



UiT Norges arktiske universitet

Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi, Handelshøgskolen ved UiT

Turnoverintensjon i Sjøforsvarets operative avdelinger

En kvantitativ undersøkelse av Marinen og Kystvakten

Daniel Svarstad & Kristian Nikolaisen

Masteroppgave i strategisk ledelse og økonomi, BED-3910, desember 2021



Forsidebilde av Elias Engevik / Forsvaret

Forord

Bergen, 1. desember 2021

Vi har de siste årene vært privilegerte som har fått fokusere på egen kompetanseheving innen strategisk ledelse og økonomi ved UiT Norges arktiske universitet parallelt med fulltidsjobber i Sjøforsvaret. Da vi startet på UiT var det tydelig at vi ønsket å skrive noe i retning av Sjøforsvaret som nå har resultert i en studie av en av de store utfordringene til Forsvaret – å beholde personellet.

Proessen har bydd på utfordringer, på godt og vondt, men først og fremst et kunnskapsløft og innsikt i organisasjonen vi begge to sogner til. Vår arbeidsgiver har latt oss forske på forhold som har opptatt oss – og vi håper å kunne gi noe tilbake. Fordi vi har forsket på egen organisasjon har vi underveis forsøkt å være bevisst på de valgene vi har foretatt oss for å beholde objektiviteten.

Denne studien hadde ikke vært mulig å gjennomføre slik hverdagen vår ser ut, uten støtte fra familie, og våre bedre halvdeler. Takk for positive og oppmuntrende ord.

En stor takk til vår hovedveileder, førsteamanuensis Merethe Drønne, som har stilt oss kritiske spørsmål og gitt oss gode og konstruktive tilbakemeldinger gjennom hele prosessen frem mot leveranse av oppgaven. En stor takk også til biveileder, professor Kåre Skallerud, som i en hektisk hverdag tok seg tid til å bistå og supplere med kvantitativ metodekompetanse.

Til arbeidsgiver og respondentene som tok seg tid til å svare, all den tid det er mange andre som konkurrerer om oppmerksomheten, tusen takk. Uten dere – ingen ny viten.

Til slutt takker vi hverandre for håndsutstrekningen når det har stått på som verst, motivasjonen har vært nede, eller formen ikke har vært på topp. Det har vært en fantastisk reise ingen av oss ville vært foruten.

Nå setter vi ny kurs.

Daniel Svarstad

Kristian Nikolaisen

Sammendrag

Turnover er en stor utfordring for det norske Forsvaret som i utstrakt grad produserer egen kompetanse. Konsekvensen av høy turnover er at Forsvaret bruker for mye ressurser på utdanning og opplæring, som igjen vil ha innvirkning på den operative evnen. Målet med studien var å utforske hvordan arbeid-familie-fritid-konflikt og job embeddedness var assosiert med turnoverintensjon i Marinen og Kystvakten.

Dette er en deskriptiv, kvantitativ tverrsnittstudie som forsøker å bidra til en bedre forståelse for hva som kan assosieres med turnoverintensjonen blant ansatte i Marinen og Kystvakten. Forankret i teoretisk rammeverk ble det utformet hypoteser om sammenhengene mellom disse, og forskjeller mellom grupper av respondenter. Hypotesene ble testet empirisk med spørreundersøkelse som måleinstrument. Spørreundersøkelsen ble utformet med utgangspunkt i job embeddedness scale, turnover intention scale (TIS6), work-leisure-conflict og work-family-conflict scale i tillegg til tilpassede skalaer om forutsigbarhet og fleksibilitet. Det ble gjennomført faktor- og reliabilitetsanalyser av skalaene for å sikre validitet og reliabilitet.

465 av 1736 militært ansatte i Marinen og Kystvakten deltok i studien. Deltakerne var representert ved kvinner og menn, offiserer og spesialister, i aldersgruppen 18 til 60 år, som hadde et tilsetningsforhold i Sjøforsvaret, og tjenestegjorde i Marinen eller Kystvakten. Lærlinger, vernepliktige, sivile, innleide og personell på pensjonistvilkår inngikk ikke i studien.

Regresjonsanalyse viste at karrieretilfredshet og organisasjonskompatibilitet hadde signifikant negativ sammenheng med turnoverintensjon, mens arbeid-familie-fritid-konflikt hadde signifikant positiv sammenheng med turnoverintensjon. Regresjonsanalyse viste også at forutsigbarhet og fleksibilitet hadde signifikant negativ sammenheng med arbeid-familie-fritid-konflikt. Studien fant ikke signifikante sammenhenger mellom nærmiljøkompatibilitet og turnoverintensjon, eller mellom organisasjonsforbindelser og turnoverintensjon. Videre ble det undersøkt, og ikke funnet kjønnsmessige forskjeller i opplevd arbeid-familie-fritid-konflikt. Det ble også undersøkt, og ikke funnet forskjeller i opplevd arbeid-familie-fritid-konflikt mellom militært ansatte med omsorgsansvar for barn, og de uten.

Avslutningsvis ble det også funnet at turnoverintensjon i stor grad kan forstås med bakgrunn i variablene i studien.

Summary

Turnover is a major challenge for the Norwegian Armed Forces, which to a large extent produces its own competence. The organizational consequence of high turnover is high costs of education and training, which affects the operational capability. The aim of this study was to explore the association between work-life-conflict, job embeddedness and turnover intention in the Norwegian Fleet and Norwegian Coast Guard.

This is a descriptive, quantitative cross-sectional study that seeks to contribute to a better understanding of what the turnover intention is associated with among employees in the Norwegian Fleet and the Coast Guard. Within the theoretical framework, this study established hypotheses about the associations, and difference between groups of respondents. These were empirically tested with questionnaires as instruments. The questionnaires were based on job embeddedness scale, turnover intention scale (TIS6), work-leisure-conflict and work-family-conflict scale in addition to own customized scales on predictability and flexibility. Validity and reliability were ensured through factor- and reliability analysis.

465 of 1736 military employees in the Norwegian Fleet and Norwegian Coast Guard participated in the study. The respondents were represented by male and female, officers and specialists, between the ages of 18 and 60. Apprentices, conscripts, civilians, hired employees and retired personnel with short term contracts were not included in this study.

Regression analysis showed that career satisfaction and fit to organization were significantly and negatively related with turnover intention, while work-life-conflict were significantly and positively related to turnover intention. Regression analysis also showed that predictability and flexibility were significantly, and negatively related to work-life-conflict. However, no significant relations were found between fit to community and turnover intention, nor between links to organization and turnover intention.

Further studies found no gender difference in experienced work-life-conflict. The study also did not find any difference in experienced work-life-conflict between parents and non-parents.

Lastly, it was found that turnover intention can be largely understood from the variables in this study.

Nøkkelord: *Sjøforsvaret, turnoverintensjon, arbeid-familie-fritid-konflikt, job embeddedness*

Key words: *Royal Norwegian Navy, turnover intention, work-life-conflict, job embeddedness*

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Bakgrunn.....	1
1.2	Tidligere forskning på Forsvarskontekster.....	1
1.3	Presentasjon av problemstilling	5
1.3.1	Avgrensning	5
1.4	Oppgavens oppbygning.....	6
2	Kontekst	7
2.1	Sjøforsvaret – Marinen og Kystvakten.....	7
2.2	Personellkategorier	8
2.3	COVID-19 Pandemi.....	10
3	Teoretisk analyseverktøy.....	11
3.1	Turnover	11
3.1.1	Turnover-taksonomi	11
3.1.2	Intern mobilitet	12
3.1.3	Organisasjonspåvirkning	13
3.1.4	Job embeddedness	14
3.1.5	Jobbtilfredshet	17
3.1.6	Turnoverintensjon lik faktisk turnover?.....	18
3.2	Arbeid-familie-konflikt og arbeid-familie-fritid-konflikt	18
3.2.1	Spillover-teori.....	20
3.2.2	Betydningen av kjønn og barn	21
3.2.3	Betydningen av fleksibilitet, forutsigbarhet og innflytelse	22
3.3	Forventninger til funn.....	25
4	Metode.....	27
4.1	Design.....	27
4.2	Undersøkelsen	28
4.2.1	Måleinstrument.....	29

4.3	Datainnsamling.....	31
4.3.1	Utvalget	32
4.3.2	Data til demografisk frafallsanalyse.....	33
4.3.3	Frafallsanalyse og svarrate	33
4.3.4	Frafall	36
4.4	Validitet og reliabilitet	36
4.5	Etiske vurderinger	38
4.6	Plan for empirisk gjennomgang	39
4.6.1	Faktoranalyse	39
4.6.2	Statistisk gjennomgang	41
5	Resultat – Empirisk gjennomgang	43
5.1	Faktoranalyse av.....	43
5.1.1	Fleksibilitet og forutsigbarhet	43
5.1.2	Arbeid-familie-fritid-konflikt.....	45
5.1.3	Turnoverintensjon	45
5.1.4	Job embeddedness	45
5.2	Reliabilitetsanalyse av fenomener.....	49
5.3	Deskriptiv statistikk.....	51
5.4	Preliminære tester til regresjonsanalysen	52
5.5	Multipel regresjonsanalyse.....	53
5.5.1	Sammenhenger med Turnoverintensjon.....	53
5.5.2	Sammenhenger med Arbeid-familie-fritid-konflikt	54
5.6	T-tester	56
5.6.1	Kjønn og arbeid-familie-fritid-konflikt.....	56
5.6.2	Barn og arbeid-familie-fritid-konflikt	56
5.6.3	Oppsummering hypoteser	57
6	Diskusjon og konklusjon.....	58
6.1	Hypoteseevaluering	58
6.1.1	Om turnoverintensjon.....	58

6.1.2	Arbeid-familie-fritid-konflikt og turnoverintensjon.....	61
6.1.3	Kjønnsmessige forskjeller	62
6.1.4	Forskjell mellom foreldre og barnløse	63
6.1.5	Fleksibilitet og arbeid-familie-fritid-konflikt.....	64
6.1.6	Forutsigbarhet og arbeid-familie-fritid-konflikt.....	64
6.2	Regresjonsmodellenes forklaringskraft.....	65
6.3	Generalisering	66
6.4	Undersøkelsens totale gyldighet.....	67
6.5	Metodekritikk	67
7	Konklusjon	69
7.1.1	Teoretiske implikasjoner av funn	70
7.1.2	Praktiske implikasjoner for Marinen og Kystvakten.....	70
7.1.3	Videre forskning.....	72
	Sluttnoter	74
	Referanseliste	75
	Vedlegg	86
	Vedlegg A – Godkjenning av Norsk Senter for forskningsdata.....	86
	Vedlegg B – Godkjenning av Forsvarets Høgskole.....	89
	Vedlegg C – Løyve fra Sjøforsvarsstaben til publisering av data.....	91
	Vedlegg D – Opprinnelige variabler	93
	Vedlegg E – Variabler etter faktoranalyse	97
	Vedlegg F – Faktoranalyser	103
	Vedlegg G – Preliminære tester	108

Tabelliste

Tabell 1 Ansatte og respondenter i Marinen og Kystvakten fordelt etter demografi.....	35
Tabell 2 Eksplorerende faktoranalyse - 2 komponenter.....	44
Tabell 3 Endelig faktoranalyse av job embeddedness	47
Tabell 4 Korrelasjonstabell job embeddedness faktoranalyse	48
Tabell 5 Cronbach's Alpha for aktuelle fenomener.....	50
Tabell 6 Deskriptiv statistikk for hovedvariablene	51
Tabell 7 VIF-test. Avhengig variabel: Arbeid-familie-fritid-konflikt	52
Tabell 8 VIF-test. Avhengig variabel: Turnoverintensjon.....	53
Tabell 9 Regresjonsanalyse med turnoverintensjon som avhengig variabel.....	54
Tabell 10 Regresjonsanalyse med arbeid-familie-fritid-konflikt som avhengig variabel.....	55
Tabell 11 Oppsummering av hypoteser - støttes/støttes ikke.....	57

Figurliste

Figur 1 Turnovers ulike veivalg forklart (Dalton et al., 1982, s. 122).....	12
Figur 2 Modell med antatte sammenhenger	26
Figur 3 Scree plot faktoranalyse fleksibilitet og forutsigbarhet.....	43
Figur 4 Scree plot initiell faktoranalyse job embeddedness.....	46
Figur 5 Modell regresjonsanalyse 1	53
Figur 6 Modell regresjonsanalyse 2	55
Figur 7 Sammenhenger mellom variablene etter analyse	57
Figur 8 Sammenhenger mellom variablene etter analyse	70

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Hvert år forlater i overkant av 1200 ansatte Forsvaret frivillig – i tillegg kommer avgangsstimulerende tiltak, dødsfall og pensjon (Svendsen et al., 2020, s. 26). Turnover er en alvorlig utfordring for Forsvaret, og evnen til å rekruttere og beholde personell utgjør et eget satsningsområde i ny langtidsplan for forsvarssektoren gjennom stortingsproposisjon 14 S (Fauske & Strand, 2021, s. 3).

Gjennom langtidsplanen belyses det at verden har blitt mer usikker, og som en følge av dette stilles det høyere krav til Forsvarets beredskap og klar-tider (Prop. 14 S (2020–2021), s. 34). En av flere sentrale forutsetninger for at forsvarssektoren skal kunne møte høyere operative krav og skjerpede klartider er tilstrekkelig tilgang på personell med relevant kompetanse (Prop. 14 S (2020–2021), s. 47). For å sikre Forsvaret relevante militære kapasiteter og operativ evne, forutsettes det en balansert personellstruktur over tid med betydelig innhold av erfaringsbasert og spesialisert kompetanse (Innst. 336 S (2014-2015), s. 2).

Forsvaret produserer i utstrakt grad egen kompetanse. Resultatet er et høyt produksjonspress med høye utgifter, særlig innenfor fag- og funksjonsrettet utdanning. Disse utfordringene forsterkes for noen personellgrupper gjennom høy intern mobilitet/turnover og forsering av karriereløpet (Prop. 14 S (2020–2021), s. 45). Konsekvenser av for høye slutttrater og hyppig stillingsrotasjon vil være svekket operativ evne og en organisasjon som bruker for mye ressurser på opplæring (Lillekvelland & Strand, 2015, s. 7). For å løse Forsvarets oppgaver effektivt er det derfor viktig å kunne påvirke gjennomtrekk i organisasjonen.

I lys av overnevnte situasjon er temaet for studien turnoverintensjon blant militært ansatte i Sjøforsvarets største avdelinger, herunder Marinen og Kystvakten (KV), som også har til hensikt å undersøke hvordan rollekonflikt mellom arbeid, familie og fritid, og faktorer som knytter personellet til en jobb og karriere i Forsvaret er assosiert med turnoverintensjon. Det er valgt å se på Marinen og Kystvakten fordi det er der de operative enhetene holder til, og det er der den operative evnen har sitt utspring.

1.2 Tidligere forskning på Forsvarskontekster

I en rapport fra 2015 (Lillekvelland & Strand, s. 23) fremhever FFI at det er sterk sammenheng mellom alder og slutttrate, herunder at yngre slutter i større utstrekning enn eldre. I tillegg påpekes det at unge kvinner slutter i større utstrekning enn unge menn innenfor

personellkategoriene avdelingsbefal og vervede. Det oppgis også at sluttrate for avdelingsbefal har vært på ca. 7% årlig, mens for vervede har sluttraten vært rundt 25%. Dette utgjør et problem for Forsvaret når ønsket er at spesialistene skal representere dybdekompetanse og kontinuitet på et lavere nivå i organisasjonen (Lillekvelland & Strand, 2015, s. 29). For personell fast tilsatt til pensjonsalder, var sluttraten på rundt 4% årlig, og i samme størrelsesorden som sluttrater ellers i samfunnet (Lillekvelland & Strand, 2015, s. 19). Selv om det for sistnevnte personellkategori er like lave sluttrater som ellers i samfunnet, kan dette fortsatt utgjøre et problem for Forsvaret. Dersom spesialister eller offiserer med kritisk kompetanse og potensial for å bekle kritiske stillinger velger å slutte, kan dette bety utfordrende vakanser og redusert operativ evne. Hvem som velger å slutte er i så måte viktig.

