

**Martine Karlsen Tanum**

---

# **Familie-støttende lederatferd og jobbtilfredshet**

**En studie av segmenteringspreferanser og faktisk  
segmenterings betydning for forholdet mellom FSSB og  
jobbtilfredshet**

**Masteroppgave våren 2019**

**OsloMet – storbyuniversitetet**

**Handelshøyskolen (HHS)**

**Masterstudiet i økonomi og administrasjon**

## **Sammendrag**

Formålet med denne studien var å undersøke sammenhengen mellom støttende lederatferd overfor familielivet (FSSB) og jobbtilfredshet, og betydningen av ansattes segmenteringspreferanser og faktisk segmentering for dette forholdet. Det ble benyttet en modell med moderert mediering for å undersøke om segmenteringspreferanser medierer dette forholdet, samt om faktisk segmentering modererer forholdet mellom segmenteringspreferanser og jobbtilfredshet. Studien baserer seg på norske paneldata innhentet til et større internasjonalt prosjekt. Resultatene viste en positiv sammenheng mellom FSSB og jobbtilfredshet. Derimot hadde segmenteringspreferanser ingen betydning for jobbtilfredsheten, og medierte ikke forholdet mellom FSSB og jobbtilfredshet. Studiens konseptuelle modell fikk ikke støtte – resultatene antydte ikke moderert mediering. Videre ble en positiv sammenheng mellom faktisk segmentering og jobbtilfredshet avdekket, og resultatene kan tyde på at det man faktisk gjør er det som har betydning for jobbtilfredsheten, heller enn preferanser eller interaksjonen mellom preferanser og faktisk segmentering. Praktiske implikasjoner, studiens begrensninger og forslag til fremtidig forskning er diskutert.

## **Abstract**

The purpose of this study was to investigate the relationship between family-supportive supervisor behavior (FSSB) and job satisfaction, and the impact of boundary management preferences and actual behavior on this relationship. A model with moderated mediation was used to examine whether boundary management preferences mediates this relationship, and whether actual behavior moderates the relationship between preferences and job satisfaction. The study is based on Norwegian data from an international project. The results showed a positive relationship between FSSB and job satisfaction. However, boundary management preferences had no impact on job satisfaction and did not mediate the relationship between FSSB and job satisfaction. The conceptual model of the study was not supported – the results did not imply moderated mediation. A positive relationship between actual behavior and job satisfaction was revealed, and the results may imply that what you do has the most impact on job satisfaction, rather than preferences and the interaction between preferences and actual behavior. Implications for practice, research limitations and directions for future research are discussed.

## **Forord**

Denne masteravhandlingen er gjennomført våren 2019 som en avsluttende del av min mastergrad i økonomi og administrasjon ved Handelshøyskolen ved OsloMet. Studien er en fordypning innen hovedprofilen strategi, organisasjon og ledelse.

Arbeidet med oppgaven har vært lærerikt, krevende og berikende, og har gitt meg ny kunnskap og innsikt. Den setter samtidig et fint punktum for de siste fem årene som økonomistudent ved denne skolen. Jeg vil takke min veileder Dominique Kost for verdifull veiledning gjennom hele prosessen. Takk for gode råd og tilbakemeldinger, samt tilgang på datagrunnlag som gjorde det mulig å gjennomføre studien. Til sist vil jeg takke familie og venner for støtte og oppmuntring underveis.

Oslo, 30. mai 2019

Martine Karlsen Tanum

# Innholdsfortegnelse

Figurliste.....	6
Tabelloversikt.....	6
1. Innledning og problemstilling .....	7
2. Teori og hypoteser.....	10
2.1 Family-supportive supervisor behaviour.....	10
2.2 Jobbtilfredshet .....	10
2.2.1 Sammenhengen mellom FSSB og jobbtilfredshet .....	12
2.3 Boundary management.....	12
2.3.1 Segmentering eller integrering .....	13
2.3.2 Preferanser og faktisk segmentering .....	15
3. Metode.....	16
3.1 Datamateriale .....	16
3.2 Måleinstrumenter .....	17
3.2.1 Family-supportive supervisor support (FSSB).....	17
3.2.2 Jobbtilfredshet .....	17
3.2.3 Segmenteringspreferanser .....	18
3.2.4 Faktisk segmentering.....	19
3.2.5 Cronbachs alfa.....	19
3.3 Kontrollvariabler .....	20
3.4 Mahalanobisanalyse .....	21
3.5 Analyse.....	21
4. Resultater.....	22
4.1 Faktoranalyse .....	22
4.2 Korrelasjonsanalyse .....	26
4.3 Hypoteser .....	28
5. Diskusjon.....	32

5.1 Begrensninger og fremtidig forskning .....	34
5.2 Praktiske implikasjoner .....	36
6. Konklusjon .....	37
Litteraturliste .....	38
Vedlegg 1: Oppsummering av måleinstrumenter.....	41
Vedlegg 2: Utdrag fra PROCESS modul i SPSS .....	43

## **Figurliste**

Figur 1: Konseptuell modell.....	16
Figur 2: Resultater fra analyse.....	29

## **Tabelloversikt**

Tabell 1: Faktoranalyse av FSSB .....	24
Tabell 2: Faktoranalyse av segmenteringspreferanser .....	24
Tabell 3: Faktoranalyse av faktisk segmentering .....	25
Tabell 4: Deskriptiv statistikk, korrelasjoner og Cronbachs alfa .....	27
Tabell 5: Resultater fra PROCESS-analyse .....	30
Tabell 6: Resultater fra PROCESS-analyse .....	31

## 1. Innledning og problemstilling

Dagens kunnskapssamfunn har introdusert oss for flere endringer – både positive og negative. Et av utviklingstrekkene vi har sett er at grensene mellom arbeid og fritid har blitt mer uklare. Teknologien har gjort det mulig å være tilgjengelig for jobb til alle døgnets tider, også uten å være fysisk på jobb eller ved kontorpulten. Satsningen på høyere utdanning innebærer at stadig flere får intellektuelt utviklende jobber som opptar mye tid, og økt bruk av hjemmekontor de seneste årene har ført til at jobben trekkes inn i hjemmet på en annen måte enn tidligere. Samtidig har andelen yrkesaktive kvinner økt, og ført til at mange familier i dag er to-inntektsfamilier. Arbeidslivet slik vi tidligere kjente det er snudd på hodet og har ført med seg mange konsekvenser det er interessant og viktig å sette søkelys på, og har samtidig vært et tema både forskningen og media har viet oppmerksomhet den siste tiden.

Muligheten for å være tilgjengelig for jobb uten fysisk tilstedeværelse har ført til at flere ledere forventer stor tilgjengelighet fra sine ansatte, og jobblivet og familielivet blir dermed stadig mer sammenflettet. Dette fører videre til at de ulike rollene kan påvirke hverandre. En slik påvirkning kan være positivt og styrkende (Greenhaus & Powell, 2006), men også en kilde til konflikt (Byron, 2005). Arbeid-familiekonflikt er en kilde til stress som er stadig mer vanlig å oppleve. Flere undersøkelser har vist at mange arbeidstakere opplever problemer med å kombinere arbeid og familie (Higgins, Duxbury, & Lee, 1993; Losoncz & Bortolotto, 2009), og videre at dårlig balanse mellom arbeid og familie kan føre til en rekke negative utfall knyttet til helse og trivsel (Dixon, Dixon, & Spinner, 1991). De seneste årene har organisasjoner begynt å få øynene opp for betydningen av dette, og studier har vist at arbeid-familiekonflikt ikke bare fører til negative konsekvenser for de ansatte, men også for organisasjonen og dens resultater (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000).

Som en konsekvens av søkelyset på arbeid-familiekonflikt og de negative utfallene, har tilrettelegging for effektiv balanse mellom arbeid og familie blitt et økt fokus og et uttalt mål for organisasjoner. Flere faktorer har vist seg å kunne være av betydning – blant annet støtte. Spesielt sosial støtte og familievennlig organisasjonspolitik har vist seg å være effektive virkemidler i håndteringen av arbeid-familiekonflikt (Hammer, Kossek, Anger, Bodner, & Zimmerman, 2011; Kossek, Pichler, Bodner, & Hammer, 2011). Videre har det blitt satt fokus på støtte fra lederen som en sentral faktor. Studier har vist at støttende atferd fra lederen overfor familielivet er av stor betydning, og fører til svekket arbeid-familiekonflikt (Hammer, Kossek, Yragui, Bodner, & Hanson, 2009). Slik atferd kalles family-supportive supervisor support (FSSB) og det er også funnet sammenheng mellom denne typen atferd og økt jobbtilfredshet,

affektiv organisasjonsforpliktelse og lavere turnoverintensjoner (Mills, Matthews, Henning, & Woo, 2014; Odle-Dusseau, Britt, & Greene-Shortridge, 2012).

Individer som innehar flere roller må stadig forholde seg til grensene mellom jobb og familie. Flere studier har satt fokus på betydningen av hvordan disse grensene er – hvorvidt de er klare og tydelig, eller mer flytende. Nippert-Eng (1996) sin boundary-theory påpeker at grensenes utforming eller natur vil ha betydning for hvor enkelt det er å bevege seg mellom domenene, samt hvor enkelt det er å håndtere grensene. Videre viser hun gjennom sin studie at ulike ansatte har ulike preferanser rundt disse grensene. Noen ønsker å separere familie og jobb – de har preferanser for segmentering, som innebærer å skille de to domenene fra hverandre. Andre ønsker derimot å viske ut grensene og blande de to domenene sammen – de har preferanser for integrering. Segmentering og integrering kan ses på som to poler på et kontinuum, der ansatte har ulike preferanser for grad av segmentering og integrering (Nippert-Eng, 1996).

På samme måte som ansatte varierer i sine ønsker om å integrere eller segmentere arbeid- og familielivet, varierer også arbeidsplasser i hvilken grad de skaper et arbeidsmiljø som fronter enten segmentering eller integrering. Noen arbeidsplasser strekker seg langt for å anerkjenne eller oppfordre til integrering av arbeid- og familieliv, og noen til og med nærmest påtvinger noen grad av dette ved å utstyre sine ansatte med telefon og annet som gjør dem tilgjengelig til alle døgnets tider. Forskning har vist at grad av overenstemmelse mellom ansattes preferanser for segmentering og muligheten for oppfyllelse av disse på arbeidsplassen, har betydning for blant annet jobbtilfredshet. Kreiner (2006) fant i sin studie at grad av overenstemmelse mellom disse påvirker jobbtilfredsheten, arbeid-familiekonflikt og stress på en positiv måte.

