "Preferanse", "Tilgang", "Preferanse²", "Preferanse" * "Tilgang" og "Tilgang²".

Appendiks B3

Preferanser og tilgang til segmentering blant prester

Jobb-hjemkonflikt

Som tabell 5.7.1 viser, forklarer kontrollvariablene i blokk 1 kun 3,5 % av variansen i jobb-hjem konflikt. I blokk 2 øker forklart varians til 30,6 % (R^2 change =.27, F change (2, 122) =25,17, $p < 0.001$). Årsaken til denne økningen er effekten skyldes i hovedsak tilgang til segmentering ($\beta = -.508$, $p < .001$). I denne modellen er også kjønn signifikant ($\beta = .434$, $p < .05$). Interaksjonsvariabelen og de to kvadrerte variablene som innføres i blokk 3 bidrar ikke til å gi modellen større forklaringspotensiale (R^2 change =.02 (3, 119) =1,33, *ikke signifikant*), og det er kun tilgang til segmentering som er statistisk signifikant ($\beta = -.519$, $p < .001$).

Jobbtilfredshet

Når det gjelder jobbtilfredshet har ikke kontrollvariablene noen forklaringskraft (Adj. $R^2 = .002$). Når preferanse og tilgang legges til i blokk 2, forklarer modellen 22 % av variansen i jobbtilfredshet (R^2 change =.22, F change (2, 122) =18,35, $p < .001$). Når interaksjonsvariabelen og de to kvadrerte variablene innføres i blokk 3, økes forklart varians, og denne økningen er signifikant på .05-nivå (R^2 change =.05, F change (3, 119) =2,96, $p < .05$).

Ytelse i jobben

Som tabellen viser så forklarer modellen svært lite av ytelse i jobben. Kontrollvariablene i blokk 1 forklarer 1,5 % av variansen i rapportert ytelse. Når preferanse og ytelse tas med i blokk 2, øker forklart varians med 1,2 % til 2,7 % (R^2 change =.03, F change (2, 122) =1,28, *ikke signifikant*). Interaksjonsleddene som er innført i blokk bidrar heller ikke til en signifikant økning i forklart varians. Modellen som helhet forklarer kun 3,3 % av variansen i den avhengige variabelen (R^2 change =.03, F change (3, 119) =1,24, *ikke signifikant*). Resultatene viser derfor heller ikke for denne gruppen noen sammenheng mellom segmentering og ytelse.

Appendiks B4

Tabell 5.8.1 Resultater fra polynomial regresjonsanalyse. Sammenhenger mellom preferanse og tilgang. Kontrollgruppe.

Variabel	Jobb-hjem konflikt			Jobbtilfredshet			Ytelse		
	Blokk 1	Blokk 2	Blokk 3	Blokk 1	Blokk 2	Blokk 3	Blokk 1	Blokk 2	Blokk 3
Konstant	2,621	2,839	2,982	4,212	4,563	4,831	5,270	5,363	5,131
Kjønn	-.321	-.249	-.312	.405	.395	.402*	.183	.195	.260
Alder	-.078	-.044	-.039	.139*	.099	.107*	-.015	-.013	-.024
Sivil status	.067	-.124	-.090	-.140	-.027	-.060	.075	.050	.012
Stillingsbrøk	.011	.088	.008	.011*	.010*	.010*	-.002	-.003	-.002
Antall barn 0-5 år	-.870***	-.604**	-.569**	.359	.156	.157	-.204	-.175	-.214
Antall barn 6-17 år	-.202	-.020	.019	.295	.135	.186	.173	-.189	.133
Omsorgansvar	.191	-.094	.097	-.183**	-.114	-.122*	-.002	-.014	-.013
Preferanse		-.211**	.214		-.331***	-.271**		-.001	-.061
Tilgang		-.462***	-.379***		.225***	-.130		-.067	-.103
Preferanse ²			-.016			-.031			.051
Preferanse * Tilgang			-.064			.086*			.026
Tilgang ²			-.018			-.085*			.042
R	.315	.565	.578	.355	.507	.543	.211	.235	.307
R ²	.099	.319	.334	.126	.257	.295	.045	.055	.094
Adjusted R ²	.059	.279***	.281	.087	.214***	.238	.002	.000	.022
F	2,44	7,97	6,27	3,2	5,89	5,22	1,04	1	1,3
Linær form langs P=T	$a_1 = b_1 + b_2 = -0,17$			$a_1 = b_1 + b_2 = -0,14$			$a_1 = b_1 + b_2 = -0,16$		
Kurveform langs P=T	$a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = -0,10$			$a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = -0,03$			$a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = 0,12^{**}$		
Linær for langs P=-T	$x_1 = b_1 - b_2 = 0,59$			$x_1 = b_1 - b_2 = -0,40^*$			$x_1 = b_1 - b_2 = 0,04$		
Kurveform langs P=-T	$x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = 0,03$			$x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = -0,20^{**}$			$x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = 0,07$		

* $p < 0.05$.; ** $p < 0.01$.; *** $p < 0.001$

Note: a_1 og a_2 representerer helningen for hver av overflatene langs P = T linjen, mens x_1 og x_2 representerer helningen langs P = -T linjen, hvor b_1 , b_2 , b_3 , b_4 og b_5 er koeffesientene for henholdsvis "Preferanse", "Tilgang", "Preferanse²", "Preferanse * Tilgang" og "Tilgang²".

Appendiks B4

Preferanser og tilgang til segmentering blant kontrollgruppen

Tabell 5.8.1 viser resultatene av regresjonsanalysene som ble gjennomført for kontrollgruppen.

Jobb-hjemkonflikt

Fra tabell 5.8.1 kan vi se at kontrollvariablene i blokk 1 kun forklarer 5,9 % av variansen i jobb-hjem konflikt for kontrollgruppen. I blokk 2 øker forklart varians til 27,9 % (R^2 change =.22, F change (2, 153) =24,70, $p < 0.001$). For dette utvalget er det en sammenheng mellom antall barn mellom 0 og 5 år og opplevelse av jobb-hjem konflikt ($\beta = -.604$, $p < .01$). Tilgang til segmentering oppnår den sterkeste betaverdien ($\beta = -.462$, $p < .001$). Blokk 3 bidrar ikke til en større forklart varians (R^2 change =.02, F change (3, 150) =1,12, *ikke signifikant*), og resultatet indikerer ingen interaksjonseffekter eller kurvelineære sammenhenger.

Jobbtilfredshet

Kontrollvariablene forklarer 8,7 % av variansen i jobbtilfredshet. Når preferanse og tilgang legges til i blokk 2 forklarer modellen 21,4 % (R^2 change =.13, F change (2, 153) =13,50, $p < .001$). Både preferanse ($\beta = -.331$, $p < .001$) og tilgang ($\beta = .225$, $p < .001$) oppnår signifikante betaverdier. Variablene som legges inn i blokk tre øker forklaringspotensialet til 23,8 %, men denne økningen er ikke signifikant (R^2 change =.04, F change (3, 150) =2,65, *ikke signifikant*). Høyereordensvariablene «Preferanse*Tilgang» ($\beta = .086$, $p < .05$) og «Tilgang²» ($\beta = .085$, $p < .05$) er likevel signifikante i blokk 3.

Ytelse i jobben

Som for de andre gruppene forklarer segmentering svært lite av ytelse i jobben for kontrollgruppen. Modellen i sin helhet forklarer kun 2,2 % av variansen i ytelse.

Figur 4.2. «Default» når excel-arket (Edwards) åpnes.