I Studier på hvorfor spesialistene i Forsvaret slutter er det gjort følgende funn: Faktorene trivsel og godt arbeidsmiljø, karriereplaner og kompetanseutvikling, jobbens innhold, anerkjennelse og mulighet for mobilitet mellom avdelinger ble fremhevet som faktorer som fremmet ønske om videre tjeneste. Faktorene tilsetningsforhold, manglende karriereutvikling, plan om sivil utdanning, incentiver, rigid praksis av regelverket, manglende anerkjennelse og arbeidsbelastning ble fremmet som faktorer som hemmet ønsket om videre tjeneste (Strand, 2019, s. 21). Det er også forsket en del på vervede, men siden denne personellkategorien opphørte med innføring av ordning for militært tilsatte (OMT), er denne forskningen av mindre relevans for fremtiden.¹

Videre er det funnet at tilretteleggelse av utdanning, karriere og turnus motiverer til økt ståtid (Bergheim, 2017, s. 99), altså den tid et individ bekler og står i stilling, om bord på fartøylene i Marinen. I svensk militær kontekst ble det avdekket at de mest vanlige årsakene til at personellet sluttet i Försvarmakten var mangelen på utvikling, utilfredsheten med lønn og at ansettelseskontrakten ikke tilfredstilte deres behov (Fors Brandebo & Lundell, 2018, s. 25). Flere studier synes altså å peke på at forhold knyttet til karriere er en vanlig årsak til at militært tilsatte velger å slutte. Det er også forsket på frivillig gjennomtrekk blant yrkesoffiserer i Hæren og hvorvidt det var de beste som sluttet. Studien konkluderte med at det ikke var tilfellet (Flom, 2016, s. 55). Studien var imidlertid avgrenset til Hærens yrkesoffiserer, og det er derfor usikkert om funnene kan generaliseres til Sjøforsvaret, og videre til Marinen og Kystvaktens militært ansatte.

I amerikansk, militær, kontekst er det også forsket på hva som predikerer turnover. Der ble det blant annet funnet at jobbengasjement, tanker om å slutte i organisasjonen, og aktive

handlinger og tanker forbundet med nærstående oppsigelse var tydelige prediktorer av turnover i organisasjonen (Lytell & Drasgow, 2009, s. 334). Det ble også funnet at jobbtilfredshet ikke predikerte turnover, noe som stod i kontrast til studier på sivile kontekster.

Forsvaret gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser. Årets undersøkelse inneholdt spørsmål knyttet til hjemmekontor, COVID-19 tiltak, mobbing og seksuell trakassering, familiepolitikk, jobbtrotasjon og turnoverintensjon, arbeidstakers kompetansesituasjon, arbeidsbelastning og fravær, ledelse og lederatferd, jobbtilfredshet, arbeidseffektivitet og arbeidsengasjement, jobbautonomi, motivasjon og rollekonflikt. Sistnevnte var avgrenset til rollekonflikter internt i jobbsfæren. Det er også blitt forsket en del på datagrunnlaget i medarbeiderundersøkelsen fra tidligere år. Blant annet er det forsket på ulike lederstiler sett i sammenheng med jobbtilfredshet og arbeidsmiljø. Blant annet ble det funnet at relasjonsorientert lederstil korrelerer negativt med turnoverintensjon (Bach, 2017, s. 34), og at turnover ikke sammenfaller med hvilken funksjon medarbeideren har, men med arbeidssted og ansettelsesform (Bach, 2017, s. 42). Medarbeiderundersøkelsene oppleves å inneholde interessante spørsmål tilknyttet dette forskningstemaet, likevel fremstår den noe isolert med tydelig fokus på interne forhold på jobben og i for liten grad med knytning mot familie og fritid.

Når det kommer til forskning på balanse mellom arbeid og familie/fritid i Forsvaret, er det blant annet blitt forsket på hvordan Kystjegerkommandoen (KJK) og Marinejegerkommandoen (MJK) bedre kunne legge til rette for ivaretagelse av sine ansatte og deres familier. Det ble funnet at ansatte med familier i noen grad opplevde at høy arbeidsbelastning, mye fravær fra hjemmet og lite forutsigbarhet skapte mye konflikter mellom jobb og familie. Det ble også funnet at pendling var knyttet til økt konfliktnivå på flere områder. Videre ble det fremhevet at det ble gjort mye godt arbeid knyttet til familieivaretagelse som bidrog til å redusere konfliktnivå mellom jobb og familie, hvor ansatte i stor grad opplevde støtte fra sin nærmeste leder (Isene & Nordam, 2016, s. iv). Imidlertid vurderes det at kulturen i MJK synes å være preget av sterkere samhold, egalitært arbeidsmiljø og større fokus på menneske som ressurs (Danielsen, 2012, s. 3), og således trolig litt for spesielt til å kunne si noe om arbeid-familie-balanse i Marinen og Kystvakten som helhet. Likevel, i studien til Isene og Nordam (2016, s. 74) fremheves det at forutsigbarhet har betydning for opplevd jobb-familie balanse, men uten å komme innom temaet beredskap.

Etter Gjørsv-kommisjonen, som skulle trekke lærdom fra angrepene på regjeringkvartalet og Utøya 22. juli 2011 (NOU 2012: 14, 2012), har det vært et betydelig fokus på beredskap i Norge. Senest i oktober 2020 gikk regjeringen ut og proklamerte alt arbeidet som var gjort i etterkant for å styrke beredskapen, også militært (Sjøli, 2020). Militær beredskap betyr å stå klar til å rykke ut innenfor en gitt varslingsstid, og medfører at personellet må leve med en viss grad av uforutsigbarhet for egen arbeids- og fritid. Av en dom fra arbeidsretten (AR-2017-19, 2017) fremkommer det at avdelinger i Sjøforsvaret er pålagt beredskapstjeneste med forholdsvis korte klartider. Saken omhandlet rett til økonomisk kompensasjon for beredskapstjeneste, og henviste til at personell i ubåtvåpenet hadde krav om 36 timer frammøtetid. Vitnende ansatte bedyret at slik beredskap var svært inngripende i den enkeltes privatliv. Det forstås at flere avdelinger i Sjøforsvaret har slike beredskapsordninger, med krav til frammøtetid, og at beredskap er et utbredt fenomen i de operative avdelingene.

I amerikansk, militær kontekst har tidligere studie sett på hvilken effekt rollekonflikt har på militære offiserers turnoverintensjon. I studien ble det funnet at arbeidsrelaterte variabler ikke hadde signifikant effekt på turnoverintensjon, og det var tydelig i kontrast med litteratur og tidligere forskning på arbeid og familie. Det ble imidlertid funnet at familiens tilfredshet med det militære liv påvirket beslutning om å bli stående i militære, og om familiens tilfredshet økte, korresponderte også den ansattes vilje til å fortsette (Heilmann et al., 2009, s. 85).

Med utgangspunkt i data i medarbeiderundersøkelse hevdes det at kvinnelige yrkesoffiserer synes å være godt *jobbforankret* (engelsk *job embedded*) og antyder at dette potensielt kan forklare hvorfor kvinnelige yrkesoffiserer har lavere turnover-rate enn de mannlige (Christophersen, 2017, s. 68). I en FFI-rapport frembringes funn fra en bacheloroppgave hvor det ble hevdet at lønn og karriere ikke ble opplevd som de viktigste motivene for å bli i jobben (Danielsen & Skaug, 2017, s. 47-49). Det ble også funnet at det var lite som skapte *link* eller *fit* mellom det geografiske stedet avdelingen var lokalisert.

Det vurderes med overnevnte forskning at det i liten grad er forsket konkret på rollekonflikter mellom arbeid, familie og fritid og job embeddedness i Forsvaret, og især Sjøforsvaret, sett opp mot turnoverintensjon. Det synes også å være lite norsk forskning som sier noe om det relative bidraget ulike faktorer har mot turnoverintensjon i militær kontekst. Det vurderes derfor at denne studien har høy relevans og aktualitet, og i mindre grad er dekket av tidligere forskning.

Min slutning ut fra de kilder jeg har hatt tilgang til, er derfor at mangel på forutsigbarhet og kryssende forventninger fra arbeidsgiver og samlivspartner trolig kan være en underkommunisert årsak til at offiserer slutter (Gjelsten, 2015, s. 48)

1.3 Presentasjon av problemstilling

I lys av forskningen på feltet søker studien å finne ut om rollekonflikter mellom jobb, familie og fritid og job embeddedness kan knyttes til ansattes turnoverintensjon, og faktorer som kan påvirke rollekonflikter mellom jobb, hjem og fritid i større grad enn hva forskningen har funnet til nå. Det er derfor valgt følgende problemstilling:

Hvordan er arbeid-familie-fritid-konflikt og job embeddedness assosiert med turnoverintensjon i Marinen og Kystvakten?

For å belyse problemstillingen undersøkes turnoverintensjon, turnover-teorien job embeddedness, og arbeid-familie-fritid-konflikt som alle blir presentert i teorikapittelet.

1.3.1 Avgrensning

Studien avgrenses til å gjelde *militært ansatte* fordi det er denne kategorien ansatte Forsvaret ønsker å beholde i sin organisasjon for å bevare blant annet kompetanse. Med militært ansatte menes både spesialister og offiserer med fast eller midlertidig ansettelsesforhold til Forsvaret. Studien innbefatter ikke sivilt ansatte, innleide konsulenter, personell på pensjonistvilkår, lærlinger eller vernepliktige.

Vernepliktige er ekskludert fordi de ikke har et tilsetningsforhold, men en militærtjeneste som i stor grad er pliktstyrt og avgrenset til normalt 12 måneder, og kan forlenges til maksimalt 18 måneder. Lærlinger er ekskludert fordi de har en miks av førstegangstjeneste med påfølgende 1-års engasjement, som i sum utgjør læretiden, men uten rett til videre ansettelse. Ansettelsesforholdet er dermed med en forventning om turnover, innenfor en kort tidshorisont.

Studien avgrenses videre til de militært ansatte i *Marinen* og *Kystvakten* da det er under disse avdelingene de operative enhetene og fartøyene i Sjøforsvaret er organisert, og at det er der bemanningsutfordringen har vært størst (Gjelsten, 2015; Søbstad & Antonsen, 2015). Det er også antatt at det er en kontekstuell forskjell mellom en familie hvor én eller flere er militært ansatt, og familier hvor ingen er militært ansatt (Heen, 2012, s. 45). Herunder må en forstå at

det å være militært ansatt i Marinen og Kystvakten kan innbefatte bl.a. internasjonale operasjoner, lange øvelser, operasjoner i inn- og utland, og lengre perioder uten kontakt med familie – av og til også på kort varsel.

Studien avgrenses til en tverrsnittstudie, og kan følgelig ikke si noe sikkert om kausalitet annet enn å peke til årsak-virkning for tverrsnittet for den aktuelle undersøkelsen. Om studien skulle med sikkerhet uttalt seg kausalt, måtte den kunne si noe om tidsrekkefølgen ved bruk av f.eks. en tidsserie- eller kohortstudie.

1.4 Oppgavens oppbygning

Første kapittel har introdusert tema og problemstilling. Kapittel to tar for seg Sjøforsvaret som overordnet kontekst for å gi en grunnforståelse av det som undersøkes. I kapittel tre presenteres relevant teori for studien. Det ses bl.a. på turnover for å bygge bakteppet for turnoverintensjon og job embeddedness, og *work-life conflict* for å bl.a. begrepsavklare og beskrive arbeid-familie-fritid-konflikt. I samme kapittel presenteres også hypoteser, som søkes bekreftet eller avkreftet, og avslutter med forventninger til funn. I kapittel fire fremlegges den metodiske tilnærmingen før det i kapittel fem blir presentert resultater fra innsamlet empiri. Kapittel seks drøfter studiens funn, og redegjør for om studien kan generaliseres. Avslutningsvis trekkes det slutninger rundt problemstillingen og forslag til videre forskning presenteres.

2 Kontekst

I dette kapittelet presenteres Forsvaret og Sjøforsvaret, og viktige kontekstuelle forhold, herunder ordning for militært ansatte, incentivprosjektet til Forsvaret og COVID-19-pandemien.

Forsvaret består pr. 2021 av totalt 15 driftsenheter (DIF), hvor Hær, Sjø, Luft, Heimevernet og Cyberforsvaret er de største og mest kjente. Disse omtales også som forsvarsgrener (Lerand, 2020). Forsvaret er underlagt Forsvarsdepartementet som en av flere etater, hvor Forsvarssjefen (FSJ) leder de 15 DIF-ene i Forsvaret (2021). I denne studien er det Marinen og Kystvakten, som hører til under DIF-en Sjøforsvaret, det rettes fokus mot. Videre i teksten vil det ofte refereres til Sjøforsvaret, herunder vektlegges Marinen og Kystvakten som hovedaktører.

2.1 Sjøforsvaret – Marinen og Kystvakten

Sjøforsvaret, og Forsvaret for øvrig, er opptatt av ståtid i stilling for å redusere turnover til personellet, noe som også har vært en av målsetningene med OMT (Danielsen & Skaug, 2017, s. 10). Det antas derfor at det er kritisk å ha personell med inngående kunnskap om *ship handling*, taktikk, planverk, kampsystemer, teknisk utstyr med mer for å ha personell i en operativ struktur som er dynamisk og fleksibel nok til å håndtere oppdukkende hendelser fortløpende, og for å kunne ivareta Forsvarets ni oppgaver i fred, krise og krig (Prop. 151 S (2015–2016), s. 6).

Marinen og Kystvakten har egne sjefer som begge er underlagt Sjef Sjøforsvaret. Sjef Kystvakten og Sjef Marinen utøver hver for seg ansvar for sine respektive avdelinger. Personellet i Marinen tjenestegjør primært om bord på fartøy, men også i landavdelinger, stabs- og støttefunksjoner. Marinen består av ubåttjenesten, fregatt-, korvett- og mineryddingskvadron, som hver har flere KNM-fartøyer og respektive skvadronsstaber. Videre består Marinen også av logistikk-, kystjeger- og minedykkerkommandoen, KNM Tordenskjold (skolesenter) og marinestaben.² Marinens primæroppgave er å ivareta det militære forsvaret av norske havområder gjennom å hevde suverenitet i disse, og vise flagget i både inn- og utland. I langtidsplanen heter det at den dimensjonerende ambisjon

[...] er å være i stand til å løse tradisjonelle sjømilitære oppdrag i høyintensitetskonflikter slik som å opprettholde god situasjonsforståelse,

oppretholde maritime transportruter og påføre [motstanderen] tap. (Prop. 14 S (2020–2021), s. 101)

I Kystvakten tjenestegjør personellet på KV-fartøyene i indre- og ytre Kystvakt og Kystvaktstaben. Indre Kystvakt opererer primært innenfor norsk territorialfarvann, mens ytre Kystvakt opererer i havområdene underlagt norsk jurisdiksjon. Kystvaktens primæroppgave er å løse Forsvarets maritime fredsoperative oppdrag, i tillegg til å utøve myndighet på vegne av bl.a. Politiet, Fiskeridirektoratet, Tolletaten og Sjøfartsdirektoratet. Kystvaktens oppgaver spenner seg derfor over et vidt felt av norske statlige interesser i den norske økonomiske sonen.

Overordnet Marinen og Kystvakten er de politiske føringer og satsninger i Forsvaret, og Sjøforsvaret, som styres av langtidspanene til Forsvarssektoren hvor stortingsproposisjon 14 utgjør langtidspanen for inneværende periode. Som nevnt i innledningen har de siste langtidspaner hatt fokus på beredskap, med den følge at Forsvarets operative enheter har fått skjerpede klartider. Sjøforsvaret skal, innenfor relevante klartider, bidra til nasjonal og internasjonal innsats i en fellesoperativ ramme (Prop. 14 S (2020–2021), s. 101). Nøyaktige angivelser av klartider omtales ikke, men det legges til grunn at fastsetting av klartider baseres på den rådende situasjon og det operative planverket (Prop. 14 S (2020–2021), s. 47). Av dommen fra arbeidsretten tilknyttet beredskapen til ubåttjenesten, forstås det at Sjøforsvaret opererer med klartider med potensielt krav til fremmøte i underkant av 2 døgn fra varsling (AR-2017-19, 2017, s. 6), og potensielt kortere tid enn det. Det forstås at eksakte klartider er graderte opplysninger. Sett i lys av langtidspanene, fremstår Sjøforsvaret med sine avdelinger som en organisasjon hvor ansatte på operative enheter og avdelinger må regne med betydelige innslag av beredskapsordninger, med redusert forutsigbarhet som konsekvens.