Hensikten med denne studien er å supplere den tidligere forskningen på betydningen av lederens støtte overfor familielivet for jobbtilfredsheten, og å rette fokus på segmenteringspreferanser som en mulig forklaringsfaktor. Tidligere forskning har etablert et positivt forhold mellom FSSB og jobbtilfredshet. Det er nærliggende å tenke seg at opplevelse av støtte fra lederen overfor familielivet øker tilfredsheten dersom den ansatte har preferanser for å integrere jobb- og familieliv. Derimot synes det mindre naturlig å anta at slik atferd øker jobbtilfredsheten dersom den ansatte har preferanser for å segmentere jobb og familie. Tidligere teori og forskning på feltet har vist at ansatte har ulike preferanser, men derimot er det ikke fokusert på hvilken betydning disse preferansene kan ha for forholdet mellom FSSB og jobbtilfredshet. På bakgrunn av tidligere forskning og teori synes det naturlig å anta at ansattes preferanser vil spille en rolle for hvorvidt FSSB øker jobbtilfredsheten, og hensikten med denne studien er å undersøke en slik sammenheng. Videre skulle man kunne tenke seg at oppfyllelse



av preferansene igjen har ytterligere betydning for jobbtilfredsheten. Dersom preferansene ikke oppfylles vil det være naturlig å anta at dette påvirker jobbtilfredsheten negativt. Tidligere forskning har vist at overenstemmelse mellom ønsket og faktisk segmentering har betydning for jobbtilfredsheten, og dermed virker det naturlig å anta at faktisk segmentering har en modererende effekt på forholdet mellom segmenteringspreferanser og jobbtilfredshet. Her er også tidligere forskning mangelfull. Denne studien ønsker derfor å undersøke de ovennevnte sammenhengene, og tilføre ny innsikt på området. Problemstillingen for denne oppgaven er som følger:

*I hvilken grad kan forholdet mellom lederens støtte overfor familielivet og jobbtilfredshet forklares av ansattes segmenteringspreferanser og den faktiske segmenteringen?*

## **2. Teori og hypoteser**

### **2.1 Family-supportive supervisor behaviour**

Family-supportive supervisor behaviour (FSSB) defineres som atferd utført av ledere som er støttende ovenfor de ansattes familieroller, i relasjon til helse, trivsel og organisatoriske utfall (Hammer, Kossek, Bodner, & Crain, 2013). En studie gjennomført av Thomas og Ganster (1995) for mer enn 20 år siden, introduserte og identifiserte family-supportive supervisors rollen, og siden den gang har over 60 publikasjoner målt FSSB (Crain & Stevens, 2018). Family-supportive supervisors er ifølge Thomas og Ganster (1995) ledere som anerkjenner deres ansattes ikke-jobb-relaterte liv, og som tilrettelegger for å kunne håndtere kombinasjonen av jobbforpliktelser og forpliktelser utenom jobb.

FSSB likner i stor grad på andre støtte-, leder- og organisasjonsrelaterte mål eller konstruksjoner, og overlapper på mange måter med flere av disse. Sosial støtte på arbeidsplassen i generell forstand kan ifølge Kossek et al. (2011) defineres som de ansattes grad av opplevd støtte og omsorg fra andre individer i organisasjonen og fra organisasjonen selv, knyttet til deres trivsel og velvære på jobb. Sosial støtte er en mellommenneskelig transaksjon som gjerne innebærer en form for emosjonell uttrykkelse av bekymring, instrumentell hjelp eller informasjon (House, 1983). Videre kan støtte på arbeidsplassen arte seg som generell eller formålsspesifikk, og FSSB er en form for formålsspesifikk støtte, utført av lederen og med fokus på arbeid-familie balansering (Kossek et al., 2011). Slik støtte fra lederen har vist seg å være relatert til en rekke jobbrelaterte faktorer, som lavere arbeid-familiekonflikt blant ansatte (Frone, Yardley, & Markel, 1997; Thomas & Ganster, 1995), lavere turnoverintensjoner (Thompson & Prottas, 2006) og høyere jobbtildfredshet (Thomas & Ganster, 1995; Thompson & Prottas, 2006).

### **2.2 Jobbtildfredshet**

I sin enkelhet dreier jobbtildfredshet seg om i hvilken grad folk liker sin jobb (Spector, 1997). Derimot er jobbtildfredshet et vidt begrep som omfatter mange aspekter, og det finnes ikke en entydig forklaring på dette fenomenet. Snarere tvert imot omfatter forskningen mange ulike måter å forklare jobbtildfredshet på, og mange har forsøkt å definere begrepet, uten at det er kommet frem til en universell definisjon. Jobbtildfredshet er den organisasjonsvariabelen det er forsket aller mest på (Spector, 1997).

I tidligere år var en tilnærming til jobbtildfredshet å se det fra et behovsperspektiv – at jobbtildfredshet handler om hvorvidt man får dekket fysiske og psykiske behov gjennom jobben, som blant annet lønn (Porter, 1962). Denne tilnærmingen har i senere tid blitt nedtonet ettersom de fleste forskere i dag fokuserer på kognitive prosesser heller enn underliggende behov. Locke (1976, s. 1300) definerer jobbtildfredshet som *"opplevelsen av en generell positiv emosjonell tilstand knyttet til ens jobbopplevelser"*. Noe, Hollenbeck, Gerhart, og Wright (2017, s. 437) definerer det som *"en behagelig eller god følelse som kommer som resultat av oppfatningen om at ens jobb oppfyller eller muliggjør oppfyllelse av de jobbverdier en anser som viktige for seg selv"*. Og Judge, Hulin, og Dalal (2012, s. 2) definerer det som *"multidimensjonale psykologiske responser på ens jobb, som har kognitive og affektive komponenter"*, og påpeker videre at det er meningsfullt å vurdere jobbtildfredshet både i en generell og overordnet forstand, og i lys av mer spesifikke aspekter ved jobben (som lønn, kolleger osv.).

Det finnes bokstavelig talt tusenvis av studier som omhandler jobbtildfredshet i organisasjonslitteraturen (Spector, 1997). Dette kan trolig forklares med at det er et komplekst fenomen, og samtidig at tilfredshet er essensielt for organisasjoners produktivitet og resultater. Ett argument for å fremme jobbtildfredsheten er at folk fortjener å bli behandlet bra, og jobbtildfredshet kan gjerne være en refleksjon av god behandling. Et annet viktig argument er at jobbtildfredshet kan påvirke ansattes jobbprestasjoner (Spector, 1997). En studie gjennomført av Locke (1976) fant at jobbtildfredshet fører til lavere turnoverintensjoner, og også andre studier har funnet det samme. Videre har mange studier funnet en positiv sammenheng mellom jobbtildfredshet og jobbprestasjoner, der de første funnene går helt tilbake til Hawthorne-studiene på 1920-tallet (jfr. Judge, Thoresen, Bono, og Patton (2001)). Også hva som påvirker jobbtildfredsheten blant ansatte er det forsket mye på. Blant annet er det funnet at stress er negativt relatert til jobbtildfredshet (Karasek Jr, 1979; Terry, Nielsen, & Perchard, 1993), og at autonomi er positivt relatert til jobbtildfredshet (Agho, Mueller, & Price, 1993; Karasek Jr, 1979). Til tross for at tidligere forskning rundt jobbtildfredshet er massiv, er det en såpass essensiell faktor for organisasjoner, som omfavner et betydelig antall fasetter, at det likevel er meningsfullt å studere den ytterligere.

### **2.2.1 Sammenhengen mellom FSSB og jobbtilfredshet**

Tidligere forskning har vist en positiv sammenheng mellom FSSB og jobbtilfredshet. FSSB påvirker en rekke jobbrelevante faktorer, hvorav jobbtilfredshet er blant dem. En studie gjennomført av Mills et al. (2014) fant at FSSB har betydning for ansattes mestringstro, affektiv organisasjonsforpliktelse og oppfattelse av lederens arbeidsinnsats. De fant også at de samme sammenhengene gjaldt for ansatte med og uten forpliktende omsorgsansvar, som indikerer at retningslinjer og støtte knyttet til arbeid-familie har betydning for alle ansatte uavhengig av familiestatus. Hammer et al. (2009) fant i sin studie av FSSB-måleinstrumentet en negativ sammenheng mellom FSSB og arbeid-familiekonflikt og turnoverintensjoner, og en positiv sammenheng mellom FSSB og blant annet jobbtilfredshet. Odle-Dusseau et al. (2012) fant signifikante relasjoner over tid mellom ansattes persepsjon av FSSB og blant annet reduserte turnoverintensjoner og økt jobbtilfredshet.

Basert på tidligere forskning kan det synes rimelig å anta å kunne finne en positiv sammenheng mellom FSSB og jobbtilfredshet. Derimot bør det tas i betraktning en mulighet for at resultatene fra tidligere forskning, av flere grunner, ikke er direkte sammenliknbare med denne studien. For det første eksisterer det ulike definisjoner av jobbtilfredshet, og ikke alle studiene benytter den samme som for denne studien. For det andre er noen av de tidligere studiene basert på et 14-elements måleinstrument for FSSB, mens det for denne oppgaven benyttes et 4-elements måleinstrument. Til sist er alle studiene utført i en annen nasjonal kontekst, og andre forhold kan spille inn, slik at det finnes en mulighet for at det ikke er overførbart til en norsk kontekst. Likevel synes det naturlig å forvente å finne en positiv sammenheng mellom FSSB og jobbtilfredshet også i denne studien, og følgende hypotese er formulert for studien:

**Hypotese 1:** *Det er en positiv sammenheng mellom opplevd støtte fra lederen overfor familielivet (FSSB) og jobbtilfredshet*

### **2.3 Boundary management**

Ideen om at skillet mellom jobb og fritid viskes ut har vært tilstede og diskutert i over et tiår, og forskere har oppdaget og anerkjent at jobb og familie er gjensidig avhengige roller eller domener med "flytende" grenser (Pleck, 1977). Derimot har ulike forskere forholdt seg ulikt til denne anerkjennelsen. Noen har tatt steget forbi anerkjennelsen, og over til å fremme initiativ som tillater arbeidsfamilier å integrere de to domene (Bailyn, Drago, & Kochan, 2001). Andre har uttrykt bekymring over de uklare grensene som kan bli konsekvensen dersom det

blir for stor grad av arbeid-familieinteraksjon, som kan oppstå gjennom stor grad av tilgjengelighet på mobile enheter og hyppig bruk av hjemmekontor (Galinsky & Kim, 2000; Shamir, 1992). Å håndtere flere roller samtidig – både jobb og familie – kan være kilde til konflikt, og arbeid-familiekonflikt har vist seg å føre til blant annet lavere jobbtilfredshet og økt stress (Allen et al., 2000). I søken etter å finne gode metoder for å administrere og håndtere dette er to viktige bidrag på feltet *boundary-theory*, utviklet av Nippert-Eng (1996) og Ashforth, Kreiner, og Fugate (2000) og *work-family border theory*, utviklet av Clark (2000). Teoriene omhandler i stor grad samme konsept, med ulike terminologier, og adresserer hvordan individer konstruerer, opprettholder, forhandler og krysser grenser mellom arbeid og familie (Desrochers & Sargent, 2004).

De to utviklede teoriene er sosialkognitive teorier som fokuserer på hvilken betydning personer tillegger hjem og jobb (Nippert-Eng, 1996), arbeid-familiebalansering (Clark, 2000), samt frekvensen og enkelheten av bytter mellom roller (Ashforth et al., 2000). Arbeid-familiebalanse kan ifølge Clark (2000, s. 751) beskrives som å oppleve at man er "*tilfreds og fungerer godt på jobb og hjemme, med et minimum av rollekonflikt*". Teoriene foreslår at det å holde jobb og familie separat gjør det enklere å håndtere grenser mellom de to domenene. Videre foreslår de at det å integrere arbeid og familie forenkler overgangene mellom domenene. Deretter antyder de at de to nevnte strategiene kan styrke ansattes tilfredshet, men at det avhenger av den ansattes egenskaper, den individuelle betydningen de tillegger jobb og familie, deres preferanser for integrering eller segmentering, kontekstuelle faktorer og hvordan deres preferanser passer overens med grensene som tillates av den sosiale konteksten de befinner seg i (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000; Nippert-Eng, 1996).

### **2.3.1 Segmentering eller integrering**

Ettersom individer deltar i daglige aktiviteter må de stadig forhandle grensene mellom jobben og hjemmet, og individuelle ulikheter og omgivelser kan påvirke hvorvidt overgangen mellom de to domene går smertefritt. En faktor som har betydning for dette er hvor segmentert eller integrert de to domenene er. Segmentering kan defineres som i hvor stor grad aspekter fra de to domenene – som bekymringer, menneskene og tanker – holdes adskilt fra hverandre, og motsatt dreier integrering seg om i hvor stor grad aspekter fra de to domenene slås sammen og blandes (Kreiner, 2006). Segmentering og integrering kan presenteres som to poler på et kontinuum,

hvor hver representerer motsettende tilnæringer til arbeid-familiebalanse (Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996).

Individuelle forskjeller spiller en rolle for utviklingen eller forhandlingen av grenser mellom jobb og familie. Tidligere forskning har vist at ulike personer har ulike preferanser for segmentering eller integrering av jobben og hjemmet (Edwards & Rothbard, 1999). Grenser skapes både psykologisk og fysisk, og disse kan analyseres langs det nevnte kontinuumet, hvor ansatte har preferanser for enten sterke eller mer flytende grenser mellom jobben og hjemmet (Clark, 2000; Nippert-Eng, 1996). Enkelte foretrekker å holde de to domene så separate som mulig – de har preferanser for segmentering. De skaper og opprettholder en grense mellom jobb- og familieliv, og foretrekker å holde jobb på jobb og familielivet hjemme. Dette kan arte seg for eksempel ved at de velger å ha separate e-postbrukere for jobb og personlig bruk, skrur av telefonen etter jobb og håndterer familierelaterte problemer kun utenfor arbeidstiden (Kossek, Ruderman, Braddy, & Hannum, 2012; Kreiner, Hollensbe, & Sheep, 2009). Andre foretrekker derimot å blande de to domene og å fjerne grensene mellom dem – har preferanser for integrering. Dette kan foregå ved blant annet at de har bilder av familiemedlemmer på kontoret, sender tekstmeldinger med barna mens de er på jobb og svarer på jobbrelaterte telefoner på fritiden (Kreiner et al., 2009). Grensene er gjerne ikke-eksisterende eller svært flytende.

At ulike ansatte har ulike preferanser for hvorvidt de ønsker å segmentere eller integrere jobben og familielivet synes naturlig å anta at har en betydning for det etablerte forholdet mellom FSSB og jobbtilfredshet. Hvorvidt FSSB virker styrkende på jobbtilfredsheten kan tenkes å avhenge av hvorvidt det enkelte individ har segmenteringspreferanser eller integreringspreferanser. Ønsker man å integrere familie- og jobblivet, er det naturlig å tenke seg at en leder som er støttende overfor dette vil styrke tilfredsheten. Derimot vil en slik støtte mindre trolig styrke tilfredsheten dersom en ønsker å separere jobb og familie – støtten blir overflødig eller uvesentlig. På bakgrunn av dette formuleres følgende hypotese for studien:

**Hypotese 2:** *Segmenteringspreferanser vil mediere forholdet mellom FSSB og jobbtilfredshet*

### 2.3.2 Preferanser og faktisk segmentering

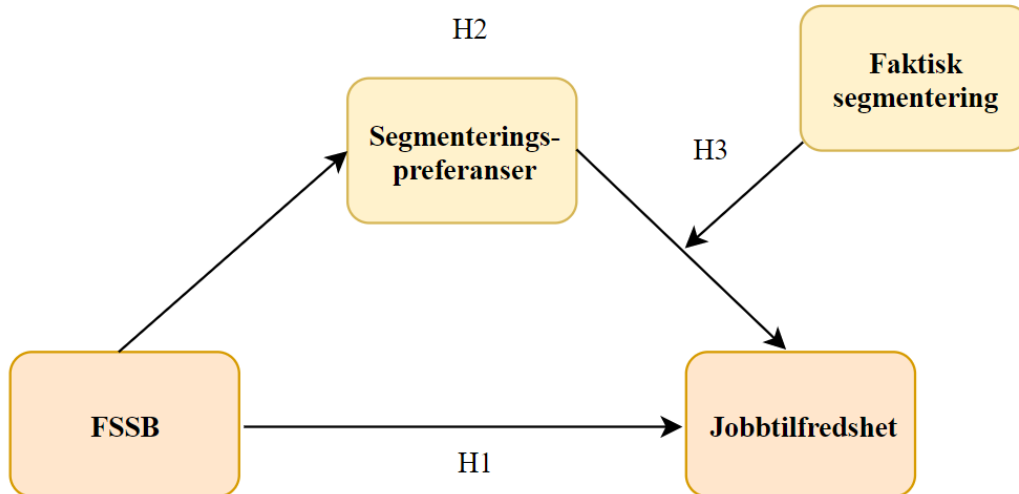
Et annet viktig aspekt ved segmenteringspreferanser er at det ikke alltid er gitt at den ansattes preferanser er gjennomførbare. Hvorvidt det lar seg gjøre å forene preferanser og praksis avhenger av mulighetene, begrensingene og forventningene som kommer fra omgivelsene. På samme måte som ulike ansatte har ulike preferanser for grensesetting, har også ulike arbeidsplasser ulike tilnærminger til tilrettelegging for segmentering eller integrering (Kirchmeyer, 1995). I hvilken grad arbeidsplassen tilrettelegger med forhold og ressurser som muliggjør for den grad av segmentering eller integrering den ansatte ønsker, har betydning for om den ansatte vil kunne få oppfylt sine preferanser. I noen tilfeller oppfordrer arbeidsplasser sterkt til integrering, og gjennom blant annet å utstyre ansatte med mobiltelefon og tilrettelegge for hjemmekontor kan de til og med påtvinge noen grad av integrering.

Tidligere forskning har vist at overenstemmelse mellom ønsket og faktisk segmentering kan ha betydning for flere trivselsfaktorer. Mengden tidligere forskning på denne sammenhengen er begrenset, men en studie gjennomført av Edwards og Rothbard (1999) fant at god overenstemmelse mellom ønsket og faktisk segmentering fører til positive utfall som økt jobbtilfredshet og mindre angst og depresjon. En annen studie gjennomført av Kreiner (2002) fant at god overenstemmelse assosieres med økt jobbtilfredshet og mindre stress.

På bakgrunn av teorien og tidligere forskning på feltet synes det naturlig å anta at faktisk segmentering vil påvirke forholdet mellom segmenteringspreferanser og jobbtilfredshet. En kan tenke seg at interaksjonen mellom segmenteringspreferanser og faktisk segmentering vil ha betydning for jobbtilfredsheten, og at det dermed blir en sammenheng der segmenteringspreferanser som medierende faktor blir moderert av faktisk segmentering. Dermed er følgende hypotese formulert:

**Hypotese 3:** *Faktisk segmentering vil moderere forholdet mellom segmenteringspreferanser og jobbtilfredshet*

Figur 1 illustrerer den konseptuelle modellen for studien.



Figur 1: Konseptuell modell

## 3. Metode

### 3.1 Datamateriale

I denne studien forskes det videre på allerede innsamlet data (sekundærdata) mottatt fra veileder Dominique Kost. Dominique Kost var oppdragsgiver for innsamling av norske data til et større internasjonalt prosjekt – ISWAF. Hovedformålet med ISWAF var å utvide eksisterende tverrnasjonal arbeid-familieforskning ved å undersøke positive aspekter knyttet til å balansere arbeid og familie.

Datagrunnlaget for denne studien er de norske dataene. Disse dataene ble samlet inn via Qualtrics, og er paneldata. Innsamlingen ble gjennomført mellom desember 2018 og februar 2019. Deltakerne ble informert om at opplysningene fra undersøkelsen ville bli behandlet konfidensielt. Videre ble respondentenes anonymitet vektlagt, noe som kan forebygge felles metodevarians (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). Undersøkelsen ble godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).

Kriteriene for å delta i undersøkelsen var at man jobber 20 timer eller mer per uke, er ansatt i en organisasjon (ikke selvstendig næringsdrivende), har minst ett barn under 20 år boende i husstanden og at man bor i Norge i dag, samt har bodd i Norge de siste 2 årene. Det var 307 respondenter i undersøkelsen, hvorav én ble ekskludert fordi den ikke oppfylte kriteriet om



jobb. Blant de resterende 306 var fordelingen 170 menn og 136 kvinner. Gjennomsnittsalderen for respondentene var 45 år.

## **3.2 Måleinstrumenter**

I det følgende presenteres bakgrunnen for måleinstrumentene som er benyttet for å måle de ulike variablene for studien. Undersøkelsen respondentene mottok var på engelsk. Det er derfor, på tross av denne studiens norske språk og rammer, valgt å presentere spørsmålene som tilhører måleinstrumentene på engelsk. Dette er gjort fordi en oversettelse til norsk ikke i alle tilfeller vil reflektere den originale intensjonen bak spørsmålene på en tilstrekkelig måte. En oppsummering av spørsmålene som inngår i måleinstrumentene er presentert i Vedlegg 1.