I utsynsrapporten, hvor forum for utenriks og sikkerhet har sett nærmere på personellsituasjonen i Forsvaret, fremheves det at ansatte ved operative avdelinger i Forsvaret i gjennomsnitt jobber 1.7 årsverk (Langemyr, 2020, s. 15). Forsvaret er altså en arbeidsplass hvor den gjennomsnittlige ansatte i operative avdelinger jobber langt utover et vanlig årsverk, og følgelig har stor arbeidsbelastning i form av mengde arbeidstid.

2.2 Personellkategorier

Forsvaret har to personellkategorier for militært tilsatte. Den første er spesialister med og uten befalsutdanning, og den andre er offiserer med grunnleggende offisersutdanning. Normalt sett har spesialister med befalsutdanning blitt ansatt på korttidskontrakter, også kjent under

benevnelsen avdelingsbefalskontrakter, med bonusutbetaling hvis man står ut ansettelsestiden på 15 år, eller minst 10 år. Etter innføring av OMT i 2015, blir ansatte på slike kontrakter omtalt som T35. Offiserer tilsettes pr tid fast frem til fylte 60 år (T60), noe som antas å bli vanligere for spesialister fremover.

Relevant for Marinen og Kystvaktens turnover er Forsvarets forvaltningsprosesser for kompetanse, som er felles for alle DIFer (Forsvarsdepartementet, 2020). Sentralt i forvaltningsprosessen er aktiviteter knyttet til å rekruttere, beholde, utvikle og avvikle kompetanse (Forsvarsdepartementet, 2020, s. 5). Disse prosessene har vært gjennom flere utredninger og reformer for å søke å optimalisere Forsvarets kostnader og effekter knyttet til kompetanse – sist utredet gjennom Svendsen-utvalget (Svendsen et al., 2020, s. 3). Den siste reformen som har endret forvaltningssystemet betydelig, er OMT hvis mål er bl.a. økt ståtid og økt kompetanse innenfor samtlige fagfelt.

Erfaringene fra krevende operasjoner, deriblant i Afghanistan, har vist viktigheten av solid profesjonskompetanse som et premiss for operativ effektivitet og personellens sikkerhet (Prop. 111 LS (2014-2015), s. 15)

Ordningen som eksisterte før OMT ble kalt avdelingsbefalsordningen, og ble besluttet av Stortinget etter Odelstingsinnstilling nr. 94 fra Forsvarskomiteen. Bakgrunnen for lovforslaget var å sikre en balansert personellstruktur med hensyn til alder, antall og kompetanse (Innst. O. nr. 94 (2003-2004), s. 2). Man var redd for overproduksjon av eldre befal. I perioden hvor avdelingsbefalsordningen var gjeldende for Forsvaret, ble militært ansatte uten befalsutdanning tilsatt på treårskontrakter. Personell på disse kontraktene har vært omtalt som vervede (Gustavsen, 2011, s. 10).

I 2015 så regjeringen behov for å endre avdelingsbefalsordningen og etablerte OMT. Ordningen la til grunn at alle befal og vervede uten befalsutdanning skulle omtales som spesialister, og det skulle bli like vanlig å ansette spesialister til 60 år som til 35 år, etter Forsvarets behov (Prop. 111 LS (2014-2015), s. 6, 10). Sentralt for spesialister ansatt til 35 år, har vært bonusordning med bonusutbetaling ved ståtid på minst 10 år og maksimalt 18 år. Kontraktsordningen ble i 2020 justert slik at bonus kan utbetales etter hhv 5, 10 og 14 år bonusopptjening. Hensikten med justeringen av kontraktsordningen er å få flere til å stå ut kontraktsløpet (Forsvarsstaben, 2020, s. 3). Det forstås med dette at fratreden før kontraktens utløp normalt betraktes som uønsket, frivillig turnover. For offiserene som personellgruppe,

har disse fast ansettelse frem til fylte 60 år etter fullført offisersutdanning og følgelig ingen bonusordning, verken før eller etter OMT.

2.3 COVID-19 Pandemi

Mars 2020 ble Norge og resten av verden rammet av COVID-19 viruset som resulterte i en pandemi med vidtrekkende konsekvenser, herunder også konsekvenser for konteksten som studeres – Marinen, Kystvakten og deres virksomhet. I en artikkel fra Forsvaret.no leses det at landlovsnekt og isolasjon fra omverdenen synes å ha vært gjeldende praksis for personell på fartøy i Sjøforsvaret under pandemien (Vågenes & Gran, 2021). Likeså kan det leses at Sjøfolk generelt har hatt store utfordringer med å komme seg fra jobb til hjem - og omvendt - under pandemien (Norges Rederiforbund, 2020). Det ses dermed ikke bort ifra at pandemien har hatt større eller mindre implikasjoner på relasjonen mellom jobb og hjem.

Samlet sett skal denne studien undersøke problemstillingen med de overnevnte aspekter som bakteppe, OMT og beredskapskrav i lys av teori som presenteres i neste kapittel. Studien må sees i lys av pandemien som har påvirket Marinen og Kystvakten, og verden for øvrig, siden mars 2020.

3 Teoretisk analyseverktøy

Dette kapitlet har til hensikt å presentere det teoretiske rammeverket for turnoverintensjon, job embeddedness og arbeid-familie-fritid-konflikt som studien legger til grunn som verktøy for å besvare problemstillingen. Kapitlet tar for seg ulike teorier om turnover og arbeid-familie-fritid-konflikt, presenterer hypoteser fortløpende og avslutningsvis forventninger til funn.

3.1 Turnover

«Everyone eventually leaves; no one stays with an organization forever.» (Hom et al., 2012, s. 831). Sitatet beskriver fenomenet turnover til ikke å bare dreie seg rundt turnover, hvor arbeidstaker skifter organisasjon, men også langsiktig turnover som når en f.eks. avgår med pensjon innad i samme organisasjon. Med andre ord vil alle bedrifter oppleve turnover, enten det er internt, eksternt, frivillig eller ufrivillig. I motsetning til over, har statens personalhåndbok (SPH, 2021, pkt 6.3.3.5) definert turnover noe mer snevert

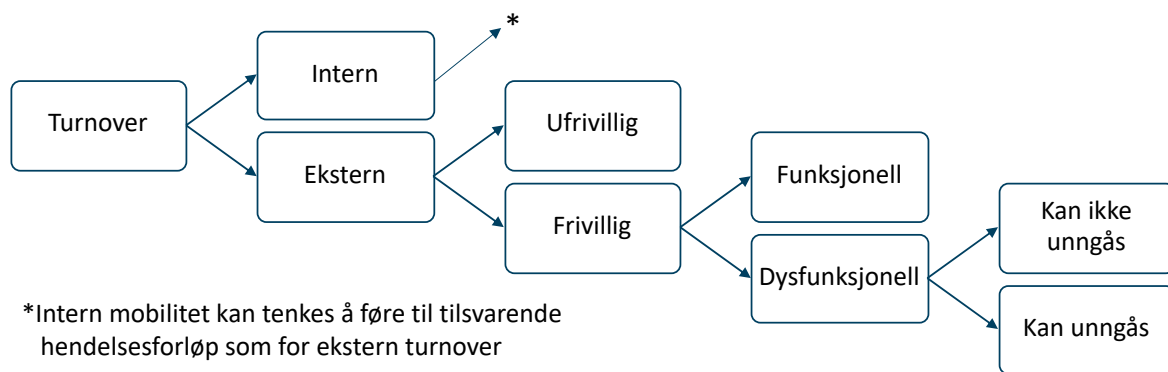
Med turnover forstår partene at når en arbeidstaker sier opp og slutter i sin stilling i virksomheten, og begynner i en ny stilling i en annen virksomhet, og stillingen blir besatt av en ny arbeidstaker.

Det forstås av sitatet at SPH utelukkende refererer til frivillig turnover, og dermed ser bort fra avgang ved dødsfall, pensjon med flere. Studien stiller seg imidlertid kritisk til Statens personalhåndboks definisjon av frivillig turnover som ikke hensyntar sitatet til Hom og hans kolleger over, eller taksonomien som blir presentert under.

3.1.1 Turnover-taksonomi

Dalton et al. (1982) kategoriserte turnover og nyansene med henholdsvis *intern, eksternt, ufrivillig, frivillig, funksjonell, dysfunksjonell, kan unngås og kan ikke unngås*. Intern turnover er en ansatts overgang fra en avdeling til en annen internt i organisasjonen, her omtalt som intern mobilitet. *Eksternt* turnover er overgang fra en organisasjon til en annen. Som vist i figur 1 ser man at turnover kommer av at noen initierer den, arbeidsgiver eller arbeidstaker, av ulike årsaker og med ulike konsekvenser. *Ufrivillig* turnover initieres av arbeidsgiver, selv om arbeidstaker ønsker å bli, som følge av pensjonsalder, oppsigelse, permittering, uførhet eller død (Abelson, 1987, figure 1). *Frivillig* turnover initieres av arbeidstaker, selv om arbeidsgiver ønsker at vedkommende skal bli. *Funksjonell* turnover omhandler tilfeller hvor arbeidsgiver har et negativt forhold til arbeidstaker som følge av f.eks. lav ytelse, skaper

dårlig arbeidsmiljø eller lignende. Denne typen turnover oppleves ofte som positivt fordi arbeidsgiver tillates å hente inn effektivitet og bedre arbeidsmiljø. *Dysfunksjonell* turnover omhandler de tilfeller hvor arbeidstaker går, til tross for at organisasjonen har et positivt forhold til arbeidstaker og ønsker at vedkommende blir. Arbeidstaker kan ha opparbeidet kompetanse som vanskelig kan erstattes, men det er tilfeller hvor det kan «[...] være en fordel når ansatte med høy ytelse slutter, fordi kostnadene ved å holde på dem overgår fordelene [...]» (Kaufmann & Kaufmann, 2020, s. 47). Turnover som *kan unngås* vil være tilfeller hvor organisasjonen kan påvirke situasjonen. Arbeidstaker kan for eksempel være understimulert, mangle motivasjon eller oppleve fravær av arbeidsautonomi. I tilfeller hvor turnover *ikke kan unngås*, vil organisasjon ikke kunne påvirke situasjonen. Det kan være ytre faktorer som påvirker arbeidstaker, f.eks. familierelaterte utfordringer, flytting m.fl.



Figur 1 Turnovers ulike veivalg forklart (Dalton et al., 1982, s. 122)

3.1.2 Intern mobilitet

Det finnes flere begreper for turnover som beskriver at en går mellom avdelinger og ikke forlater organisasjonen; intern mobilitet (Lee et al., 2018, s. 3), intern turnover og/eller rotasjon (Lillekvelland & Strand, 2015, s. 13). Alle tre begreper forstås å bety det samme. For ordens skyld forholder studien seg til begrepet intern mobilitet.

I havarikommisjonens delrapport 2 om KNM Helge Ingstad fremkommer det at fregattene har utfordringer med å bibeholde øvingsnivå og kompetanse som følge av intern mobilitet på fregattskvadronen (Statens havarikommisjon, 2021, s. 115, 177).³ Det kan tenkes at det for fregattskvadronen sin del resulterte i tapt kompetanse og samtrenting for å dekke vakanser internt, og således et mindre heldig utfall dersom nødvendig samtrenting ikke ble gjennomført. Til tross for rapporten om KNM Helge Ingstad, og fregattskvadronens utfordringer med intern mobilitet, viser flere studier til at intern mobilitet kan motivere ansatte til å sette egne mål som er i tråd med organisasjonens/avdelingens mål (Strand, 2019, s. 27), og at muligheten for

intern mobilitet er negativt korrelert med turnover (Lee et al., 2018, s. 3). Samme studie viser også til at intern karriereplanlegging/-muligheter og forfremmelse var negativ og signifikant assosiert med turnoverintensjon, og fremhever at intern mobilitet også er viktig for en organisasjon enten det gjelder horisontal eller vertikal forflytning. De viser også til en verdensomspennende studie hvor 48% sluttet i jobben grunnet manglende framtidsutsikter og karrieremuligheter. Dersom en ansatt ønsker å forlate en avdeling til fordel for en annen, er det god grunn å anta at det i det lange løp er bedre å gi slipp på vedkommende internt i Forsvaret fremfor å beordre noen til stilling og risikere at vedkommende slutter helt og holdent. I en FFI-undersøkelse blant forsvarsansatte som hadde sluttet, svarte 18% at de gikk grunnet uklare karrieremuligheter (Fauske & Strand, 2021, s. 20).

[...] highly developed internal mobility is crucial for companies in terms of preserving their employees. By providing employees with more flexibility, long-term relationships between the company and its employees are easier to build, which helps alleviate turnover intentions. (Lee et al., 2018, s. 3)

Ståtid før intern mobilitet i Forsvaret var i snitt på 2.3 år blant yrkesbefal (tilsvarende dagens befall og offiserer med T60-kontrakt) i følge McKinsey-rapporten (McKinsey-rapporten, 2015, s. 85). Rapporten mener at den høye interne mobiliteten vil føre til «[...] at en vesentlig andel av tiden går med til opplæring og innføring.» (McKinsey-rapporten, 2015, s. 86) sammen med økt kompetansegap som følge av manglende spisskompetanse og påfølgende inkompetanse som konsekvens av for lite tid og erfaring i stilling. På den andre siden kan muligheten for intern mobilitet være et redskap for å realisere karrieremuligheter i en virksomhet.

3.1.3 Organisasjonspåvirkning

I et organisasjonsperspektiv er frivillig turnover en kostnad som forbindes med både rekruttering og opplæring til den faktiske jobben (Kaufmann & Kaufmann, 2020, s. 47). Det er også knyttet til skjulte kostnader som de sosiale aspekter vedrørende organisasjonskultur og dynamikktilpasning i grupper (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 146-147), forstyrrende for kunderelasjoner og merbelastningen på kolleger med ukurant arbeidsflyt (Abbasi & Hollman, 2000, s. 334). Drønnen (2020, s. 154) poengterer imidlertid at bedrifter med engasjerte medarbeidere er kostnadsreducerende og reduserer også turnover, og kan dermed tenkes å redusere turnoverintensjonen til de ansatte.

Svendsen-utvalget (2020, s. 28) trekker frem eksempler på kostnadsrammer vedrørende utdanning av personell; over 1.5 år koster det i overkant av 1.3 millioner kroner å utdanne en vognkommandør (spesialist) i Hæren; for en flytekniker som går læretid (fagbrev) ligger den på omtrent 800.000 kroner over tre år frem til sertifisering. Med en turnover-rate på 11% blant spesialister, og intern mobilitet på 35%, er det en relativt høy kostnad å utdanne og trene personell, og som igjen «[...] antakelig [gir] mindre tid til å utvikle og forbedre eget fagområde.» (Svendsen et al., 2020, s. 29). Også Oosthuizen et al. (2019, s. 451) påpeker at turnover har høye organisatoriske kostnader, og at tap av høyt kvalifiserte medarbeidere kan ha implikasjoner som kan føre til en svekket organisasjon. De viser også til at medarbeiders oppfattelse av organisasjonskultur (positiv/negativ) relateres til turnoverintensjon, og at bl.a. ekstrarolleatferd (organizational citizenship behaviour), organisasjonsforpliktelse og kunnskapsdeling er prediktorer for redusert turnoverintensjon, eller intensjon om å bli.

Turnoverintensjon ble definert at Tett og Meyer (1993, s. 262) som et bevisst ønske om å forlate en organisasjon, og således et siste steg i rekken av et uttrekningsmønster som leder (eller kan lede) til faktisk turnover.

3.1.4 Job embeddedness

Job embeddedness tar for seg hvorfor enkelte velger å fortsette i en organisasjon, og legger vekt på hvilke tilknytninger en arbeidstaker har til nærmiljøet og organisasjonen (Hom et al., 2017, s. 536). Teoriskaperne så ikke på det å bli eller forlate en organisasjon nødvendigvis som to motpoler, fordi motivene til de to valgene vil være ulike – en forlater kanskje grunnet høyt press, men blir grunnet det kollegiale samholdet. Embedded betyr å være integrert, innrullert, innebygget, forankret og kan også assosieres med tilknytning. *Job embeddedness* kan dermed forstås som jobbforankring. Med andre ord er job embeddedness å forstå som en tett tilknytning til organisasjonen gjennom et spindelnev av koblinger hvor et individ «fanges» i et organisasjonsnettverk på flere plan, hvor teorien dreier seg rundt hvorfor individet fortsetter i jobben (Mitchell et al., 2001, s. 1104).

Job embeddedness baserer seg på to overordnede dimensjoner, på jobb (organisasjon og kolleger) og utenfor jobb (familie, fritid, omgangskrets og nærmiljø). De igjen består av tre underliggende dimensjoner som ser på forholdene både på- og utenfor jobb. *Links (1)*, tilsvarende forbindelser, er formelle og uformelle tilknytninger en ansatt har til andre mennesker/kolleger og avdelinger/organisasjoner, det være seg sosialt, psykisk og økonomisk. Et høyt antall forbindelser vil være avgjørende for om en ansatt blir eller ikke

(Mitchell & Lee, 2001, s. 216). Noen forbindelser er antatt viktigere enn andre; livspartner, barn og venner utenfor jobb, og prosjekter, kolleger og team på jobb. *Fit (2)*, tilsvarende tilpasning/kompatibel, er et individs kompatibilitet med organisasjonen og nærmiljøet (Mitchell & Lee, 2001, s. 218). Dersom den ansattes karriereplaner, verdier og fremtidsplaner stemmer overens med organisasjonen vil det være godt tilpasset. Flere studier peker på at når organisasjonen og den ansatte er kompatible – like barn leker best – blir turnover redusert fordi det finnes bl.a. felles mål og verdier (Mitchell et al., 2001, s. 1104-1105; Mitchell & Lee, 2001, s. 218-219), og dersom det finnes felles interesser blant venner, familie og/eller kollegaer, som f.eks. fritidsaktiviteter og at vær/klimaet passer familien, vil det bidra til redusert turnover. *Sacrifice (3)*, tilsvarende offer/offervilje, er den opplevde kostnaden ved å slutte, eller fordelen du må ofre, ved å terminere organisasjonsmedlemskapet (Mitchell et al., 2001, s. 1105). Det være seg å ta farvel til kolleger, fordeler, avansement, ansiennitet og jobbstabilitet. Dersom en må flytte vil det også påvirke venner, familie og omgivelsene, og det antas at offerviljen kan være styrende.

Job embeddedness måler altså forholdet mellom den ansatte og organisasjonen, og forholdet mellom den ansatte og nærmiljøet. På organisasjonssiden måles den ansattes kompatibilitet med organisasjonen, dens verdier, kultur og ansatte, i tillegg til at den måler kompatibilitet og tilfredshet med karrieremål og framtidsutsikter i organisasjonen og forbindelser til organisasjonen. Forsvaret som organisasjon ansees å være noe annerledes sammenskrudd enn andre organisasjoner og bedrifter, hvor den har en sterk hierarkisk struktur og et særdeles sammensatt, og ressursatt, forvaltningssystem for de militært ansatte (Svendsen et al., 2020, s. 5). Det er mulig å argumentere for at forvaltningssystemet i Forsvaret med systematisk sammensatt seleksjon, utdanning og forfremmelse skaper karriereforventninger, og tiltrekker seg karrierebevisste mennesker. Hvorvidt den ansatte opplever karrieretilfredshet kan derfor være en viktig embeddednessfaktor, og kan trolig knyttes til turnoverintensjon. I tidligere studier er det avdekket at det å ha en god arbeidsplass, høy trivsel og det kollegiale samholdet grunn nok for hvorfor enkelte grupper av militært ansatte i Forsvaret ønsker å fortsette i jobben (Gustavsen, 2011, s. 20). Sistnevnte indikerer at jobbkultur og forhold til kolleger kan være en viktig embeddednessfaktor i Forsvaret, og en mulig prediktor av turnoverintensjon. En slik embeddednessfaktor vil i praksis måle kompatibilitet og tilfredshet med organisasjonen.

Forsvaret som organisasjon preges av stadig mer komplekse og sammensatte arbeidsoppgaver (Lillekvelland & Strand, 2015, s. 44) som forutsetter samarbeid mellom ulike fag og

kompetanseområder. Økt grad av slik tverrfaglig samarbeid, og utstrakt bruk av *lean manning* (Gjelsten, 2015, s. 43), gjør trolig at hver ansatt blir stadig viktigere for organisasjonen og involvert i stadig flere prosesser og arbeidsgrupper. Teorien for job embeddedness legger til grunn at antall slike forbindelser gir en viss indikasjon for hvilken grad en ansatt er koblet til organisasjonen, og dermed blir stående i jobben. Etersom norske befalingsmenn og -kvinner gjennom tiden har hatt en profesjonsrettet indoktrinering mot lydighet, gjennom blant annet lydighetsplikten og andre militære kodekser (Lunde, 2018, s. 52), er det ikke usannsynlig at de militært ansatte som har mange forbindelser i organisasjonen også har en sterk samvittighet, og pliktfølelse, til sitt bidrag til organisasjonens måloppnåelse, og derfor blir værende. Det legges derfor til grunn at organisasjonsforbindelser er en viktig embeddednessfaktor i Forsvaret, og trolig kan knyttes til turnoverintensjon.

På nærmiljøsidan måler job embeddedness den ansattes kompatibilitet med området den er bosatt i, herunder tilgjengelighet av fritidstilbud, vær, trygghet i nabolaget og hvor sterkt man er forbundet med nærmiljøet. Teorien om job embeddedness legger til grunn at den prediktive validiteten av embeddednessfaktorene varierer mellom kulturer. Rent konkret er det funnet at i kollektivistiske samfunn har forbindelser til nærmiljøet større grad av sammenheng med turnoverintensjon enn i individualistiske samfunn (Ramesh & Gelfand, 2010, s. 814).

Applisert på norsk kontekst, som antas å være et samfunn med tydelige individualistiske trekk (Hofstede Insights, 2021), skulle det tilsi at forbindelser til nærmiljøet er av mindre betydning for turnoverintensjon. Innen samme teori er det fremhevet at kompatibilitet til nærmiljøet er en viktigere prediktor av turnover i individualistiske samfunn enn de er i kollektivistiske (Ramesh & Gelfand, 2010, s. 814). Det legges derfor til grunn at kompatibilitet til nærmiljøet er en viktig embeddednessfaktor i norsk kontekst, og en mulig prediktor til turnoverintensjon i Forsvaret.

En annen turnover-teori, *unfolding model*, tar for seg hvorfor arbeidstakere velger å gå. Denne baserer seg på at de psykologiske beslutningsprosessene i kjeden av vurderinger om å avslutte sitt organisasjonsmedlemsskap (Hom et al., 2017, s. 535). Utgangspunktet for teorien er utfoldelse over tid som innbefatter om arbeidstaker har opplevd et *sjokk*, f.eks. fått jobbtilbud eller den ansattes grunnverdier/prinsipper blir satt på prøve, og dermed må ta et valg om sjokket fører til turnover eller ikke.

Job embeddedness viser seg å ha en dempende effekt på opplevd sjokk, særlig dersom arbeidsgiver fokuserer og legger til rette for å øke embeddedness (Holtom & Inderrieden,

2006, s. 446). Ved høy grad av job embeddedness ser en at de som sluttet etter opplevd sjokk, hadde høyere grad av job embeddedness sammenlignet med de som sluttet som følge av ikke-indusert sjokk (Holtom & Inderrieden, 2006, s. 445; Lee et al., 2014, s. 205). De som fortsatte hadde høyest grad av embeddedness. Med andre ord fremstår det som at embeddedness fungerer som en buffer for turnover. Det er funnet at job embeddedness kan dempe opplevelsen av sjokk, og således være en buffer, blant arbeidstakere med ledere og kolleger med høy grad av embeddedness, var det mindre sannsynlig å bli utsatt for turnover (Hom et al., 2017, s. 536-537). Det er også funnet at embeddedness både på- og utenfor jobb var negativt relatert til turnoverintensjon og faktisk turnover, og at turnoverintensjonen, søken etter ny jobb og jobbprestasjon formidlet effekten av embeddedness på faktisk turnover (Jiang et al., 2012). Hva angår kontekst og kultur, viser studie at embeddedness predikerer turnover uavhengig av kultur og landegrenser, henholdsvis USA, India, Danmark, Italia, Spania og Finland (Lee et al., 2014, s. 203-204). Dette kan indikere at embeddedness er et kulturelt uavhengig fenomen, og at dette fenomenet også i høy grad eksisterer i norsk, militær kontekst.

Basert på gjennomgått og syntetisert teori, antar denne studien følgende hypoteser mellom job embeddedness dimensjonene og turnoverintensjon

Hypotese 1A (H1A)

Det er negativ sammenheng mellom karrieretilfredshet og turnoverintensjon

Hypotese 1B (H1B)

Det er negativ sammenheng mellom nærmiljøkompatibilitet og turnoverintensjon

Hypotese 1C (H1C)

Det er negativ sammenheng mellom organisasjonskompatibilitet og turnoverintensjon

Hypotese 1D (H1D)

Det er negativ sammenheng mellom organisasjonsforbindelser og turnoverintensjon

3.1.5 Jobbtilfredshet

Jobbtilfredshet har lenge vært en viktig prediktor av frivillig turnover, og vurdert som en sterk motivator til å ta beslutningen om å slutte i en virksomhet (Nyberg, 2010, s. 449). Imidlertid kan det stilles spørsmål med hvorvidt jobbtilfredshet er en viktig prediktor av frivillig turnover i en militær kontekst. I amerikansk, militær kontekst ble det funnet at jobbtilfredshet ikke predikerte turnover slik forskning på sivile kontekster legger til grunn. Dette kan

indikere at militært ansatte legger andre vurderinger til grunn for turnover, enn i den sivile verden (Lytell & Drasgow, 2009, s. 347). Det kan argumenteres for at det å jobbe i Forsvaret er mer som en livsstil som en følge av utstrakt grad av pendling, overtid og beredskap. Det kan også være at tradisjonelle økonomiske modeller for turnover, forsket frem fra sivile kontekster, ikke virker på lik måte i militær kontekst. Job embeddedness hevdes å være en bedre prediktor for frivillig turnover enn jobbtilfredshet (Brorson, 2008, s. 7). Det legges derfor til grunn at andre faktorer enn jobbtilfredshet trolig er viktigere for turnoverintensjon i denne studiens kontekst.

3.1.6 Turnoverintensjon lik faktisk turnover?

Empirien på turnover tilsier at turnoverintensjon er en god prediktor for faktisk turnover, men Rubenstein et al. (2018, s. 39) påpeker at det også er forskjell mellom intensjon og handling, og at turnoverintensjonen ikke nødvendigvis vil kunne spå den hele og fulle sannheten.

FFI (Strand, 2019, s. 39) viser til Forsvarets medarbeiderundersøkelser og deres monitorering av turnoverintensjonen blant OR- (22.5%) og OF-korpset (17.5%), og sammenlignet med faktisk turnover i påfølgende perioder. Det viste seg at faktisk turnover lå på 7-9%, og på ingen måte gjenspeilte intensjonen som var reflektert i undersøkelsen. Strand (2019, s. 39) viser til at intensjonen om å slutte heller reflekterer arbeidstakerens holdninger, og fungerer som en temperaturmåling i sammenheng med endringer. Studien utelukker ikke at det kan være en sammenheng hvor måleinstrumentet i medarbeiderundersøkelsen ikke i stor nok grad måler turnoverintensjon. Med bakgrunn i unfolding modellen kan en tenke seg at et sjokk ikke har funnet sted, evt. at misnøyen ikke er tilstrekkelig nok til å melde avgang og dermed fungerer som en temperaturmåler.

Ser man intensjon om å forlate organisasjonen i sammenheng med unfolding modell og job embeddedness, er det en rekke faktorer som skal klaffe før intensjon blir til handling. Det påpekes imidlertid at turnoverintensjon kan indikere avgang, og at det er en essensiell tilnærming i fravær av faktisk turnoverdata (Hom et al., 2017, s. 533). Likevel ansees det fornuftig å ikke anta at turnoverintensjonen er en stedfortreder for turnover.

3.2 Arbeid-familie-konflikt og arbeid-familie-fritid-konflikt

Det er fremhevet at det å utøve flere roller på samme tid bør lede til større rollekonflikter, og at det å inneha mange roller kan lede til interrollekonflikt i form av stress (Katz & Kahn, 1978, s. 204). I bokmålsordboka framgår det at rolle er forbundet med det å være av

betydning eller plass i en situasjon, og de uskrevne regler og mønstre for oppførsel og handlemåte som knytter seg til en bestemt sosial posisjon eller status (Språkrådet, 2021). Med roller kan man altså forstå de vervene, stillingene, posisjonene eller forventningene man skal dekke i jobbsammenheng, eller som man har eller er forventet å dekke i familiesammenheng. Ut fra Katz og Kahn kan man derfor forstå at det å ha mange forventninger, posisjoner eller statuser som skal dekkes samtidig, og disse ikke er kompatible med hverandre, vil det avstedkomme konflikter i det å oppfylle disse.

Greenhaus og Beutell (1985, s. 76-78) fremhevet at arbeid-familie-konflikt oppstår når tid, energi og atferdsmessige krav viet til den ene rollen gjør det vanskelig å innfri kravene til den andre. Videre hevdes også at arbeid-familie-konflikt kan ha tre hovedformer; tidsbasert-, pressbasert- og atferdsbasert konflikt. Konflikt vil eksempelvis oppstå når krav og forventninger fra jobb – som overtidarbeid og arbeidsreiser – kommer i konflikt med krav og forventninger fra familien, herunder henting i barnehage eller skole, følge til fritidsaktiviteter, arrangering av barnebursdag, etc. Arbeid-familie-konflikt oppleves å være et økende fenomen i et moderne samfunn, ettersom en stor andel av menn og kvinner rapporterer om at arbeid forstyrrer deres familieforpliktelser. I tillegg synes grensene mellom jobb og fritid å bli stadig mer utydelige (Glavin & Schieman, 2012, s. 72)

Selv om mye av forskningen på rollekonflikter fokuserer rundt arbeid-familie-konflikt, altså konfliktene mellom rollene i arbeid og i hjemmet, argumenterer forskere for at det også er flere arenaer, domener og sfærer som er relevant. Siegel et al. (2005, s. 13) fremhever at det ikke bare er i familie- og jobbsfæren at det oppstår krav og forventninger til individet, og bruker derfor bevisst begrepet *work-life conflict* (WLC), heretter arbeid-familie-fritid-konflikt, for å fange de forhold som strekker seg utenfor jobb og familie. Av konsekvenser for individet summerer de opp forskning på at arbeid-familie-fritid-konflikt predikerer emosjonell utmatting, kardiovaskulære lidelser, alkoholisme, depresjon og redusert jobb- og livstilfredshet. På organisasjonssiden peker de på sammenheng mellom arbeid-familie-fritid-konflikt og fravær, turnover, redusert jobbprestasjon og redusert forpliktelse til organisasjonen (Siegel et al., 2005, s. 13).

Arbeid-familie-konflikt (work-family conflict (WFC) og WLC kan også sees sammen med arbeid-familie-balanse (work-family balance (WFB) og arbeid-familie-fritid-balanse (work-life balance (WLB)). Dette fordi litteraturen synes å veksle noe mellom disse begrepene. Det forstås at forskjellene mellom dem ligger i hvor man setter grensen mellom familie og andre

fritidsaktiviteter og -engasjement, og hvorvidt man ser på balanse- eller konfliktperspektivet. Videre synes det å være høy korrelasjon mellom balanseteori og konfliktteori (Padmanabhan & Srinivasan, 2016, s. 1).