### **3.2.1 Family-supportive supervisor support (FSSB)**

FSSB ble originalt introdusert som en overordnet konstruksjon med fire underdimensjoner målt med 14 elementer (Hammer et al., 2009). I senere tid har derimot en kortversjon av dette blitt introdusert og fått støtte. Denne kortversjonen, utviklet av Hammer et al. (2013) nøyer seg med ett element fra hver av de fire underdimensjonene, som består av emosjonell støtte, instrumentell støtte, rollemodelleringsatferd og kreativ arbeid-familieledelse (Hammer et al., 2013). Det originale måleinstrumentet er svært omfattende, og selv om det er et viktig bidrag, kan lange undersøkelser føre til mindre sannsynlighet for å få ansatte til å svare (Rogelberg & Luong, 1998), og det er kostbart og lite praktisk. For denne studien er det derfor benyttet dette kortversjons-måleinstrumentet til å måle FSSB. Respondentene ble stilt spørsmål som "my supervisor makes me feel comfortable talking to him/her about my conflicts between work and non-work", hvor de skulle avgi svar på en skala med verdier fra 1 (strongly disagree) til 5 (strongly agree).

### **3.2.2 Jobbtilfredshet**

Jobbtilfredshet er et sammensatt fenomen, og i utgangspunktet ville det være ønskelig å operasjonalisere denne variabelen gjennom å samle flere spørsmål til én faktor. I undersøkelsen studien er basert på er det derimot stilt ett overordnet spørsmål knyttet til jobbtilfredshet. Judge et al. (2012) påpeker i sin studie at det er like meningsfullt å vurdere jobbtilfredshet i en generell og overordnet forstand, som i lys av mer spesifikke aspekter ved jobben. Det er derfor vurdert

at ett overordnet spørsmål om jobbtilfredshet er tilstrekkelig for å svare på oppgavens problemstilling. Spørsmålet som ble stilt respondentene var "I am satisfied with my current job", hvor de skulle avgi svar på en skala med verdier fra 1 (strongly disagree) til 5 (strongly agree).

### **3.2.3 Segmenteringspreferanser**

I en studie knyttet til betydningen av overenstemmelse mellom ønsket og faktisk segmentering, utviklet Kreiner (2006) et fire-elements måleinstrument for segmenteringspreferanser. Måleinstrumentet for segmenteringspreferanser i denne studien baserer seg på Kreiners skala, og inkluderer tre av spørsmålene fra hans fire-elements måleinstrument. Disse tre spørsmålene dreier seg om hvorvidt man ønsker å holde jobben separert fra familielivet, altså preferanser for å beskytte familiedomenet. Blant spørsmålene som ble stilt var "I don't like to have to think about work while I'm at home".

Det meste av den teoretiske konseptualiseringen av ansattes preferanser for segmentering beskriver en generell preferanse om å holde jobb og familie adskilt, hvor en med preferanser for segmentering ønsker både å holde familielivet utenfor jobblivet, og jobblivet utenfor familielivet. Derimot har noen forskere foreslått at preferanser for segmentering av jobb og familie er distinkt, og fungerer toveis og asymmetrisk (Kossek & Lautsch, 2012). Dette støttes av forskning som har vist at individer kan variere identitet og hva de anser som betydningsfullt ut ifra ulike roller de befinner seg i (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000), noe som kan føre til at de tillegger ulik prioritering til de kravene som stilles til dem fra ulike domener (Hecht & Allen, 2009). En studie gjennomført av Methot og LePine (2016) fant at segmenteringspreferanser omfatter to dimensjoner – individer rangerer sine preferanser for å beskytte familielivet fra jobben på én skala, og deres preferanser for å beskytte jobblivet fra hjemmet på en annen skala. Dette kan arte seg ved for eksempel at man er nøye med å ikke ta jobbtelefoner på fritiden, men gjerne tar telefoner fra familien når man er på jobb. Det ble i undersøkelsen tatt hensyn til disse funnene, og spørsmål vedrørende både segmentering av jobb fra familielivet og av familielivet fra jobb er inkludert i måleinstrumentet. Respondentene ble stilt tre spørsmål knyttet til å holde familielivet separert fra jobblivet – eller preferanser for å beskytte jobblivet. Disse er basert på Methot og LePine (2016) sin studie, som skrev parallelle elementer til spørsmålene fra Kreiners skala. Blant spørsmålene som ble stilt var "I don't like to think about private issues while I'm at work".

Variabelen segmenteringspreferanser ble altså målt gjennom seks spørsmål – tre knyttet til å holde jobben separert fra hjemmet, og tre knyttet til å holde familielivet separert fra jobben. Respondentene skulle avgi svar på de ulike spørsmålene på en skala med verdier fra 1 (strongly disagree) til 5 (strongly agree), hvor høyere verdi indikerer sterkere preferanse for segmentering.

### **3.2.4 Faktisk segmentering**

Måleinstrumentet for faktisk segmentering er basert på en studie gjennomført av Powell og Greenhaus (2010). I sin studie omdannet de spørsmålene fra Kreiner (2006) sin skala til å måle faktisk segmentering istedenfor segmenteringspreferanser. Spørsmålene ble formulert til å gjelde hva en gjør, fremfor hva en foretrekker. Denne metoden ble testet gjennom en faktoranalyse, og de fikk støtte for at de ulike settene med spørsmål målte nettopp ønsket og faktisk segmentering. Videre ble det også for faktisk segmentering inkludert spørsmål som knytter seg til å holde familielivet separert fra jobblivet, i tråd med Methot og LePine (2016) sine funn. Blant spørsmål som ble stilt respondentene var "I think about personal issues while I'm at work" og "I think about work while I'm at home".

Respondentene skulle avgi svar på de ulike spørsmålene på en skala med verdier fra 1 (never) til 5 (very often), hvor høyere verdi indikerer høyere grad av segmentering. For spørsmål 1 og 4 er skalaen i etterkant reversert, ettersom disse spørsmålene er stilt slik at høyere verdi indikerer lavere grad av segmentering.

### **3.2.5 Cronbachs alfa**

Cronbachs alfa ( $\alpha$ ), som er et mål på reliabilitet, ble benyttet til å vurdere internkonsistens. Denne varierer mellom 0 og 1, og en indeks har en tilfredsstillende reliabilitet dersom alfa har høy verdi, helst over 0,7 (Ringdal, 2013). For FSSB ( $\alpha = 0,830$ ) og segmenteringspreferanser ( $\alpha = 0,804$ ) var alfa tilfredsstillende høy. For faktisk segmentering var derimot alfa noe lav ( $\alpha = 0,510$ ). En lav alfa indikerer svak internkonsistens, og er ønskelig å unngå ettersom det kan tyde på at man ikke kan være sikker på å få samme resultatet dersom en måler det samme flere ganger. En forklaring på den lave alfaen for faktisk segmentering kan trolig knytte seg til datamaterialet for studien. Et problem knyttet til bruk av paneldata er faren for svakt datamateriale, som en konsekvens av slurvete eller intetsigende svar fra respondentene. Måleinstrumentene for variablene i studien er utviklet og testet gjennom tidligere studier, og i

utgangspunktet er det lite som tilsier at en skulle få lav alfa for faktisk segmentering. På bakgrunn av dette inkluderes faktisk segmentering som en tilfredsstillende variabel i studien, til tross for lav alfa.

### 3.3 Kontrollvariabler

Ifølge Carlson og Wu (2012) er det viktig å kontrollere for variabler som overdriver effekten av de andre variablene, for å kunne sikre validitet og unngå spuriøsitet. Validitet omfavner studiens gyldighet, og det er i denne studien inkludert flere kontrollvariabler for å styrke den interne validiteten i resultatene (Johannessen, Kristoffersen, & Tufte, 2011). Samtidig bør en kun inkludere kontrollvariabler når det eksisterer svært gode argumenter for det, da det kan ha viktige konsekvenser for forskningens resultater og konklusjoner (Bernerth & Aguinis, 2016). I tråd med disse anbefalingene er kjønn, nevrotisisme og karriere- og familiesentralisering inkludert som kontrollvariabler i studien.

**Kjønn:** Mye av den tidligere forskningen knyttet til konflikt mellom arbeid og familie har fokusert på kvinner. Tradisjonelt sett har kvinnen vært den som i størst grad har hatt utfordringer knyttet til å balansere jobb og familie. En studie gjennomført av Clark (1997) viste også at kvinner er generelt mer tilfreds i jobben enn menn, og kjønn kan dermed tenkes å ha en påvirkning på resultatet på jobbtilfredshet. Derfor synes det relevant å inkludere kjønn som en kontrollvariabel.

**Nevrotisisme:** Flere studier har vist at det er en negativ sammenheng mellom nevrotisisme og jobbtilfredshet (Judge, Heller, & Mount, 2002). Dersom en skårer høyt på nevrotisismeskalaen har man mindre sannsynlighet for å oppleve jobbtilfredshet til tross for at tilfredshetsfremmende faktorer er på plass på arbeidsplassen. Dermed er det viktig å kontrollere for dette, ettersom det kan ha negativ påvirkning på jobbtilfredsheten.

**Karriere- og familiesentralisering:** Hvorvidt man anser karriere eller familie som viktigere enn den andre kan ha betydning for hvor viktig lederens støtte overfor familielivet er. Dersom man er lite opptatt av familielivet vil FSSB trolig i liten grad føre til økt jobbtilfredshet. Det er derfor kontrollert for dette.

Alle kontrollvariablene ble standardisert før de ble inkludert i analysene. Dette ble gjort ved å konstruere z-verdier i SPSS. Disse har et gjennomsnitt på 0 og standardavvik på 1. Z-verdier gjør det mulig å sammenlikne verdiene på kontrollvariablene (Ringdal, 2013).

### 3.4 Mahalanobisanalyse

Når data samles inn via anonyme internettundersøkelser hvor deltakerne får betalt for å delta, kan datakvaliteten være en bekymring. Det er fare for å få likegyldige eller slurvete svar, ettersom det er en sjanse for at deltakerne ikke alltid deltar på bakgrunn av en interesse for å svare på undersøkelsen. Dataene i denne studien er paneldata, og det er derfor nødvendig å være bevisst på datakvaliteten. Ifølge Meade og Craig (2012) egner Mahalanobisanalyse seg godt til å identifisere multivariate uteliggere, ettersom en slik analyse vurderer mønsteret i svar på tvers av en serie elementer. På bakgrunn av dette ble det gjennomført en Mahalanobisanalyse for variablene FSSB, segmenteringspreferanser og faktisk segmentering. For å avdekke eventuelle multivariate uteliggere sammenliknes Mahalanobis-verdier mot en kjikvadratfordeling med samme antall frihetsgrader. Det kalkuleres p-verdier, og tilfeller med p-verdi under 0,001 anses å være uteliggere. Analysen avdekket én multivariat uteligger, noe som kan tyde på at denne respondenten ikke har tatt undersøkelsen seriøst, og har svart slurvete eller tilfeldig. Denne respondenten ble derfor fjernet fra datamaterialet, før de videre analysene ble gjennomført.