Definisjonsmessig kan arbeid-familie-balanse forstås som tilfredsstillende og god fungering på arbeid så vel som i hjemmet, med et minimum av rollekonflikt (Clark, 2000, s. 751). Ettersom denne studien undersøker konfliktperspektivet, er det mer relevant å se til definisjonen til Greenhaus og Beutell (1985, s. 76):

arbeid-familie-konflikt oppstår når tid, energi og atferdsmessige krav viet til den ene rollen gjør det vanskelig å innfri kravene til den andre

Med en bredere tilnærming mot hjem-domenet, kan det legges til grunn en modifisert definisjon som passer studiens tilnærming til arbeid-familie-fritid-konflikt:

arbeid-familie-fritid-konflikt oppstår når tid, energi og atferdsmessige krav viet til en rolle gjør det vanskelig å innfri kravene i andre roller.

3.2.1 Spillover-teori

Spillover-teorien, forstått som smitteeffekt, synes å være den mest populære teorien blant forskere som undersøker arbeid og familie, og er teorien med mest støttende bevis. Her legger flere forskere til grunn at arbeidere tar med seg følelser, holdninger, ferdigheter og atferd fra arbeidet og tilbake til familie, og motsatt vei (Rincy & Panchanatham, 2014, s. 6).

Konseptene kan altså deles i to: *Work-interference with family* (WIF) og *Family-interference with work* (FIW). Spillover som kjedet mekanisme skjer typisk når press fra ett domene kommer til overflaten i et annet (Byron, 2005, s. 191). I lys av spillover-teori er det ingen grense mellom arbeid og fritid (Kleiner & Young, 1992, s. 24). I et moderne samfunn, og spesielt under COVID-19 pandemien, ser man økende grad av *telecommuting* - altså arbeidstakere som jobber hjemmefra og i økende grad visker ut skillet mellom jobb, hjem og fritid (Klingeberg, 2020). Det vurderes derfor at teorien synes ekstra relevant for samtiden. Spillover kan også ha en utvidet kjede ved at et individs arbeid-familie balanse også påvirker kollegers arbeid-familie balanse. I en amerikansk studie på 527 ansatte på 37 forskjellige hoteller i USA, fant man en mulig smitteeffekt fra ledernes WIF ved at det påvirket arbeidstakere på lavere nivåes turnoverintensjon (O'Neill et al., 2009, s. 28). Spilloverteorien utfylles videre av grenseteorien, som legger til grunn en nyansering av hvor lett domenene

arbeid og hjem påvirker hverandre, og under hvilke betingelser det foregår spillover (Clark, 2000, s. 756-757).

Det har lenge vært kjent at Forsvarets militært ansatte sliter med høy skilsmisserate, og spesielt utsatt er de som deltar i utenlandsoperasjoner (Bentzrød, 2011). Lange deployeringer i utlandet med korte permisjoner, og stadige øvelser i Norge oppgis som forklaringer på hvorfor skilsmisseraten er så høy. Det å ikke kunne være emosjonelt tilgjengelig for familien, og heller ikke kunne bidra til å løse hverdagslogistikken sammen med familien, oppgis å være en betydelig belastning for familien (Bentzrød, 2011). En slik belastning kan forstås som en konflikt mellom arbeid og hjem, ved at forventinger ikke kan møtes hos begge parter på samme tid. Det støttes også av en norsk studie blant fartøysbesetninger på fregatt ifm utenlandsoperasjoner hvor det ble funnet at støtte hjemmefra var en beskyttende faktor mot psykisk lidelse i utenlandsdeployeringen (Nordmo et al., 2020, s. e703). Arbeid-familie-fritid-konflikt synes derfor å være et viktig fenomen i Forsvarskonteksten.

Alternativet til å stå i det, og håndtere overnevnte utfordringer ved tjeneste i Forsvaret, er å forlate organisasjonen og finne en annen jobb som ikke krever slikt fravær fra hjemmet. Det fremstår derfor sannsynlig at militært ansatte med høy grad av opplevd konflikt mellom jobb, hjem og fritid vurderer å forlate organisasjonen. Det legges derfor til grunn følgende hypotese om arbeid-familie-fritid-konflikt opp mot turnoverintensjon

Hypotese 2 (H2)

Det er positiv sammenheng mellom arbeid-familie-fritid-konflikt og turnoverintensjon

3.2.2 Betydningen av kjønn og barn

I en rapport om likestilling ble det funnet at norsk arbeidsliv var kraftig kjønnsdelt (Holter et al., 2008, s. 29). Det ble påpekt tydelige kjønnsmessige forskjeller som trolig kan kobles mot arbeid-familie-fritid-konflikt (Holter et al., 2008, s. 280). Blant annet kunne menn jobbe vesentlige flere timer i uken før de selv opplevde det som mye, til forskjell fra kvinnene i undersøkelsen (Holter et al., 2008, s. 39). I hjemmet ble det funnet at kjønnene synes å ha blitt mer likestilte når det gjelder oppgavefordeling, men fortsatt tydelig at det er kvinnene som har mest innflytelse i hjemmet og hvordan det driftes (Holter et al., 2008, s. 42). I undersøkelsen svarte 84.3% av kvinnene at de bruker mer tid enn partneren til å organisere de praktiske oppgavene i familien og husholdningen, mot 14.3% av mennene (Holter et al., 2008, s. 86). Hva gjelder henting i barnehage, hjelp med lekser, daglig omsorg for barn og hjemme med sykt barn, fremkom det at kvinner i større grad rapporterte at de tok ansvar for det (Holter et

al., 2008, s. 83-84). Det er derfor mulig å argumentere for at kvinner føler større ansvarsfølelse for organiseringen av hjemmet og oppfølging av barna, og av den grunn kanskje opplever større grad av arbeid-familie-fritid-konflikt enn menn hvis tiden ikke strekker til. I andre studier er det funnet at kvinner som ikke har barn eller er gift, også opplever rollekonflikt. Typisk mellom arbeid og fritid, og ofte på like nivå som opplevd av andre grupper arbeidende kvinner (Hamilton et al., 2006, s. 404, 409).

I norsk militær kontekst er det i befalsfamilier funnet at både befall og partnere er mer likestillingsorientert enn befolkningen ellers (Heen, 2012, s. ix). Imidlertid viser det seg at mannlig befall gjør mindre hus- og omsorgsarbeid enn sine partnere, og kvinnelig befall gjør mer. Med redusert tilgjengelighet til å bidra i hjemmet som følge av høy arbeidsbelastning, og likestillingsrapportene som indikerer at kvinner føler stort ansvar i hjemmet, fremstår det sannsynlig at kvinnelige militært ansatte i Marinen og Kystvakten opplever større grad av arbeid-familie-fritid-konflikt enn sine mannlige kolleger i tilsvarende avdelinger. Videre fremstår det sannsynlig at behovet for, og forventingen til, bidrag hjemme er større i familier med barn, og at dette også gjelder for militært ansatte i Marinen og Kystvakten. Følgende hypoteser legges derfor til grunn for militært ansatte i Marinen og Kystvakten

Hypotese 3 (H3)

Kvinner opplever større grad av arbeid-familie-fritid-konflikt enn menn

Hypotese 4 (H4)

Ansatte med barn, eller felles barn med samboer eller ektefelle, opplever større grad av arbeid-familie-fritid-konflikt enn ansatte uten barn, eller felles barn med samboer eller ektefelle.

3.2.3 Betydningen av fleksibilitet, forutsigbarhet og innflytelse

Studien antar at fleksible arbeidsordninger, forutsigbarhet i arbeidstid og innflytelse på arbeidstid påvirker arbeid-familie-fritid-konflikt, er tilknyttet forhold ved arbeidet. En av disse – fleksible arbeidsordninger – kan sees på som en *work-life balance*-praksis ved at mange arbeidsgivere benytter det som verktøy og ressurs for å sørge for balanse mellom arbeid og fritid for ansatte (Suifan et al., 2016, s. 126).

Fleksibelt arbeidssted og arbeidstid går ofte hånd i hånd i dagens samfunn. Arbeidstid har lenge vært på agendaen, hvor aktører i industri og politikk har krevd utvidelser i arbeidstiden, og markedstilpasset fleksibilitet for lavere kostnader på den ene siden og større kontroll over

egen arbeidstid for ansatte. Kompatibiliteten mellom arbeid og privatliv har blitt et viktig tema, og ikke bare et problem for arbeidende mødre. Det fremheves at det ikke har vært adekvat fremgang i å lage forutsetninger for en tilstrekkelig balanse mellom arbeid og fritid (Hildebrandt, 2006, s. 251).

Fleksibilitet i arbeidstid og arbeidssted viser seg i flere undersøkelser å være viktige faktorer i en potensiell jobb, etter konkurransedyktig lønn (Lister & Harnish, 2019, s. 133-134). Dette ble ansett som svært viktig for å balansere arbeid og fritid. De med fleksibel arbeidstid har også mindre arbeid-familie-konflikt (Byron, 2005, s. 183).

Fleksibelt arbeidssted er typiske ordninger hvor jobb og familie i mange tilfeller blandes, og er svært relevant opp mot grenseteorien (Clark, 2000, s. 757). Det å alltid være pålogget og tilgjengelig for arbeidsgiver synes ofte å være knyttet til ulemper (Lister & Harnish, 2019, s. 148, 151). Det påpekes samtidig at ulempene overgåes av mange fordeler som på sin side reduserer arbeid-familie-fritid-konflikt. Fleksibelt arbeidssted hadde små men hovedsakelig fordelaktige effekter på autonomi og arbeid-familie-konflikt i en metaanalyse (N=12,883) (Gajendran & Harrison, 2007, s. 1524). Imidlertid kunne utstrakt bruk av hjemmekontor gi dårligere forhold til medarbeidere ved at de ikke møtes ansikt til ansikt.

Andre fremhever på sin side at fleksibelt arbeidssted har differensierte utfall for arbeid-familie-konflikt (Golden et al., 2006, s. 1346). Ved å måle konflikt påført begge veier, fant de at økt bruk av fleksibelt arbeidssted gav lavere arbeid-til-familie-konflikt, men høyere familie-til-arbeid-konflikt

På arbeidssteder i Sverige, hvor det ble gitt muligheten til å fritt kunne forlate arbeidsplassen i arbeidstiden, opplevde mødrene og fedrene positive effekter på opplevd stress (Glass & Camarigg, 1992, s. 142). Funnet ble knyttet til autonomi. Også fleksibelt arbeidssted medfører at arbeidstakerne kan jobbe vesentlig lengre arbeidsuker før det blir konflikt mellom arbeid, familie og fritid. I praksis handlet dette om at den ansatte kunne bestemme selv om vedkommende skulle jobbe hjemmefra (Hill et al., 2010, s. 349, 357).

I militær kontekst har pandemien skutt fart på bruken av fleksibelt arbeidssted. Blant annet har Department of Defence (DoD) testet sin iverksettingsplan for pandemisk influensa, og evaluert denne (DoD Inspector General, 2021, s. i). De fant blant annet at kun et fåtall mennesker, 12%, måtte fortsette å jobbe på arbeidsstedet som følge av jobbets natur (DoD Inspector General, 2021, s. 11). Øvrige 88% mente de var mer effektive fordi de kunne sove

lengre og være uthvilt til fordel for lang transporetapp, og at hjemmekontor i stor grad reduserte unødvendige møter og forstyrrelser fra andre (DoD Inspector General, 2021, s. 42). Det ble også påpekt at både helse og arbeid-familie-balansen var opplevd som bedre. I US Air Force har de implementert fleksible arbeidsordninger for å tillate arbeidstakere å balansere arbeid-familie i større grad (Taylor, 2014). Det de høster er mer motiverte arbeidstakere som gjennom fire ulike fleksible ordninger kan balansere hverdagen: rutinemessig-, situasjonsavhengig-, nødsituasjon- og ikke-planlagt hjemmekontor. Her tillates arbeidstaker rutinemessig å ha hjemmekontor, eller enkelt regulere hverdagen dersom uforutsette situasjoner oppstår – enten av privat karakter eller ved f.eks. pandemiutbrudd. Tilsvarende finnes også for U.S. Coast Guard (Alternative Work Schedules, 2009) som har løsninger som ligner fleksitid-løsningen til Forsvaret, hvor en kan starte tidligere/senere, å gå senere/tidligere. I British Armed Forces har de fleksible ordninger for militært ansatte som tillater bl.a. deltidsarbeid, fleksitidsordninger og hjemmekontor for å både tiltrekke seg-, motivere- og beholde personell (Flexible work, s. 5), og samtidig legge til rette for at personell kan ivareta familien uavhengig av årsak (Ministry of Defence, 2021). Blant mellomledere ved DoD ble det påpekt eksempler hvor arbeidstakere kanskje ikke evnet å jobbe så godt uten oppfølging (DoD Inspector General, 2021, s. 45), deriblant unnasluntring, latskap og utfordringer med ansvarliggjøring av arbeidsoppgaver.

Forskningen rundt fleksible arbeidsordninger synes å peke mot fleksibel arbeidstid og fleksibelt arbeidssted har sammenheng med grad av opplevd arbeid-familie-fritid-konflikt – også i militær kontekst. Fleksible arbeidsordninger omtales heretter som *fleksibilitet*. Av dette utledes følgende hypotese

Hypotese 5 (H5)

Det er negativ sammenheng mellom fleksibilitet og arbeid-familie-fritid-konflikt

Forutsigbarhet i arbeidstid og hviletid er en sentral del av norsk arbeidsliv, hvor arbeidstaker har klare rettigheter – eksempelvis medbestemmelsesrett. Gjennom arbeidsmiljøloven legges det til grunn at «[...] dersom arbeidstakere arbeider ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser når den ansatte skal arbeide [...]» (Arbeidsmiljøloven - aml, 2005 § 10-3). I Forsvaret er arbeidstakere unntatt arbeidsmiljøloven for blant annet militært vakthold, seilings- og øvingsaktivitet. Likevel gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidsplaner (Forsvarsdepartementet, 2017, s. 6).

Slike krav er naturligvis vidt forskjellige fra land til land, og Norge har et forholdsvis godt organisert og regulert arbeidsliv, eksempelvis gjennom trepartssamarbeidet (Thomassen, 2021). Likevel er uforutsigbar arbeidstid et ganske utbredt fenomen, også på verdensbasis. For kvinnelige ansatte i detaljhandel er det funnet at uforutsigbarhet er positivt relatert til generell arbeid-familie-fritid-konflikt, tidsbasert konflikt og pressbasert konflikt (Henly & Lambert, 2014, s. 1010). Det er også funnet at arbeidstakers innspill til arbeidsplan og mulighet for å påvirke egen arbeidstid reduserer konflikt. Der hvor ledere på utsalgssteder hadde tett oppfølging av arbeidstakernes ønsker for arbeidsplan, var det lavere turnover enn de utsalgsstedene hvor leder ikke fulgte opp arbeidstakers ønsker i like stor grad (Henly & Lambert, 2014, s. 1011). Av dette forstår studien at medbestemmelse og *innflytelse* synes viktig for å redusere arbeid-familie-fritid-konflikt og at det i den forbindelse trolig også har sammenheng med turnoverintensjon.

I norsk, militær kontekst viser forskning til at kvinners karriereløp er konstruert annerledes enn menns, som typisk ønsker vertikal karriere (Olsvik & Lauritzen, 2014, s. 117). Derfor var forutsigbarhet også viktig for å kunne koordinere med blant annet barnepass, særlig dersom begge foreldre var ansatt i Forsvaret, og spesielt om kvinnen skulle delta på øvelse eller tilsvarende aktivitet (Olsvik & Lauritzen, 2014, s. 61-63, 82-83). Det fremkommer at mors karriere i større grad enn fars er avhengig av sentrale støttespillere for å få hverdagen til å gå rundt (Olsvik & Lauritzen, 2014, s. 90), og antageligvis også avhengig av forutsigbarhet på både kort- og lang sikt.