### 3.5 Analyse

Datamaterialet ble analysert ved hjelp av IBM SPSS Statistics 25 og PROCESS. PROCESS er et path analysis modelleringsverktøy for SPSS, utviklet av Andrew F. Hayes. PROCESS gjør det mulig å analysere relativt komplekse modeller på en relativt enkel måte, og er spesielt utviklet for å kunne gjennomføre modererings- og medieringsanalyser på en mer nøyaktig måte enn ellers i SPSS. PROCESS kjører alle variablene sammen i én analyse, og estimerer både direkte og indirekte effekter, og sentrerer også gjennomsnittsverdier for de aktuelle variablene (Hayes, 2017).

Det ble først utført en eksplorerende faktoranalyse. Hensikten med denne analysen var å finne antall underliggende dimensjoner som ligger til grunn for korrelasjonene mellom et sett variabler (Ringdal, 2013). I følge Brannick og Williams (jfr. Hurley et al. (1997)) er faktoranalyse velegnet til å evaluere og sikre diskriminant validitet. Det er vanlig å kreve at faktorladningene tilsvare eller overstiger 0,4 (Ringdal, 2013). For faktoranalysen ble det benyttet principal axis factoring, ettersom dette er en egnet uttrekksteknikk for eksplorerende faktoranalyse, og ikke innebærer antakelser om datasettet som multivariat normalitet. Dette er en fordel ettersom multivariat normalitet i praksis er vanskelig å oppnå. Rotasjonsteknikk som ble benyttet var promax. Promax går innunder skjev rotasjonsteknikk, som egner seg best til

denne studiens tilfelle ettersom det er stor sannsynlighet for at faktorene er korrelerte (Ringdal, 2013). Videre er det viktig å påpeke at variablene i denne studien er basert på allerede utarbeidede og testede måleinstrumenter, og dermed anses ikke resultatene av faktoranalysen som helt avgjørende for undersøkelsen, men det er likevel valgt å gjennomføre en faktoranalyse for å sikre validitet.

Til å teste hypotesene ble modell 14 i PROCESS benyttet, som er en modell med moderert mediering. Dette gjorde det mulig å undersøke alle hypotesene gjennom én analyse ettersom PROCESS estimerer direkte og indirekte effekter, samt interaksjonseffekt. For å avdekke mediering undersøker PROCESS flere sammenhenger som må være tilstede for å stadfeste en medieringseffekt. Det etableres først en signifikant sammenheng mellom X og Y, deretter mellom X og M, og til sist mellom M og Y. Dersom effekten mellom X og Y blir lavere eller mister signifikans når den indirekte banen  $X \rightarrow M \rightarrow Y$  er med i analysen, indikerer det en delvis eller full mediering.

## **4. Resultater**

### **4.1 Faktoranalyse**

Den eksplorerende faktoranalysen (principal axis factoring og promax-rotasjon) viste et tilfredsstillende resultat for FSSB. Alle spørsmålene ladet på én faktor, med faktorladninger over 0,4.

For segmenteringspreferanser fremkom et resultat der spørsmålene ladet på to faktorer. Selv om Methot og LePine (2016) i sin studie fant at segmenteringspreferanser omfatter to dimensjoner, der ansatte svarer på én skala for å beskytte familie fra jobb og én skala for å beskytte jobb fra familie, fremgår det likevel at spørsmålene for variabelen segmenteringspreferanser hører innunder én faktor. Det ble derfor utført en ny faktoranalyse, der det ble satt krav til at spørsmålene skulle lade på kun én faktor. Resultatene av denne analysen avdekket et tilfredsstillende resultat der alle faktorladninger oversteg 0,4.

For faktisk segmentering fremkom et resultat der spørsmålene ladet på tre faktorer. Flere av faktorladningene var under 0,4, og noen var også negative. Derimot gjelder det samme som for segmenteringspreferanser også her – studien måleinstrumentet baserer seg på peker i retning av at alle spørsmålene hører innunder én faktor. Det ble derfor også for denne variabelen gjort en ny faktoranalyse der det ble satt krav til kun én faktor. Resultatet av denne analysen viste også

én negativ ladning, og to ladninger under 0,4. De resterende ladningene var tilfredsstillende og over 0,4. Dermed var resultatene av faktoranalysen for faktisk segmentering lite tilfredsstillende, men det er av flere grunner likevel valgt å se bort ifra dette. Meyers, Gamst, og Guarino (2016) anbefaler at dersom utvalgsstørrelsen er stor nok ( $N = 200$  eller mer) kan variabler med ladninger ned mot 0,3 også tas med. Ettersom utvalgsstørrelsen for denne studien overstiger dette ( $N = 305$ ), kan altså de lavere faktorladningene beholdes. Noen av ladningene var også enda lavere enn dette, noe som i utgangspunktet ikke er akseptabelt. Dette tas i betraktning, men som tidligere påpekt er variablene basert på allerede utarbeidede og testede måleinstrumenter. Faktoranalysen velges derfor å ikke betraktes som avgjørende, og alle spørsmålene for variabelen beholdes. Resultatene fra faktoranalysene er rapportert i Tabell 1, 2 og 3.

Tabell 1: Faktoranalyse av FSSB

FSSB	Analyse <sup>a</sup>
	1
My supervisor...makes me feel comfortable talking to him/her about my conflicts between work and non-work	0,698
...works effectively with employees to creatively solve conflicts between work and non-work	0,861
...demonstrates effective behaviors in how to juggle work and non-work	0,748
...organizes the work in my department or unit to jointly benefit employees and the company	0,665
Principal Axis Factoring, Promax with Kaiser Normalization	<sup>a</sup> Funnet ved 9 iterasjoner

Tabell 2: Faktoranalyse av segmenteringspreferanser

Segmenteringspreferanser	Analyse 1 <sup>a</sup>		Analyse 2 <sup>b</sup>
	1	2	1
I don't like to have to think about work while I'm at home	0,579	0,019	0,539
I prefer to keep work life at work	0,969	-0,066	0,737
I like to be able to leave work behind when I go home	0,557	0,170	0,666
I don't like to think about private issues while I'm at work	0,011	0,658	0,581
I like being able to leave personal issues behind when I go to work	-0,050	0,903	0,690
I prefer to keep my personal life at home	0,209	0,494	0,641
Principal Axis Factoring, Promax with Kaiser Normalization	<sup>a</sup> Rotasjon konvergerer ved 3 iterasjoner		<sup>b</sup> Funnet ved 4 iterasjoner



Tabell 3: Faktoranalyse av faktisk segmentering

<b>Faktisk segmentering</b>	<b>Analyse 1<sup>a</sup></b>			<b>Analyse 2<sup>b</sup></b>
	1	2	3	1
I think about personal issues while I'm at work	-0,238	0,205	0,616	-0,028
I leave private issues behind when I go to work	0,059	0,652	-0,009	0,371
I keep family life at home	0,134	0,595	0,115	0,440
I think about work while I'm at home	0,256	-0,217	0,551	0,126
I keep work life at work	0,695	0,126	-0,033	0,749
I leave work behind when I go home	0,789	0,044	-0,071	0,706
Principal Axis Factoring, Promax with Kaiser Normalization	<sup>a</sup> Rotasjon konverget ved 6 iterasjoner			<sup>b</sup> Funnet ved 11 iterasjoner

## 4.2 Korrelasjonsanalyse

I forkant av hypotesetestingen ble det foretatt korrelasjonsanalyser. Korrelasjonsanalyser benyttes for å beskrive styrke og retning i den lineære relasjonen mellom to variabler (Ringdal, 2013). Ved å foreta slike analyser kan en i tillegg undersøke for multikollinearitet, som er hensiktsmessig ettersom for sterke korrelasjoner kan gjøre det vanskelig å teste og fortolke resultater (Johannessen et al., 2011). Korrelasjonen mellom variablene ble undersøkt ved hjelp av Pearsons  $r$ , som er et ofte anvendt korrelasjonsmål. Kollinearitetsproblemer kan oppstå dersom Pearsons  $r$  viser mer enn 0,7 (Johannessen et al., 2011). Resultatene fra korrelasjonsanalysen antyder at multikollinearitet ikke er et problem, da ingen korrelasjoner var spesielt høye. Korrelasjonsmatrisen er presentert i Tabell 4, hvor også gjennomsnitt, standardavvik og Chronbachs alfa er rapportert. Resultatene fra analysen viste en positiv korrelasjon på  $r = 0,464$  ( $p < 0,01$ ) mellom FSSB og jobbtilfredshet. Videre var det en positiv korrelasjon mellom FSSB og segmenteringspreferanser, og mellom FSSB og faktisk segmentering, på henholdsvis  $r = 0,170$  ( $p < 0,01$ ) og  $r = 0,150$  ( $p < 0,01$ ). Det er altså en positiv korrelasjon mellom den uavhengige variabelen for studien og både avhengig variabel, mediator og moderator. Videre avdekket analysen en positiv korrelasjon mellom avhengig variabel og både mediator og moderator. Mellom segmenteringspreferanser og jobbtilfredshet vises en positiv korrelasjon på  $r = 0,179$  ( $p < 0,01$ ), og mellom faktisk segmentering og jobbtilfredshet en positiv korrelasjon på  $r = 0,239$  ( $p < 0,01$ ). Mellom mediator og moderator vises en positiv korrelasjon på  $r = 0,444$  ( $p < 0,01$ ). Av kontrollvariablene er det kun nevrotisisme som har signifikant sammenheng med uavhengig variabel. Mellom FSSB og nevrotisisme vises en negativ korrelasjon på  $r = -0,215$  ( $p < 0,01$ ).

Tabell 4: Deskriptiv statistikk, korrelasjoner og Cronbachs alfa

Variabel	Gj. snitt	Std. avvik	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Kjønn <sup>a</sup>	0,446	0,498	-						
2. Karriere- og familiesentralisering	3,341	1,148	0,217**	-					
3. Nevrotisisme	2,919	0,688	-0,026	0,078	-				
4. Jobbtilfredshet	3,633	1,050	0,132*	-0,046	-0,253**	-			
5. FSSB	3,291	0,844	0,105	-0,096	-0,215**	0,464**	(0,830)		
6. Segmenteringspreferanser	3,643	0,662	0,119*	0,073	0,036	0,179**	0,170**	(0,804)	
7. Faktisk segmentering	3,381	0,507	0,080	0,102	-0,223**	0,239**	0,150**	0,444**	(0,510)

N = 305

Cronbachs alfa er rapportert i parentes på diagonalen

\*p < 0,05, \*\*p < 0,01

<sup>a</sup> Kjønn: 0 = menn, 1 = kvinner

### 4.3 Hypoteser

Resultatene fra hypotesetestingen i modell 14 i PROCESS er presentert i Tabell 5 og 6.