Økt fleksibilitet sett i lys av arbeidstid for alle arbeidere synes ikke å være effektivt nok til å redusere arbeid-familie-konflikt (Beutell, 2010, s. 501). For å redusere arbeid-familie-konflikt foreslår de økt fokus rundt arbeidstakers kontroll over arbeidsplanen, ivaretagelse av arbeidstakers tilfredshet med arbeidsplan, og nærmeste foresattes støtte. Det å ha kontroll over egen arbeidsplan, og det å oppleve stabilitet og forutberegnelighet rundt fremtidig arbeidstid, handler i bunn og grunn om forutsigbarhet i arbeidstiden. Forutsigbarhet i arbeidstid omtales heretter som *forutsigbarhet*. Ut fra ovenstående teori legges det til grunn følgende hypotese

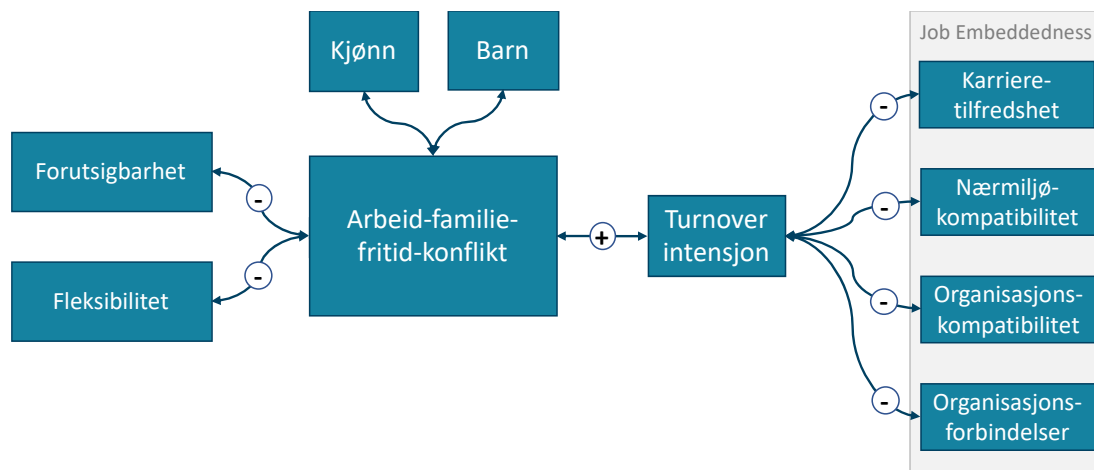
Hypotese 6 (H6)

Det er negativ sammenheng mellom forutsigbarhet og arbeid-familie-fritid-konflikt

3.3 Forventninger til funn

Basert på teori og empiri som til nå har blitt presentert, forventes det å finne sammenhenger som vist i figur 2: (H1A-H1D) Negativ sammenheng mellom job embeddedness

dimensjonene og turnoverintensjon; (H2) Positiv sammenheng mellom arbeid-familie-fritid-konflikt og turnoverintensjon; (H3) Kvinner opplever større grad av arbeid-familie-fritid-konflikt enn menn; (H4) Ansatte med barn eller felles barn opplever større grad av arbeid-familie-fritid-konflikt enn ansatte uten; (H5) Det er negativ sammenheng mellom fleksibilitet og arbeid-familie-fritid-konflikt; (H6) Det er negativ sammenheng mellom forutsigbarhet og arbeid-familie-fritid-konflikt.



Figur 2 Modell med antatte sammenhenger

4 Metode

I dette kapitlet redegjøres den kvantitative metodiske tilnærmingen for å undersøke *hvordan arbeid-familie-fritid-konflikt og job embeddedness er assosiert med turnoverintensjon i Marinen og Kystvakten*. Det redegjøres for design, datainnsamling, utvalget, variablene, reliabilitet og validitet, etiske avveininger, samt plan for empirisk gjennomgang. Metodevalg kritiseres fortløpende sammen med kommentarer om etterpåklokskap.

4.1 Design

Problemstillingens karakter innebærer å se på sammenhenger som kan være sentrale, og dermed kunne beskrive situasjonen i Marinen og Kystvakten i perioden spørreundersøkelsen pågikk.

En undersøkelse kan ha tre hensikter; beskrive-, forklare gjennom årsak-virkning og/eller predikere et fenomen. Denne studien ønsker å tilføre mer kunnskap og innsikt i hvordan problemstillingen oppleves i konteksten, og hvilke forhold som forekommer samtidig.

Studien ønsker i hovedsak å beskrive forholdene, men også til dels å forklare og predikere de forhold som framkommer på tidspunktet undersøkelsen pågikk.

Det er valgt tverrsnittstudie for å få et presist øyeblikksbilde av populasjonens virkelighet. Tverrsnittstudier tillater undersøkelser av hvilke fenomener som samvarierer i øyeblikket, men også kausale forhold (Jacobsen, 2015, s. 109). En tverrsnittstudie kan se på årsak-virkning, delvis kontrollere for andre forhold, men ikke tidsrekkefølge. I denne studien kontrolleres det kun for de forhold studien finner relevante for problemstilling, og ser derfor i utgangspunktet ikke på andre forhold. Fordi en tverrsnittstudies egenart er som et fotografisk øyeblikksbilde, medfører det at det ikke kan kontrolleres for den kausale tidsrekkefølgen. En kausal tilnærming i denne studien blir derfor utfordrende fordi både kontroll av andre forhold, og tidsrekkefølgen, ikke er hensyntatt (Jacobsen, 2015, s. 92-97, 109). Der hvor studien predikerer, er det med forbehold om at det først og fremst er gjeldende for de forhold som var når spørreundersøkelsen pågikk (Jacobsen, 2015, s. 14, 64). Studien tar derfor fremfor alt utgangspunkt i et beskrivende design.

Studien har valgt en deduktiv tilnærming hvor det teoretiske rammeverket fra kapittel 3 styrer oppmerksomheten og danner forventninger gjennom bl.a. hypotesene. Utvalgt teori testes mot innsamlet empiri som gjennomgås i kapittel 5 (analyse) og 6 (drøfting), for å bekrefte eller

avkrefte forventningene. Likevel er ikke målet alene å undersøke teori mot empiri, men også se på muligheter for konkrete aksjonspunkter som kan gis tilbake til Sjøforsvaret.

Den kvantitative tilnærmingen til studien vil bidra i positiv retning av objektivitet mtp distanse mellom forskere og respondentene. En styrke med kvantitativ metode er at det i større grad muliggjør generalisering av studiens funn utover populasjonen av militært ansatte i Marinen og Kystvakten.

4.2 Undersøkelsen

Det var ønsket å måle de teoretiske begrepene beskrevet i kapittel 3: turnoverintensjon, job embeddedness og arbeid-familie-fritid-konflikt. I tillegg var ønsket også å se på underliggende temaer som tenkelig er relevant for arbeid-familie-fritid-konflikt i Sjøforsvarskonteksten: fleksibilitet og forutsigbarhet. Det ble også undersøkt demografiske variabler, herunder kjønn, barn, avdelingstilhørighet, aldersgruppe, utdanningsnivå og hvorvidt respondenten ukependlet. Dataene ble valgt samlet inn fordi studiens utgangspunkt mente de kunne gi svar på problemstillingen. Flere av dataene ble viktig for å kunne gjøre en grundig frafallsanalyse og se om de som svarte på spørreundersøkelsen var representative for populasjonen, hensyntatt ulike demografiske forhold. I tillegg var det et mål å se på forskjeller mellom de ulike gruppene, slik de fordelte seg etter demografiske forhold. I etterkant ble det imidlertid vurdert at det teoretiske grunnlaget for å analysere og drøfte forskjellene mellom disse var for tynt, og de fleste bakgrunnsvariablene kom derfor kun til nytte i frafallsanalysen.

Antall barn ble opprinnelig målt som 0, 1, 2 eller flere enn 2. Det ble etter hvert vurdert at det var lite grunnlag for at antallet barn kunne vurderes å være en kontinuerlig variabel hvor økende antall barn gir økende effekt på arbeid-familie-fritid-konflikt. Variabelen ble derfor omprogrammerte fra antall barn til en binær variabel – barn/ikke barn.

Respondentens alder ble opprinnelig målt i femårs intervaller i stedet for nøyaktig alder. Når fordelingen av respondenter etter aldersintervaller skulle sammenlignes med registerdata fra Forsvaret, viste det seg at studiens aldersintervaller avvek med de intervallene Forsvaret opererer med. Studien tar likevel med dataene da det kan framkomme indikasjoner på over- eller underrepresentasjon når en ser på alder.

De kvalitative fenomenene som ble målt er abstrakte begreper, og krever derfor en god operasjonalisering (Jacobsen, 2015, s. 253). Converse og Presser (1986, s. 44-47) poengterer at ved å stille flere spørsmål om et kvalitativt begrep, ved å bygge et spørsmålsbatteri som har

til hensikt å måle ett fenomen/kvalitativt begrep, vil fenomenet som måles i større grad fremstilles riktig. I operasjonaliseringsprosessen ble det hovedsakelig valgt å benytte ferdigutviklede skalaer, fordi de allerede er testet mot de aktuelle teoriene studien undersøker. Ved å bruke eksisterende skalaer vil det kunne tilføre undersøkelsen økt validitet og reliabilitet. I denne studien vil det ikke nødvendigvis være tilfelle fordi skalaene og spørsmålsbatteriene som ble benyttet ble oversatt fra engelsk til norsk. Hensikten med oversettelsen var å gjøre det så bekvemmelig og lettfattelig som mulig for respondentene i Marinen og Kystvakten når de svarte på undersøkelsen. En antatt positiv effekt av oversettelsen kan være økt svarrate blant respondenter fordi undersøkelsen var på morsmålet. Det bemerkes at enkelte av spørsmålene på opprinnesspråket benyttet sterkere superlativer enn det som er vanlig i norsk dagligtale, og ble oppfattet som «typisk amerikansk». Superlativene ble derfor moderert noe i oversettelsen for å passe den norske dagligtalen bedre. En direkte sammenligning mellom studiens oversatte skalaer, og de opprinnelige, er derfor ikke nødvendigvis gjennomførbar, men vil kunne fungere som pekepinn når det gjelder f.eks. reliabilitet. I enkelte av konstruktene i spørreundersøkelsen, i mangel på funn av ferdige skalaer, er det hentet inspirasjon fra andre studier og forsøkt å være møysommelig i formuleringen av disse.

Spørsmålene relatert til turnoverintensjon ber respondentene om å huske tilbake ni måneder i tid. Jacobsen (2015, s. 271) poengterer at respondenter sjeldent er flinke til å huske langt tilbake, hensikten var at respondentene skulle reflektere over den siste perioden. Om respondenten var sterkt affektet, kan svarene være farget av sinnstilstanden. Forhåpentligvis har denne studien sikret mer reflekterte svar.

Spørreundersøkelsen var utformet på en slik måte at det var enkelt å avgi svar på smarttelefon og nettbrett. Samtlige spørsmål var obligatoriske, og måtte krysses av for å gå videre i undersøkelsen. Det ble forsøkt å bruke så enkle og konkrete formuleringer som mulig for å unngå misforståelser hos respondenten. Det kan likevel ikke utelukkes at alt er oppfattet likt hos alle, men med flere revisjoner av spørsmålsbatteriene i forkant av utsendelsen, er det forsøkt å redusere uklarheter. Det ble benyttet påstander og lukkede spørsmål med gitte svaralternativer; nominal skala eller ordinal fem-punkts-likert-skala.

4.2.1 Måleinstrument

Variabelen arbeid-familie-fritid-konflikt består av to underliggende skalaer, arbeid-familie-konflikt med fem items, og arbeid-fritid-konflikt med fire items. Samtlige spørsmål er

negativt ladet og rangert fra *svært enig* til *svært uenig* (se Vedlegg D for oversikt på spørsmål og svaralternativer for resterende variabler under). Alle ni items (5+4) er indeksert i én hovedvariabel og angir i hvilken grad respondenten opplever arbeid-familie-fritid-konflikt. Variabelen er summen av alle items og dividert med antall items, i dette tilfelle ni. Skalaene er oversatt og stort sett benyttet i sin helhet, foruten ett spørsmål, kommentert i pkt. 4.4 om reliabilitet. Skalaen har tatt utgangspunkt i Work-Family-Conflict scale (fem items) av Mansour og Mohanna (2018, s. 163), og work-to-leisure conflict scale (fem items) av Wong og Lin (2007, s. 730)

Variabelen turnoverintensjon består av seks items. Høy score for variabelen turnoverintensjon indikerer høy turnoverintensjon. Variabelen er summen av de seks items, og dividert med de seks items. Skalaen er brukt i sin helhet og oversatt fra Turnover Intention Scale (6 items) (TIS-6) av Bothma og Roodt (2013); gjengitt i Giffen (2015, s. 75).

Job embeddedness består av et spørsmålsbatteri på 37 items. Batteriet har sitt opphav fra job embeddedness scale utviklet av Mitchell et al. (2001, s. 1121), og er i denne studien oversatt fra engelsk til norsk. Skalaen er brukt i sin helhet, foruten to spørsmål som ble ekskludert, kommentert i pkt. 4.4 om reliabilitet. Skalaen er en blanding av påstander og spørsmål, og har opprinnelig seks underliggende konstrukter, hvor *organization* og *community* er første underliggende nivå, og begge inneholder *fit*, *sacrifice* og *links*: totalt 37 items. Ettersom flere items har ulik skala, er det foretatt omregning til Z-scores før items med ulik skala er summert, og dividert de antall items som inngår i den angitte variabel. Som det framgår av Vedlegg D, har job embeddedness seks underliggende variabler. *Fit to community* bestående av fem items med positivt ladde påstander. *Fit to organization* bestående av ni items med positivt ladde påstander. *Community related sacrifice* bestående av tre items med positivt ladde påstander. *Organizational related sacrifice* bestående av ni items med positivt ladde påstander. *Links to community* med fire dikotome items om familieforhold, og to items om antall relasjoner i nærmiljøet. *Links to organization* bestående av fem items, hvor to items er skala med antall år i stilling og i Sjøforsvaret, og tre items er skala som måler antall grupper og individer man jobber sammen med. Som belyst i teorikapittelet legger denne studien til grunn at job embeddedness som fenomen antagelig henger annerledes sammen i Forsvarskonteksten, enn den job embeddedness scale legger til grunn. Variablene vil derfor kvalitetssikres i en faktoranalyse.

Variabelen fleksibilitet har fem items hvor fire items er positivt ladde påstander om fleksibilitet fra arbeidsgiver. Siste item er en skala om antall timer jobbet hjemmefra. Variabelen er summen av de fem items, og dividert med de fem items. Høy score for variabelen angir høy fleksibilitet. Skalaen er inspirert av bl.a. Golden et al. (2006, s. 506) og deres studie om fleksibilitet.

Variabelen forutsigbarhet består av syv påstander og ett spørsmål. Påstandene er positivt ladet mot innflytelse på arbeidstid og forutsigbarhet i arbeidsplaner. To items har utgangspunkt i Beutell (2010, s. 506) sin artikkel om arbeidsplanlegging, fire items er inspirert av Henly og Lambert (2014) sin artikkel om uforutsigbare arbeidstider, og de siste 2 items er egenproduserte og omhandler beredskap. Fire av påstandene er positivt ladet, og tre av påstandene trekker mot det negative. De negative påstandene ble rekodet slik at måleskalaen korresponderte likt med alle åtte items. Variabelen er summen av de åtte items, og dividert med de åtte items. Høy score for variabelen angir høy forutsigbarhet.

4.3 Datainnsamling

Undersøkelsen ble gjennomført som et web-basert spørreskjema på nettskjema.no, eid av Universitetet i Oslo. Slike datainnsamlingsmetoder har normalt lave kostnader, er sterkt arbeidsbesparende og håndterer kompleksitet godt, men har ofte lavere svarprosent og representativitet enn andre metoder (Jacobsen, 2015, s. 280-281). Lav svarrate ble forsøkt forhindret ved å tilgjengeliggjøre undersøkelsen gjennom meldingstjenesten til Forsvaret med lenke til undersøkelsens nettskjema. Meldingstjenesten er et kjent medium for forsvarsansatte, og er antatt opplevd som trygt og relevant.

Undersøkelsen gikk over en lengre periode (25. juni – 31. august 2021) for å muliggjøre bred deltakelse i undersøkelsen, herunder hensynta at ansatte på fartøy ikke nødvendigvis har tilgang til internett til enhver tid. Det ble likevel ansett som sannsynlig at de fleste ville respondere i løpet av kort tid etter å ha mottatt oppfordringen om å svare. Undersøkelsen viste at 69% av respondentene svarte ila den første dagen, mens 91.2% av respondentene hadde svart i løpet av de første seks dagene. Etter dette lå svarraten mellom null og én respondent daglig. I august måned tilkom det totalt to respondenter.