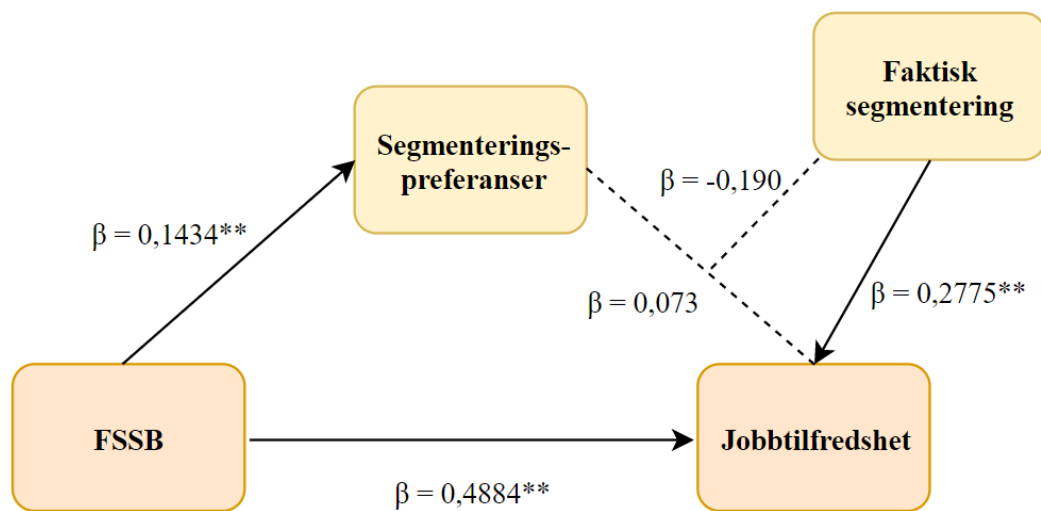
Hypotese 1 fremsatte at det er en positiv sammenheng mellom FSSB og jobbtildfredshet. Som det fremgår av Tabell 5 og 6 avslørte analysen en signifikant, positiv direkte sammenheng mellom FSSB og jobbtildfredshet ( $\beta = 0,4884$ ,  $p < 0,01$ ). Funnene støtter dermed hypotese 1.

Hypotese 2 fremsatte at segmenteringspreferanser vil mediere forholdet mellom FSSB og jobbtildfredshet. Medieringsanalysen i PROCESS undersøker flere sammenhenger som må være tilstede for å stadfeste en medieringseffekt. Som presentert i Tabell 5 viste resultatene en signifikant, positiv sammenheng mellom FSSB og segmenteringspreferanser ( $\beta = 0,1434$ ,  $p < 0,01$ ). Derimot fremgår det videre av Tabell 5 at analysen avslørte en ikke-signifikant sammenheng mellom segmenteringspreferanser og jobbtildfredshet, som kan tyde på at segmenteringspreferanser ikke har betydning for jobbtildfredsheten. Resultatene viser også at det ikke skjer noe med forholdet mellom FSSB og jobbtildfredshet når segmenteringspreferanser er inkludert i analysen, som indikerer at det ikke er mediering. Hypotese 2 får dermed ikke støtte, og må forkastes.

Hypotese 3 fremsatte at faktisk segmentering vil moderere forholdet mellom segmenteringspreferanser og jobbtildfredshet. Moderert medieringsanalyse i PROCESS inkluderer faktisk segmentering både som en prediktor og som en del av en interaksjonseffekt. Tabell 6 viser at det ikke er støtte for moderert mediering ettersom konfidensintervallet inneholder 0 (- 0,1041, 0,0257). Det fremgår videre av Tabell 5 en ikke-signifikant sammenheng mellom interaksjonseffekten (segmenteringspreferanser x faktisk segmentering) og jobbtildfredshet, og av Tabell 6 og test av interaksjonseffekten fremgår også at denne ikke er signifikant. Hypotese 3 får ingen støtte – faktisk segmentering har ikke effekt på forholdet mellom segmenteringspreferanser og jobbtildfredshet. Derimot avdekket resultatene av analysen en signifikant positiv sammenheng mellom faktisk segmentering og jobbtildfredshet ( $\beta = 0,2775$ ,  $p < 0,05$ ), som fremgår av Tabell 5. Dette kan tyde på at den faktiske segmenteringen er det som har betydning for jobbtildfredsheten, heller enn interaksjonseffekten mellom ønsket og faktisk segmentering, samt segmenteringspreferansene. Resultatene av analysen ga dermed ikke støtte til studiens overordnede modell, men avdekket andre interessante funn.

Når det gjelder kontrollvariablene var det kun nevrotisme som viste et signifikant resultat. Resultatene viste et signifikant negativt forhold mellom nevrotisme og jobbtilfredshet ( $\beta = -0,1435$ ,  $p < 0,01$ ), som fremgår av Tabell 5.

Resultatene fra analysen er illustrert i Figur 2.



\* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$

Figur 2: Resultater fra analyse

Tabell 5: Resultater fra PROCESS-analyse

<b>Avhengig variabel</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>MSE</b>	<b>F</b>	<b>df1</b>	<b>df2</b>	<b>p</b>
Segmenteringspreferanser	0,221	0,049	0,422	3,856	4	300	0,005
Jobbtilfredshet	0,522	0,273	0,820	15,898	7	297	0,000

<b>Segmenteringspreferanser</b>	<b>β</b>	<b>SE</b>	<b>p</b>	<b>LLCI</b>	<b>ULCI</b>
Konstant	-0,4718**	0,155	0,003	-0,777	-0,167
FSSB	0,1434**	0,046	0,002	0,053	0,233
Kjønn	0,058	0,039	0,133	-0,018	0,134
Sentralisering	0,044	0,039	0,259	-0,032	0,119
Nevrotisme	0,048	0,038	0,212	-0,027	0,123

<b>Jobbtilfredshet</b>	<b>β</b>	<b>SE</b>	<b>p</b>	<b>LLCI</b>	<b>ULCI</b>
Konstant	2,0537**	0,222	0,000	1,618	2,490
FSSB	0,4884**	0,065	0,000	0,361	0,616
Segmenteringspreferanser	0,073	0,091	0,422	-0,106	0,252
Faktisk segmentering	0,2775*	0,121	0,023	0,039	0,516
Interaksjonseffekt	-0,190	0,155	0,220	-0,495	0,114
Kjønn	0,078	0,054	0,147	-0,028	0,184
Sentralisering	-0,034	0,054	0,526	-0,141	0,072
Nevrotisme	-0,1435**	0,055	0,010	-0,253	-0,035

N = 305

\*p < 0,05, \*\*p < 0,01

Sentralisering: Karriere- og familiesentralisering

Interaksjonseffekt: Segmenteringspreferanser x Faktisk segmentering

Tabell 6: Resultater fra PROCESS-analyse

<b>Test av interaksjonseffekt</b>	$\Delta R^2$	<b>F</b>	<b>df1</b>	<b>df2</b>	<b>p</b>
M x W	0,004	1,514	1,000	297,000	0,220

<b>Direkte effekt av X på Y</b>	$\beta$	<b>SE</b>	<b>p</b>	<b>LLCI</b>	<b>ULCI</b>
FSSB	0,4884**	0,065	0,000	0,361	0,616

**Betinget indirekte effekt av X på Y**

FSSB → Segmenteringspreferanser → Jobbtilfredshet

	<b>Faktisk segmentering</b>	$\beta$	<b>BootSE</b>	<b>BootLLCI</b>	<b>BootULCI</b>
- 1 standardavvik	-0,507	0,024	0,022	-0,010	0,075
Gjennomsnitt	0,000	0,011	0,016	-0,019	0,046
+ 1 standardavvik	0,507	-0,003	0,023	-0,054	0,042

<b>Indeks for moderert mediering</b>	<b>Indeks</b>	<b>BootSE</b>	<b>BootLLCI</b>	<b>BootULCI</b>
Faktisk segmentering	-0,027	0,032	-0,104	0,026

N = 305

\*p < 0,05, \*\*p < 0,01

M x W (interaksjonseffekt): Segmenteringspreferanser x Faktisk segmentering

5000 bootstrap utvalg

## 5. Diskusjon

Formålet med denne studien var å undersøke sammenhengen mellom lederens støtte overfor familielivet og jobbtilfredshet, og om ansattes segmenteringspreferanser medierer denne sammenhengen, samt om den faktiske segmenteringen modererer forholdet mellom segmenteringspreferanser og jobbtilfredshet. Flere av studiens funn er strid med forventninger og den tidligere forskningen på feltet, og funnene bidrar på den måten med nye perspektiver og interessante sammenhenger til den eksisterende litteraturen. Samtidig bekreftes et positivt forhold mellom FSSB og jobbtilfredshet, og bidrar til å ytterligere sette fokus på dette som en viktig faktor.

I tråd med forventninger og tidligere forskning framsatte hypotese 1 at det er en positiv sammenheng mellom FSSB og jobbtilfredshet. Resultatene støttet hypotesen, og funnene tyder på at å oppleve at ens leder viser støttende atferd overfor familielivet, og går foran som et godt eksempel, er en faktor som kan føre til økt jobbtilfredshet. Ser en funnene i sammenheng med Hammer et al. (2009) sine funn kan det tyde på at FSSB er et viktig virkemiddel i kampen om å tilrettelegge for god balanse mellom arbeid og familie.

Blant de mest interessante funnene i studien var resultatene knyttet til hypotese 2. Det syntes naturlig å anta at et positivt forhold mellom FSSB og jobbtilfredshet ville avhenge av ansattes preferanser for integrering eller segmentering, ettersom lederens støtte overfor familielivet trolig vil være overflødig for en ansatt med sterke preferanser for segmentering. Hypotese 2 fremsatte derfor at segmenteringspreferanser medierer forholdet mellom FSSB og jobbtilfredshet, men resultatene viste ikke støtte for dette. Funnene tyder på at segmenteringspreferanser ikke har noen betydning for jobbtilfredsheten, og at FSSB påvirker uavhengig av dette. Disse funnene er noe overraskende. I Clarks border-theory (2000, s. 751) beskrives arbeid-familiebalanse som at man er *"tilfreds og fungerer godt på jobb og hjemme, med et minimum av rollekonflikt"*, og hennes teori sammen med Nippert-Engs boundary theory (1996), foreslår også at en strategi hvor man enten har sterke eller flytende grenser mellom jobb og hjemmet kan styrke de ansattes tilfredshet, men at dette avhenger av blant annet den ansattes preferanser. I lys av disse teoriene er resultatene av denne studien noe overraskende, og i strid med forventningene.

Resultatene støttet heller ikke hypotese 3, som fremsatte at faktisk segmentering modererer forholdet mellom segmenteringspreferanser og jobbtilfredshet. Ettersom resultatene antydte at det ikke er et positivt forhold mellom segmenteringspreferanser og jobbtilfredshet, var det i



forlengelsen av dette naturlig at heller ikke hypotese 3 fikk støtte. Det er naturlig at det ikke finnes en modererende effekt når det positive forholdet mellom segmenteringspreferanser og jobbtilfredshet ikke eksisterer. Derimot fører resultatene av hypotese 2 og 3 samlet sett til at studiens modell ikke får støtte – det eksisterer ikke mediert moderering med henholdsvis segmenteringspreferanser og faktisk segmentering, som er et noe overraskende resultat, og ikke i tråd med forventningene.