Ettersom respondentene ble invitert til å delta i spørreundersøkelsen pr SMS, utsendt av Forsvarets alarmsentrals meldingstjeneste, var det også betydelige kostnader og administrasjon knyttet til å purre.⁴ Det var også et tema hvor ansatte i Sjøforsvaret ble oppfattet som *surveymettet* etter bl.a. fullført medarbeiderundersøkelse, som krevde flere

purrerunder for å få opp svarraten, og undersøkelser tilknyttet masteroppgaver. Etter dialog med ledere i organisasjonen ble det besluttet å ikke gjennomføre purrerunden.

En annen viktig årsak var at man i ettertid innså at ved å la spørreundersøkelsen gå gjennom juli og august, kunne dette by på utfordringer i den innsamlede dataen. August er typisk måneden hvor personell i Forsvaret tilsettes eller roterer og trer inn i nye stillinger. Da datainnsamlingsperioden var avsluttet ved utgangen av august var det kun to respondenter som hadde svart i august. Dette gjør at dataene som er samlet inn, med stor sannsynlighet kan knyttes til et kortere tidsrom og gi et riktigere øyeblikksbilde av organisasjonen, enn hvis svarene i undersøkelsen i større grad var fordelt mellom henholdsvis juni-juli og august.

4.3.1 Utvalget

Med mål om å generalisere måtte utvalget bestå av en fornuftig sammensetning for å reflektere populasjonen i så stor grad som mulig. Med løyve til å bruke Forsvarets egen meldingstjeneste til å rekruttere respondenter, og med tillatelse fra både Marinen og Kystvakten, ble det ansett som en enklere affære å nå ut til hele populasjonen, enn å skulle velge deler av den. I tillegg ble det vurdert at det kunne avstedkomme positive bieffekter ved å invitere hele populasjonen til å delta – herunder at alle respondenter ble opplevd like viktig, og at kolleger i samme avdelinger oppfordret hverandre til å delta. Kravet om absolutt anonymitet blant respondentene, ledet studien også i retning av å undersøke hele populasjonen.

Populasjonen var på 1736 enheter, bestående av militært ansatte kvinner og menn i Marinen og Kystvakten med fast eller midlertidig ansettelsesforhold, alle aldersgrupper, hovedsakelig i 5-års intervaller, fra 18 til 60, og begge personellkategorier (spesialister og offiserer). Studien innbefatter ikke sivilt ansatte, innleide konsulenter, personell på pensjonistvilkår, lærlinger eller vernepliktige.

Vernepliktige er ekskludert fordi de ikke har et tilsetningsforhold, men en militærtjeneste som i stor grad er pliktstyrt og avgrenset til normalt 12 måneder, og kan forlenges til maksimalt 18 måneder. Lærlinger ekskludert fordi de har en variasjon av førstegangstjeneste med påfølgende ett års engasjement, som i sum utgjør læretiden, men uten rett til videre ansettelse. Ansettelsesforholdet til vernepliktige og lærlinger er dermed med en forventning om turnover, innenfor en kort tidshorisont.

4.3.2 Data til demografisk frafallsanalyse

Som nevnt over ble det samlet inn data som gir informasjon om hvordan respondentene var representert, se tabell 1. Tilsvarende informasjon eksisterer også i form av registerdata i Forsvarets datasystemer for det aktuelle tidsrommet undersøkelsen ble gjennomført, for hele populasjonen i Marinen og Kystvakten. En anmodning ble sendt Forsvaret om å få tilgang på personellkategori-, alder- og kjønnsfordeling for Marinen og Kystvakten. I tillegg ble det anmodet om tall på hvor mange ansatte som var tilknyttet de ulike underavdelingene i Marinen og Kystvakten, slik at dette kunne sammenlignes med det respondentene hadde svart i spørreundersøkelsen. Tallene som ble utlevert var basert på registerdata pr 25.06.2021, og inneholdt den delen av Marinen og Kystvakten som undersøkelsen var avgrenset til. Basert på dette ble det gjennomført en analyse av frafallet. I frafallsanalysen er nøyaktig antall i hver kategori fjernet, og erstattet av prosentueringer avrundet til hele prosent. Dette for å ikke publisere tenkelig sensitiv informasjon om Forsvaret i høyopløselig skala. Nøyaktig fordeling mellom kjønn vurderes ikke å være sensitivt, og fremgår ellers i oppgaven.

4.3.3 Frafallsanalyse og svarrate

Spørreundersøkelsen fikk en svarrate på 27% (N=1736, n=465). Det fremstår som at fordelingen er representativ for populasjonen, militært ansatte i Kystvakten og Marinen, men studien utelukker ikke at spesielle grupper kan ha uteblitt. Det blir derfor viktig å hensynta dette gjennom feilmargin når dataene analyseres (Jacobsen, 2015, s. 365).

Med utgangspunkt i de demografiske variablene i undersøkelsen sees det på om respondentene er representative for populasjonen i studien. Fakta om populasjonen er presentert som registerdata i tabell 1 under kolonnene *Data fra forsvaret*. Disse ble sammenlignet med de demografiske variablene i spørreundersøkelsen under kolonnene *Respondentene*.

Som det framgår av tabell 1 synes fordeling etter kjønn å være representativt for den fordelingen som faktisk eksisterer i populasjonen, ettersom det bare skiller to prosentpoeng. For personellkategori noteres det en forskjell på ca. fem prosentpoeng, noe som vurderes å være bra. For fordelingen mellom Marinen og Kystvakten er avviket på to prosentpoeng mot faktisk fordeling, og på underliggende nivå er avviket mellom ± 3 prosentpoeng. Det største avviket knyttes til aldersgruppene, hvor den yngste aldersgruppen potensielt kan være underrepresentert med 11 prosentpoeng. Merk at Forsvarets aldersgruppering er ett år skjevt mot undersøkelsen, noe som gjør at de ikke kan sammenlignes direkte. I tillegg kan den

faktiske alderen på respondenten ha endret seg i løpet av perioden spørreundersøkelsen pågikk. Likevel, når det ses oppover i aldersgruppene, synes disse hver for seg å være overrepresentert med rundt to prosentpoeng, som i sum gjør at de nedre aldersgruppene må være noe underrepresentert. At den yngste gruppen er noe underrepresentert henger også sammen med at spesialistene (OR) er fem prosentpoeng underrepresentert. Dette fordi de yngste ansatte i all hovedsak er tilsatt som spesialister. Videre er det ikke usannsynlig at studiens tema oppfattes mindre interessant for de yngre tilsatte i Sjøforsvaret.

Oppsummert synes respondentenes fordeling å være representativ for populasjonen mht. kjønn, avdeling og personellkategori, mens for aldersgrupper synes den yngste aldersgruppen å være noe underrepresentert.

Svarrate oppleves å være tema for diskusjon. Blant annet kritiseres det at svarraten er betraktelig mye lavere nå, enn tidligere. Dette kan medføre skjeve utvalg, som igjen fører til svekket representativitet (Morton et al., 2012, s. 106; Renå, 2016, s. 56). Videre er det rettet kritikk mot at undersøkelser den senere tid i større grad benyttes ukritisk, og at det har gått inflasjon i antall undersøkelser. Respondentene er antatt å ha blitt *surveytrette* som følge av tiden det tar å svare, samt hvordan flere med lav eller ingen kompetanse ukritisk benytter undersøkelser med spørsmål som kan være både villedende og tvetydige (Renå, 2016, s. 56). Faglitteratur peker på at svarrate bør være på over 50% for å kategoriseres som tilfredsstillende, og over 60% for å være god (Jacobsen, 2015, s. 310). Likevel, i flere studier hevdes det at det ikke er noen samvariasjon mellom høy svarrate og validitet, men at også svarrate langt under 60% gir gode resultater (Morton et al., 2012, s. 107). Det vises til svarrater helt nede i 5%, men det som er avgjørende for at studien er god er ikke svarraten alene, men vurderinger rundt frafallsanalysen; hvor mange svarte, hvor mange svarte ikke, hvorfor det ikke ble svart, vurdering rundt representativitet og om det har blitt purret/gjort forsøk på å forbedre svarprosenten (Morton et al., 2012, s. 108).

Sett under ett fremstår svarraten på 27% som tilfredsstillende tatt representativiteten til respondentene i betraktning i denne undersøkelsen.

Tabell 1 Ansatte og respondenter i Marinen og Kystvakten fordelt etter demografi

Demografisk oversikt	Data fra Forsvaret	Respondentene	Avvik
<i>Overordnet avdeling (organisasjonsnivå 3)</i>			
Kystvakten	23 %	25 %	2 %
Marinen inkludert Nasjonalt Sjøoperasjonssenter	78 %	76 %	-2 %
<i>Underordnet avd. (organisasjonsnivå 4)</i>			
1 Fregattskvadron	26 %	23 %	-3 %
1 Korvettskvadron	6 %	7 %	1 %
Stab og andre landavdelinger	20 %	22 %	2 %
Ubåt	7 %	6 %	-1 %
Ytre Kystvakt (YKV), Helikopterbærende, KV Bison, KV Jarl	15 %	13 %	-2 %
Indre KV	5 %	8 %	3 %
Marinens Logistikkommando, Kystjegerkommandoen, Minedykkerkommandoen	11 %	8 %	-3 %
KNM Maud, Kongeskipet Norge, KNM Olav Tryggvasson, KNM Magnus Lagabøte	4 %	6 %	2 %
1 Mineryddingskvadron	6 %	9 %	3 %
<i>Personellkategori</i>			
Offiser (OF)	43 %	48 %	5 %
Spesialist (OR)	56 %	52 %	-5 %
<i>Kjønn</i>			
Kvinne	11 %	13 %	2 %
Mann	89 %	87 %	-2 %
<i>Aldersgruppe^a</i>			
I undersøkelsen: 18-24	24 %	13 %	-11 %
I undersøkelsen: 25-29	26 %	27 %	1 %
I undersøkelsen: 30-34	21 %	24 %	3 %
I undersøkelsen: 35-39	9 %	11 %	2 %
I undersøkelsen: 40-44	6 %	9 %	3 %
I undersøkelsen: 45-49	6 %	8 %	2 %
I undersøkelsen: 50-54	6 %	7 %	1 %
I undersøkelsen: 55-60	3 %	3 %	0 %
Totalsum	100.0 %	100.0 %	0 %

^a Studiens aldersgrupper sammenlignet med registerdataenes (data fra Forsvaret) aldersgrupper.

Aldersgruppene i registerdataene har 1 år høyere nedre og øvre grenser enn studiens. Unntaket nederste og øverste aldersgruppe hvor registerdataenes aldersgruppe går fra hhv 18-25 og 56-60.

4.3.4 Frafall

Frafall kan komme av ulike faktorer, men hovedutfordringen er ikke nødvendigvis «[...] *hvor mange* som faller fra [...] men *hvem* som faller fra» (Jacobsen, 2015, s. 310).

Årsak til frafall antas i denne studien å være det Jacobsen (2015, s. 291) beskriver som *fracfall 3*; respondenter som ikke svarer. *Frafall 1* oppstår når en går fra teoretisk populasjon til faktisk populasjon, og *fracfall 2* når en går fra faktisk populasjon til teoretisk utvalg. Denne studien undersøker hele populasjonen og har hverken frafall 1 eller 2. Frafall 4 handler om at enkelte spørsmål har falt fra, noe studien sikret seg mot gjennom at alle spørsmål var obligatoriske å besvare. På grunn av sistnevnte er det unngått frafall på variabelnivå (Jacobsen, 2015, s. 290). Det kan imidlertid ikke utelukkes at enkelte har valgt å ikke fullføre påbegynte spørreskjemaer som følge av de obligatoriske spørsmålene.

For å redusere frafall 3 ble det tatt kontakt med stabene i Marinen og Kystvakten for å få tillatelse til å benytte SMS-tjenesten til Forsvarets alarmsentral. Dette bidrog også til ledelsesforankring av undersøkelsen. Videre ble den samme informasjonen distribuert gjennom Kystvaktens og Marinens interne e-post-system til de som ikke hadde mobildekning, men tilgang på internett via andre plattformer.

Av årsaker til at enkelte valgte å ikke gjennomføre undersøkelsen kan tenkes å være at de ikke mottok SMS som følge av feil i distribusjonslistene til Forsvaret. Det anses likevel å være mindre sannsynlig som følge av hyppigheten av oppdateringer. Andre kan ha opplevd undersøkelsen som besvær eller påtvunget når det sendes gjennom Forsvarets kanaler, eller må prioritere tiden til det som for den enkelte oppleves som viktigere. Problemstillingen kan også tenkes å være uinteressant for enkelte, eller at temaet fremstår som uforståelig. Sistnevnte kan tenkes å omfatte f.eks. den yngste gruppen, eller single menn og kvinner som ikke opplever familierelaterte temaer som relevant. Andre ønsker kanskje ikke å uttale seg om temaet, eller opplever at gjennom å svare kan deres person avsløres. Det kan heller ikke utelukkes at det er respondenter som hadde som utgangspunkt å svare, men glemte det pga. ferieavvikling, familiefokus eller andre oppdukkende årsaker.

Studien antar at 73% av populasjonen ikke har svart pga. årsaker nevnt over.

4.4 Validitet og reliabilitet

En undersøkelses totale gyldighet består overordnet av reliabilitet og validitet, hvor validitet kan deles opp i begrepsmessig validitet, intern- og ekstern validitet (Jacobsen, 2015, s. 390).

Både validitet og reliabilitet brukes i evaluering av måleinstrumentet, eksempelvis en spørreundersøkelse som måler ulike fenomener. Validitet sier noe om et instrument måler det den er designet for å måle, mens reliabilitet sier noe om instrumentets egenskap til å måle det samme like godt hver gang under de samme forhold.

Reliabilitet i all enkelthet sier noe om «[...] hvor godt håndverk [studien] har utvist i løpet av undersøkelsen.» (Jacobsen, 2015, s. 390). Det er flere ting som påvirker reliabiliteten, f.eks. om det er brukt lukkede- spørsmål, negative/positive påstander og om undersøkelsen unngår å bruke ledende spørsmål. Det kan også være aspekter ved respondentens kunnskap og interesse om temaet i studien, hvis den er lav eller fremstår uinteressant kan det virke negativt inn på undersøkelsen med f.eks. svar i «hytt og vær». Enkelte av skalaene som er benyttet er allerede testet av andre, og reliabiliteten er funnet i orden. Noen justeringer av opprinnelige skalaer er likevel gjort. For job embeddedness ble to spørsmål knyttet til links to organization ekskludert, og for arbeid-fritid-konflikt ble ett spørsmål ekskludert. De preliminnære vurderingene var at spørsmålene sannsynligvis ikke ville forstås av respondentene, var overflødige eller at de ikke passet i konteksten.

Cronbach's Alpha er «[...] one of many methods of evaluating the reliability of data collected from an assessment instrument» (Barbera et al., 2021, s. 257). Cronbach's Alpha sier noe om den interne konsistensen, eller presisjonen, i et instrument, og hvorvidt items i en skala måler det samme fenomenet (Tavakol & Dennick, 2011, s. 53). Det er diskutert hva som er *cut off*-nivå for god/akseptabel Cronbach's Alpha verdi, og generelt ligger verdien rundt 0.7 (Taber, 2018, s. 1293). Taber (2018, s. 1293-1294) poengterer imidlertid at essensielt for Cronbach's Alpha er forskerens vurdering rundt verdien. Videre hvorfor den er informativ sett i lys av kontekst, hva forskeren forventer, innholdet i skalaen, og hva den måler. Taber skriver også at Cronbach's Alpha helst bør presenteres i sammenheng med f.eks. en faktoranalyse hvor det er naturlig. En bør også ha et forhold til antall items som måles. Ved å legge til flere items vil Cronbach's Alpha-verdien øke, men en høy alpha-verdi, typisk vurdert til ≤ 0.9 , kan også bety at enkelte items er overflødige fordi de måler det samme forhold og således driver alpha-verdien kunstig opp (Taber, 2018, s. 1287-1288). Studien er bevisst at Cronbach's Alpha er under lupen, og at flere mener at den har utspilt sin rolle i forskningens verden (McNeish, 2018). Den er likevel såpass godt beskrevet og velprøvd – og fortsatt i bruk når denne studien avsluttes – at studien velger å forholde seg til den som mål på reliabiliteten.