Tidligere forskning har etablert en sammenheng hvor overenstemmelse mellom preferanser og faktisk segmentering har en positiv effekt på jobbtilfredshet og andre trivselsfaktorer (Edwards & Rothbard, 1999; Kreiner, 2002), og samtidig at preferanser for segmentering varierer mellom ulike ansatte (Edwards & Rothbard, 1999). At resultatene i denne studien avdekket at interaksjonseffekten mellom segmenteringspreferanser og faktisk segmentering ikke har betydning for jobbtilfredsheten, er dermed i strid med tidligere forskning. Ulike arbeidsplasser har ulike tilnærminger til tilrettelegging for segmentering eller integrering, og blant annet Kreiner (2006) sin studie avdekket en sammenheng der god overenstemmelse fører til økt jobbtilfredshet. På bakgrunn av narrativet etablert i tidligere forskning og teori er det interessant å forsøke å forstå hvorfor verken segmenteringspreferanser eller interaksjonseffekten gir utslag for jobbtilfredshet i denne studien.

En mulig forklaring på disse resultatene kan være et annet interessant funn studien avdekket – den positive sammenhengen mellom faktisk segmentering og jobbtilfredshet. Dette kan tyde på at det er hva man faktisk gjør som er av størst betydning for jobbtilfredsheten. Det kan tenkes at en i stor grad gjør det en ønsker knyttet til å kombinere jobb- og familieliv litt uavhengig av hva arbeidsplassen tilrettelegger for eller fronter. Det kan også tenkes at ikke alle arbeidsplasser har et uttalt og bevisst fokus på hvorvidt de ønsker eller tilrettelegger for det ene eller det andre. Dermed blir kanskje ikke overenstemmelsen med arbeidsplassens føringer i så stor grad vesentlig. Videre kan det tenkes at det er en mulighet for at alle ansatte ikke i stor grad reflekterer og tenker gjennom hvordan de ønsker at skillet mellom jobb og familie skal være – det kanskje snarere "bare blir sånn". På den måten vil heller ikke hvorvidt deres preferanser og faktiske atferd knyttet til segmentering passer overens være noe en reflekterer over. En mulig forklaring på studiens resultater kan altså tenkes å være at det er viktigere hva en faktisk gjør i praksis, og mindre viktig med hva en tenker og ønsker og hvorvidt dette passer overens med arbeidsplassens tilrettelegging.

En annen mulig forklaring for funnene som tyder på at segmenteringspreferanser ikke medierer forholdet mellom FSSB og jobbtilfredshet, kan trolig dreie seg om at det er selve opplevelsen

av at lederen er støttende som har betydning. Dersom en ønsker å i stor grad skille jobb og familie, og i liten grad deler om problemer, bekymringer eller annet fra familielivet på arbeidsplassen, kan det trolig likevel virke positivt å oppleve at lederen vil være støttende dersom en på et tidspunkt vil komme til å ønske å dele. Å ha muligheten for forståelse, og en trygghet i at lederen er støttende, er kanskje av vel så stor betydning som at det faktisk utspiller seg i praksis. Dermed vil FSSB virke like positivt for ansatte som prefererer segmentering som for de som prefererer integrering.

Funnene i studien fremmer at FSSB er av betydning for jobbtilfredshet, og er dermed i tråd med tidligere forskning på feltet. På den måten bidrar studien til å ytterligere bekrefte at dette er et viktig fokusområde og en faktor av betydning. Videre tyder funnene i studien på at FSSB virker uavhengig av ansattes segmenteringspreferanser, og samtidig at overenstemmelse mellom preferanser og faktisk segmentering er av mindre betydning enn forventet. Dette er ikke i tråd med tidligere forskning, og bidrar på den måten med et nytt perspektiv til litteraturen. Studien bidrar også med en avdekket ny sammenheng – et positivt forhold mellom faktisk segmentering og jobbtilfredshet. Denne sammenhengen kan trolig til dels forklare funnene i studien, og bidrar samtidig med et ytterligere nytt perspektiv til den eksisterende litteraturen. Det kan tyde på at hva man gjør i praksis har størst betydning for jobbtilfredsheten, og at segmenteringspreferanser og overenstemmelse mellom ønsket og faktisk segmentering er av mindre betydning enn antatt. Ved å utfylle tidligere forskning har denne studien bidratt med nye perspektiver og andre sammenhenger det kan være interessant å undersøke videre.

## **5.1 Begrensninger og fremtidig forskning**

Bidragene fra denne studien bør ses i lys av dens begrensninger. Den tydeligste begrensningen i denne studien er bruk av paneldata. Paneldata er en effektiv metode for å samle inn større mengde data, men en bør være bevisst svakhetene som kan knytte seg til bruk av slik type data. Ettersom deltakerne får betalt for å delta, foreligger en mulighet for at noen respondenter deltar med betaling som hovedformål, og dermed er mindre nøye med å fullføre. Datakvaliteten kan derfor være en bekymring ved at man risikerer å få likegyldige eller slurvete svar. Det ble for studien gjennomført en Mahalanobisanalyse for å forsøke å minimere risikoen for dette, men det er likevel en mulighet for dårlig datakvalitet. For variabelen faktisk segmentering var resultatene av faktoranalysen lite tilfredsstillende, og alfa var lav. Ettersom variabelen er basert på tidligere utarbeidede og testede måleinstrumenter, som tilsier at en skulle oppnå

tilfredsstillende alfa og faktoranalyseresultater, kan det tenkes at årsaken er datakvaliteten, og bruken av paneldata anses derfor som en potensiell svakhet ved studien.

Å gjennomføre en studie med en variabel som har lav alfa og lite tilfredsstillende resultater på faktoranalyse, kan være en annen potensiell svakhet ved studien. Enkelte ville kanskje ikke anbefale å gjøre dette, og resultatene av studien bør ses i lys av dette. Likevel er det, som tidligere nevnt, vurdert ut ifra at måleinstrumentene er utarbeidet og testet på forhånd. En lite tilfredsstillende faktoranalyse ville være betraktelig mer vesentlig og bekymringsverdig dersom måleinstrumentene var konstruert av forfatteren selv. I et slikt tilfelle ville faktoranalysen være avgjørende, men i denne studiens tilfelle har måleinstrumentet allerede gjennomgått flere tester. Det er likevel en mulig svakhet ved studien en bør være bevisst, og det kan tenkes at generaliserbarheten av studien på bakgrunn av dette er mindre sikker.

En annen mulig begrensing ved studien er måleinstrumentet for variabelen jobbtilfredshet. Denne er kun målt med ett overordnet spørsmål. Selv om det i tråd med Judge et al. (2012) sine anbefalinger ble vurdert at ett overordnet spørsmål om jobbtilfredshet er tilstrekkelig for å svare på oppgavens problemstilling, argumenterer Spector (1997) for at jobbtilfredshet bør forstås som et flerdimensjonalt begrep fordi ansatte kan være fornøyd med noen aspekter ved jobben og misfornøyd med andre. Å stille det overordnede spørsmålet "I am satisfied with my current job" kan derfor anses å være en potensiell svakhet ved studien. Men som det samtidig fremgår er jobbtilfredshet et mye diskutert og utforsket fenomen, som det fremdeles ikke er kommet frem til noen universell enighet om.

Funnene av denne undersøkelsen antyder flere interessante retninger for fremtidig forskning. Å videre undersøke antydningene i denne studien om at både segmenteringspreferanser og overenstemmelse mellom preferanser og faktisk segmentering er av mindre betydning for jobbtilfredsheten enn antatt, vil være nyttig. Videre vil det være interessant å undersøke nærmere den avdekkede sammenhengen mellom faktisk segmentering og jobbtilfredshet. Det kunne være interessant å se om denne sammenhengen holder stand også under andre forutsetninger og i andre sammenhenger, samt å forsøke å forstå hvorfor denne studien avdekker funnene og sammenhengene som den gjør.

For fremtidig forskning kan det videre være interessant å undersøke om andre variabler og mekanismer kan forklare det positive forholdet mellom FSSB og jobbtilfredshet. Segmenteringspreferanser kan ifølge denne studien ikke forklare sammenhengen, men kanskje

finnes det andre faktorer som kan ha en forklarende effekt. Det ville være interessant å undersøke andre sammenhenger og mulige forklaringer.

Til sist kan det påpekes at å gjennomføre en liknende studie med annen datainnsamlingsmetode kan være interessant, ettersom blant annet reliabiliteten for en av variablene i denne studien var svak. For fremtidig forskning på feltet anbefales å samle inn data på annen måte, for å i større grad sikre reliabilitet, og også generaliserbarhet.

## **5.2 Praktiske implikasjoner**

I lys av denne studien bør ledere (og organisasjoner) være bevisst betydningen av lederens familie-støttende atferd. Denne studien har, i likhet med flere tidligere studier, avdekket et positivt direkte forhold mellom FSSB og jobbtilfredshet, og dette er nyttig for organisasjoner å være bevisst. Å øke jobbtilfredsheten er et konstant mål for de fleste organisasjoner, sammen med et mål om å kontinuerlig skape bedre tilrettelegging for effektiv balanse mellom jobb og familie. Det kan tyde på at FSSB er en viktig faktor for begge disse, og bør dermed være et fokusområde for organisasjoner. Samtidig er det trolig mindre viktig å ha fokus på å tilrettelegge for at ansattes preferanser for segmentering skal imøtekommes. Det kan tyde på at det er viktig å oppleve at en blir støttet og forstått i sine valg, men samtidig synes det mindre viktig at ansattes preferanser stemmer overens med organisasjonens ønsker eller tilrettelegging for segmentering eller integrering. Mye tyder derfor på at fokusområdet primært bør være støttende lederatferd, ettersom det kan virke som om ansatte gjennomfører segmentering eller integrering relativt uavhengig av organisasjonens tilrettelegging. Og samtidig at FSSB har effekt uavhengig av hvordan ansatte organiserer segmenteringen.

## **6. Konklusjon**

I denne studien er det undersøkt for sammenheng mellom FSSB og jobbtilfredshet. Det er undersøkt om segmenteringspreferanser medierer dette forholdet, og videre om faktisk segmentering modererer forholdet mellom segmenteringspreferanser og jobbtilfredshet. I tråd med forventinger viste resultatene et positivt forhold mellom FSSB og jobbtilfredshet. Derimot hadde segmenteringspreferanser ingen betydning for jobbtilfredsheten, og medierte ikke forholdet mellom FSSB og jobbtilfredshet. Faktisk segmentering hadde heller ikke en modererende effekt. Derimot ble en positiv sammenheng mellom faktisk segmentering og jobbtilfredshet avdekket. Dermed tyder resultatene av studien på at det er det man faktisk gjør som har betydning for jobbtilfredsheten, mens hva man prefererer og hva arbeidsplassen legger til rette for er av mindre betydning.

Konklusjonen av studien blir dermed at FSSB er av stor betydning for jobbtilfredsheten, men at segmenteringspreferanser og faktisk segmentering i liten grad kan forklare dette forholdet. Derimot er faktisk segmentering av betydning for jobbtilfredsheten i en direkte sammenheng.

## Litteraturliste

- Agho, A. O., Mueller, C. W., & Price, J. L. (1993). Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model. *Human relations*, 46(8), 1007-1027.
- 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.
- 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.
- Bailyn, L., Drago, R., & Kochan, T. A. (2001). Integrating work and family life. *A Holistic Approach, A Report of the Sloan Work-Family Policy Network: MIT, Sloan School of Management*.
- Bernerth, J. B., & Aguinis, H. (2016). A critical review and best-practice recommendations for control variable usage. *Personnel psychology*, 69(1), 229-283.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Carlson, K. D., & Wu, J. (2012). The illusion of statistical control: Control variable practice in management research. *Organizational Research Methods*, 15(3), 413-435.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour economics*, 4(4), 341-372.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Crain, T. L., & Stevens, S. C. (2018). Family-supportive supervisor behaviors: A review and recommendations for research and practice. *Journal of Organizational behavior*, 39(7), 869-888.
- Desrochers, S., & Sargent, L. D. (2004). Boundary/Border theory and work-family Integration1. *Organization Management Journal*, 1(1), 40-48.
- Dixon, J. P., Dixon, J. K., & Spinner, J. C. (1991). Tensions between career and interpersonal commitments as a risk factor for cardiovascular disease among women. *Women & health*, 17(3), 33-57.
- 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.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of vocational behavior*, 50(2), 145-167.
- Galinsky, E., & Kim, S. (2000). Navigating work and parenting by working at home: Perspectives of workers and children whose parents work at home. *Telework and the new workplace of the 21 st century*. Washington: Department of Labor.
- 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.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T., & Zimmerman, K. L. (2011). Clarifying work-family intervention processes: The roles of work-family conflict and family-supportive supervisor behaviors. *Journal of applied psychology*, 96(1), 134.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Bodner, T., & Crain, T. (2013). Measurement development and validation of the Family Supportive Supervisor Behavior Short-Form (FSSB-SF). *Journal of occupational health psychology*, 18(3), 285.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of management*, 35(4), 837-856.

- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*: Guilford Publications.
- Hecht, T. D., & Allen, N. J. (2009). A longitudinal examination of the work–nonwork boundary strength construct. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(7), 839-862.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1993). Balancing work and family: A study of the Canadian private sector. *National Center for Research, Management and Development, University of Western Ontario, London*.
- House, J. S. (1983). Work stress and social support. *Addison-Wesley Series on Occupational Stress*.
- Hurley, A. E., Scandura, T. A., Schriesheim, C. A., Brannick, M. T., Seers, A., Vandenberg, R. J., & Williams, L. J. (1997). Exploratory and confirmatory factor analysis: Guidelines, issues, and alternatives. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(6), 667-683.
- Johannessen, A., Kristoffersen, L., & Tufte, P. A. (2011). Forskningsmetode for økonomiskadministrative fag. *Abstrakt forlag*.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(3), 530.
- Judge, T. A., Hulin, C. L., & Dalal, R. S. (2012). Job satisfaction and job affect. *The Oxford handbook of organizational psychology*, 1, 496-525.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.
- Kirchmeyer, C. (1995). Managing the work-nonwork boundary: An assessment of organizational responses. *Human relations*, 48(5), 515-536.
- 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.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Personnel psychology*, 64(2), 289-313.
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of vocational behavior*, 81(1), 112-128.
- Kreiner, G. (2002). *Boundary preferences and work-family conflict: A person-environment fit perspective*. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management Conference, Denver, CO.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 485-507.
- 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.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.

- Losoncz, I., & Bortolotto, N. (2009). Work-life balance: The experiences of Australian working mothers. *Journal of Family Studies, 15*(2), 122-138.
- Meade, A. W., & Craig, S. B. (2012). Identifying careless responses in survey data. *Psychological methods, 17*(3), 437.
- Methot, J. R., & LePine, J. A. (2016). Too close for comfort? Investigating the nature and functioning of work and non-work role segmentation preferences. *Journal of Business and Psychology, 31*(1), 103-123.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2016). *Applied multivariate research: Design and interpretation*: Sage publications.
- Mills, M. J., Matthews, R. A., Henning, J. B., & Woo, V. A. (2014). Family-supportive organizations and supervisors: how do they influence employee outcomes and for whom? *The International Journal of Human Resource Management, 25*(12), 1763-1785.
- Nippert-Eng, C. (1996). *Home and Work: Negotiating Boundaries Through Everyday Life*. Chicago, IL: Univ. In: Chicago Press.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*: McGraw-Hill Education New York, NY.
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Greene-Shortridge, T. M. (2012). Organizational work-family resources as predictors of job performance and attitudes: The process of work-family conflict and enrichment. *Journal of occupational health psychology, 17*(1), 28.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social problems, 24*(4), 417-427.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & 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.
- Porter, L. W. (1962). Job attitudes in management: I. Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level. *Journal of applied psychology, 46*(6), 375.
- 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.
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold: samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*: Fagbokforlaget.
- Rogelberg, S. G., & Luong, A. (1998). Nonresponse to mailed surveys: A review and guide. *Current directions in psychological science, 7*(2), 60-65.
- Shamir, B. (1992). Home: The perfect workplace. *Work, families, and organizations, 272-311*.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3): Sage publications.
- Terry, D. J., Nielsen, M., & Perchard, L. (1993). Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stress-buffering role of social support. *Australian Journal of Psychology, 45*(3), 168-175.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of applied psychology, 80*(1), 6.
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of occupational health psychology, 11*(1), 100.



## Vedlegg 1: Oppsummering av måleinstrumenter

Variabel	Spørsmål	Skala
Jobbtilfredshet	1 - I'm satisfied with my current job	1. Strongly disagree 2. Disagree 3. Neither agree or disagree 4. Agree 5. Strongly agree
	1 - My supervisor...makes me feel comfortable talking to him/her about my conflicts between work and non-work	
FSSB	2 - ...works effectively with employees to creatively solve conflicts between work and non-work	1. Strongly disagree 2. Disagree 3. Neither agree or disagree 4. Agree
	3 - ...demonstrates effective behaviors in how to juggle work and non-work	5. Strongly agree
	4 - ...organizes the work in my department or unit to jointly benefit employees and the company	

	1 - I don't like to have to think about work while I'm at home	
	2 - I prefer to keep work life at work	
	3 - I like to be able to leave work behind when I go home	1. Strongly disagree
		2. Disagree
Segmenteringspreferanser	4 - I don't like to think about private issues while I'm at work	3. Neither agree or disagree
		4. Agree
		5. Strongly agree
	5 - I like being able to leave personal issues behind when I go to work	
	6 - I prefer to keep my personal life at home	
<hr/>		
	1 - I think about personal issues while I'm at work (r)	
	2 - I leave private issues behind when I go to work	
		1. Never
	3 - I keep family life at home	2. Seldom
Faktisk segmentering		3. Sometimes
	4 - I think about work while I'm at home (r)	4. Often
		5. Very often
	5 - I keep work life at work	
	6 - I leave work behind when I go home	

---

*(r) indikerer at skala har blitt reversert*

## Vedlegg 2: Utdrag fra PROCESS modul i SPSS

Run MATRIX procedure:

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Version 3.3 \*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. [www.afhayes.com](http://www.afhayes.com)  
Documentation available in Hayes (2018). [www.guilford.com/p/hayes3](http://www.guilford.com/p/hayes3)

\*\*\*\*\*

Model : 14  
Y : JS  
X : FSSB  
M : BMP  
W : BMAB

Covariates:  
ZKjønn ZIdS ZNS

Sample  
Size: 305

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:  
BMP

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,2211	,0489	,4223	3,8555	4,0000	300,0000	,0045

Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	-,4718	,1550	-3,0434	,0025	-,7769	-,1667	
FSSB	,1434	,0457	3,1350	,0019	,0534	,2333	
ZKjønn	,0580	,0385	1,5050	,1334	-,0178	,1337	
ZIdS	,0436	,0385	1,1307	,2591	-,0323	,1194	
ZNS	,0478	,0382	1,2505	,2121	-,0274	,1231	

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:  
JS

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,5221	,2726	,8202	15,8980	7,0000	297,0000	,0000

Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	2,0537	,2216	9,2667	,0000	1,6176	2,4899	
FSSB	,4884	,0648	7,5318	,0000	,3608	,6160	
BMP	,0731	,0909	,8037	,4222	-,1058	,2520	
BMAB	,2775	,1213	2,2873	,0229	,0387	,5162	
Int_1	-,1903	,1546	-1,2306	,2195	-,4946	,1140	
ZKjønn	,0784	,0539	1,4538	,1471	-,0277	,1844	
ZIdS	-,0344	,0542	-,6346	,5262	-,1409	,0722	
ZNS	-,1435	,0554	-2,5921	,0100	-,2525	-,0346	

Product terms key:  
Int\_1 : BMP x BMAB

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):					
	R2-chng	F	df1	df2	p
M*W	,0037	1,5143	1,0000	297,0000	,2195

-----  
Focal predict: BMP (M)  
Mod var: BMAB (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:  
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```

DATA LIST FREE/
  BMP      BMAB      JS      .
BEGIN DATA.
  -,6620   -,5073   3,4080
  ,0000   -,5073   3,5203
  ,6620   -,5073   3,6326
  -,6620   ,0000   3,6127
  ,0000   ,0000   3,6611
  ,6620   ,0000   3,7094
  -,6620   ,5073   3,8174
  ,0000   ,5073   3,8019
  ,6620   ,5073   3,7863
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  BMP      WITH      JS      BY      BMAB      .

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y
  Effect      se      t      p      LLCI      ULCI
  ,4884      ,0648      7,5318      ,0000      ,3608      ,6160

Conditional indirect effects of X on Y:

INDIRECT EFFECT:
  FSSB      ->      BMP      ->      JS

      BMAB      Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI
  -,5073      ,0243      ,0219      -,0102      ,0745
  ,0000      ,0105      ,0156      -,0187      ,0455
  ,5073      -,0034      ,0231      -,0538      ,0422

Index of moderated mediation:
      Index      BootSE      BootLLCI      BootULCI
BMAB      -,0273      ,0321      -,1041      ,0257
---
```

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND ERRORS \*\*\*\*\*

Level of confidence for all confidence intervals in output:  
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:  
5000

W values in conditional tables are the mean and +/- SD from the mean.

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:  
BMAB BMP

----- END MATRIX -----