Den *begrepsmessige validitet* handler om hvorvidt man måler det man skal måle. Som nevnt i punkt 4.1 er det tatt utgangspunkt i teori og eksisterende empiri hvor operasjonalisering og oversettelse av skalaene for spørreundersøkelsen ble validerte gjennom «gyldighet ved første øyekast». Jacobsen (2015, s. 354) bruker begrepet intersubjektivitet om denne type validering; at det i flere omganger har blitt gjennomført en teoretisk sjekk av måleapparatet hvor de er gjennomlest, testet og gitt tilbakemelding på. Det kan likevel ikke utelukkes at deler av måleapparatet ikke er godt nok tilpasset respondentene og organisasjonen disse jobber i. Dette kan likevel kontrolleres etter at empirien er samlet inn, da kan den begrepsmessige validiteten også testes gjennom diskriminant og konvergent validitet for å bekrefte at intersubjektiviteten ble ivaretatt godt nok i forkant. Med konvergerende validitet menes i hvilken grad spørsmålene tilhørende en variabel er mer konsistente med hverandre enn spørsmål som tilhører andre. En sterk og klar korrelasjon mellom spørsmålene som antas å måle samme fenomen indikerer konvergerende validitet (Jacobsen, 2015, s. 355). Med diskriminant validitet menes i hvilken grad variablene måler ulike ting, herunder hvorvidt spørsmål tilhørende ulike variabler er tilstrekkelig uavhengige av hverandre og dermed måler ulike fenomener (Sannes, 2004, s. 9).

Den *indre validiteten* sier noe om dataene gir god dekning for de slutninger som dras (Jacobsen, 2015, s. 390). Det er derfor viktig å tilstrebe å ha kontroll over alle relevante variabler, og bruke fornuftig og riktig statistisk fremgangsmåte for å unngå å forveksle samvariasjon med sammenheng (Jacobsen, 2015, s. 358).

Ytre validitet forteller om resultatene i studien kan gjelde for hele populasjonen. Det er vesentlig med en vurdering om svarraten er tilstrekkelig, og en kvalitativ vurdering om funnene som blir gjort er gode. Det er også utslagsgivende å hensynte fornuftig valg av feilmargen når dataene analyseres (Jacobsen, 2015, s. 365).

4.5 Ethiske vurderinger

Det er relevant å nevne at forskerne i denne studien har relasjoner til organisasjonen som studeres, og det har derfor vært viktig å vurdere studiens objektivitet til emnet. Gjennom bruk av kvantitativ metode vil det naturlig være en viss distanse mellom forsker og respondentene, og det er søkt å redusere påvirkning på respondentene. Videre har studien en tydelig teoretisk forankring og avgrenser seg til å studere de forhold hvor det foreligger et teoretisk grunnlag. I den grad studien er forutinntatt, kan dette gjenspeile seg i valg av teori og variabler basert på innsidekunnskap om organisasjonen, da det i liten grad er funnet modeller som predikerer

turnoverintensjon i Forsvaret. Likevel, ved bruk av validerte skalaer, kvalitetssikring av variabler, deduktiv tilnærming og øvrige statistiske metodevalg, er det tilstrebet en objektiv tilnærming til empirien.

Studien er ikke basert på en forespørsel fra Sjøforsvaret, men Sjøforsvaret har likevel valgt å finansiere forhold ved studien. Distribusjon av invitasjon og lenke til spørreundersøkelsen ble som tidligere nevnt gjort via Forsvarets alarmsentrals meldingstjeneste. I den anledning er det påført Sjøforsvaret mindre kostnader ved utsendelse av SMS til Marinens og Kystvaktens militært ansatte. Bruken av meldingstjenesten eliminerte forskernes behov for å etterspørre og forvalte kontaktinformasjon til militært ansatte i Marinen og Kystvakten. Dette har tillatt å bevare anonymiteten til respondentene. Det har ikke blitt gitt klausuler i finansieringen, men Sjøforsvaret har ytret ønske om at resultater presenteres bemanningsorganisasjonen.

Et annet forhold som har påført kostnader for Sjøforsvaret er at mange av de militært ansatte trolig har gjennomført undersøkelsen i arbeidstid. Dersom samtlige av de 465 respondentene har gjennomført spørreundersøkelsen i arbeidstiden, og brukt gjennomsnittlig 7.5 minutter, vil dette innebære ca. 57 arbeidstimer, tilsvarende en og en halv arbeidsuke. Dette utgjør også en kostnad.

Sentralt i den etiske avveiningen er forskningens nytte opp mot ulempe/kostnad (Jacobsen, 2015, s. 53). Denne studien ble initielt vurdert å ha større nytte enn ulempe/kostnader. En ukes arbeidstid kan forsvares dersom studien skaper ny kunnskap som medfører endringer i HR-policy, og bidrar til å forhindre at så lite som ett individ slutter i organisasjonen. Studien vurderes derfor å ha nytte som overgår kostnad/ulempe.

I forbindelse med utsendelse av undersøkelsen ble det eksplisitt beskrevet til respondentene at studien kun ville gjelde for daværende problemstilling. Problemstilling er i etterkant justert, men vurderes å fortsatt omhandle det samme tema og er ellers i tråd med formålet som respondentene samtykket til.

4.6 Plan for empirisk gjennomgang

For de respektive analysene i studien er det brukt IBM SPSS.

4.6.1 Faktoranalyse

For å kvalitetssikre operasjonaliseringen av variablene *fleksibilitet* og *forutsigbarhet* ble alle spørsmål knyttet til disse begrepene kjørt gjennom en eksplorerende faktoranalyse. I tillegg ble det kjørt separate, eksplorerende faktoranalyser av job embeddedness, arbeid-familie-

fritid-konflikt og turnoverintensjon da spørsmål tilhørende disse begrepene er blitt oversatt, inneholder mange items eller er satt sammen av underliggende konstrukt som bør sjekkes om henger sammen med overordnet konstrukt.

En faktoranalyse kan indikere om et indikatorsett representerer en tilfredsstillende operasjonalisering av et begrep, og vil gi indikasjoner på om indikatorsettet bør endres før en hovedundersøkelse (Christophersen, 2012, s. 153). Faktoranalysen kan altså benyttes til å kalibrere måleinstrumentene, med mål om å sikre konvergerende og diskriminant validitet i undersøkelsen.

Til de eksplorerende faktoranalysene ble det valgt metode *direct oblimin*, som er en ikke-ortogonal rotasjon, da denne synes mest egnet for begreper som antas konseptuelt nær hverandre (Christophersen, 2012, s. 155). Her ble det også kjørt Kaiser normalisering, som betyr at items/spørsmålene skaleres og vektet likt før rotasjon for å øke stabiliteten i dataanalysen. Ulempen med dette er hvis enkelte item har for lav fellesvarians med andre item i faktoranalysen, vil disse vektet likt med item med høy grad av fellesvarians (UCLA Statistical Consulting, 2020). For å motvirke denne ulempen ble korrelasjonsmatrisene til faktoranalysen vurdert, før faktorladningene ble behandlet.

I vurderingen av hvor mange komponenter faktoranalysen skulle hente ut, ble det lagt til grunn vanlig tommelfingerregel om Eigenvalue større enn 1 (Sannes, 2004, s. 12), hvor Eigenvalue representerer et mål på hvor stor andel av indikatorsettets totale varians som kan knyttes til en faktor (Christophersen, 2012, s. 157). Deretter ble det benyttet Cattell (1966) scree test, som er en visuell vurdering av Scree plottet fra faktoranalysen. Valget av antallet faktorer ble, etter kontroll av Eigenvalue, basert på knekkpunktet i grafen i scree plottet – punktet hvor den kumulative forklarte variansen tydelig avtar.

Fra outputen ble det fokusert på *pattern matrix* som er vanligst å analysere med denne metoden (Sannes, 2004, s. 11-12). Der det ikke forelå roterte løsninger, ble det benyttet *component matrix*. Videre ble det lagt til grunn at faktorladninger skulle være 0.5 eller høyere for at et spørsmål skulle tilhøre en faktor, og nest høyeste faktorladning for et spørsmål skulle være 0.3 eller lavere (Sannes, 2004, s. 13). Ved faktorladning høyere enn 0.3 på to variabler kan det indikere at kravet for diskriminant validitet ikke er dekket, og at spørsmålet dermed skaper støy i modellen. Det ble lagt til grunn et krav om minst tre spørsmål, som dekker overnevnte krav, for komponentene (Sannes, 2004, s. 14). Faktorladninger mindre enn 0.2 ble valgt undertrykket, og vises derfor ikke i matrisene.

4.6.2 Statistisk gjennomgang

For å kunne svare ut hypotesene, og den overordnede problemstillingen, ble de innsamlede dataene analysert, og følgende strategi ble lagt til grunn:

Først presenteres deskriptiv statistikk knyttet til hovedvariablene i studien, herunder gjennomsnitt, standardavvik, skewness og kurtosis. Skewness, skjevhet, og kurtosis, kurtose, sier noe om hhv symmetri rundt gjennomsnittet, og hvorvidt fordelingen er spiss eller flat. Skewnessverdier mellom ± 0.50 indikerer lav grad av skjevhet i fordelingen (Johnson, 2013), men verdier mellom ± 1.00 er likevel å regne for meget gode, mens ± 2.00 er ofte akseptable (George & Mallery, 2009, s. 99). For kurtosis er verdier mellom ± 1.00 er meget gode og ± 2.00 vurderes som akseptable for å påvise normale univariate fordelinger (Cutting, 2010; George & Mallery, 2009, s. 98).

Det ble så gjennomført to multiple regresjonsanalyser for å teste hypotesene (H1A-H1D, H2) og (H6 og H7). I de multiple regresjonsanalysene ble det først sett på om arbeid-familie-fritid-konflikt og dimensjonene i job embeddedness kan predikere turnoverintensjon. Her ble det benyttet data konvertert til Z-scores for å direkte sammenligne koeffisienter, da job embeddedness dimensjonene inneholder items med ulike skalaer. Deretter ble det sett på om fleksibilitet og forutsigbarhet kan predikere arbeid-familie-fritid-konflikt. I en regresjonsanalyse viser R^2 hvor mye variasjon i den avhengige variabelen som er forklart av de uavhengige variablene som inngår i analysen. I samfunnsvitenskapelige studier indiker R^2 -verdier over eller rundt 0.3 gode resultater (Sannes, 2004, s. 25). Selv om R^2 indikerer hvor mye av variasjonen som forklares av modellen, og øker i verdi for hver potensielle prediktive variabel som legges til, er det likevel en sjans for at økningen i forklaringsmodellen skyldes en økning i antall prediktive variabler – og ikke som følge av verdien av reelle prediktive variabler (Emerson, 2020, s. 332). Det ble derfor valgt å benytte *adjusted R²* fordi den hensyntar den kunstige økningen av modellens prediktive kraft, og gir en mer realistisk verdi av sammenhengene mellom den avhengige og de uavhengige variablene (Emerson, 2020, s. 332).

Sammen med regresjonsanalysene ble det gjennomført tester for å kontrollere at datamaterialet møtte forventningene til datamaterialet i slike regresjonsanalyser (Moran, 2021), herunder normalitet, linearitet, homoskedastisitet og multikollinearitet. Dette ble gjennomført for hver av regresjonsanalysene. Normalitet ble testet gjennom kort grafisk sjekk av P-P plot, og at dataene fulgte en normal linje. Kontroll for homoskedastisitet ble testet

gjennom undersøkelse av scatterplottet for residualene, at disse ikke fulgte et fast mønster, og at de var jevnt fordelt over og under null på x-aksen og til høyre og venstre for null på y-aksen. Ved normalfordeling av residualene ble det lagt til grunn antagelse om linearitet (Moran, 2021). Multikollinearitet ble testet gjennom VIF-test, hvor VIF-koeffisienter høyere enn fem kan indikere multikollinearitet (Knapp, 2018, s. 22).

For å teste hypotesene H3 og H4, som antok forskjeller mellom grupper av respondenter, ble det valgt å benytte T-tester. En T-test er en statistisk metode for å se om en forskjell mellom to grupper i utvalget også vil være til stede mellom de samme gruppene i populasjonen (Jacobsen, 2015, s. 370). Ettersom H3 og H4 ser på forskjellene mellom henholdsvis kvinner og menn, og foreldre og barnløse som grupper, vil en T-test kunne si noe om forskjellene i gjennomsnitt mellom disse gruppene, og om forskjellene i gjennomsnitt er signifikante.

Det ble gjennomført to uavhengige T-tester, én for hver av hypotesene. Det ble valgt et signifikansnivå på .05 hvor det ble lagt til grunn to-halede p-verdier i testingen av signifikans.

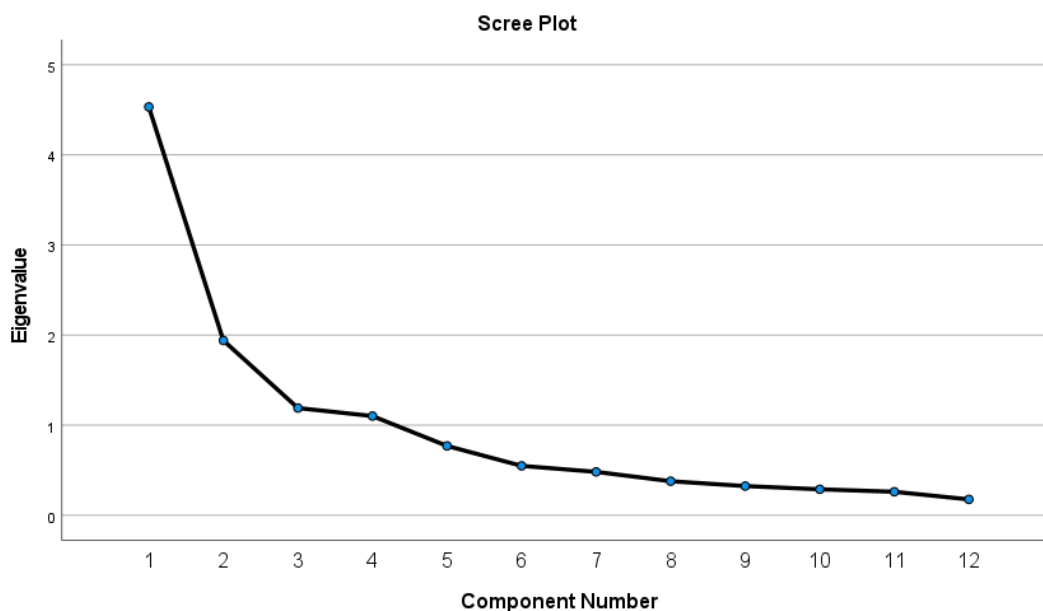
5 Resultat – Empirisk gjennomgang

I dette kapittelet gjennomgås empirien og resultatene etter spørreundersøkelsen, herunder faktoranalyse, deskriptiv statistikk og resultater etter test av hypotesene. Dette med mål om å finne grunnlag for om hypotesene kan støttes, for så å kunne gi svar på problemstillingen.

5.1 Faktoranalyse av

5.1.1 Fleksibilitet og forutsigbarhet

Den første faktoranalysen ble gjennomført med samtlige spørsmål knyttet til variablene *fleksibilitet* og *forutsigbarhet*, og fant at spørsmålet *timer jobbet hjemmefra eller alternativt kontorsted* korrelerte dårlig med de øvrige spørsmålene. Spørsmålet ble derfor forkastet, og faktoranalysen ble kjørt på nytt (se Vedlegg F, fleksibilitet og forutsigbarhet). Her viste analysen fire komponenter som hadde eigenvalue høyere enn 1, men den visuelle vurderingen av scree plot talte for tre komponenter, figur 3.



Figur 3 Scree plot faktoranalyse fleksibilitet og forutsigbarhet

Pattern matrix viste en oppstilling med potensielt fire komponenter, men komponent tre og fire oppfylte ikke krav om minimum tre spørsmål med faktorladning 0.5 eller høyere. Det ble derfor analysert videre med en to-komponent-løsning. En ny faktoranalyse ble gjennomført, men med bestemt antall faktorer, to faktorer. Ved første forsøk fikk spørsmålet *Overordnet, hvor mye kontroll vil du si at du har på planleggingen av din egen arbeidstid?* faktorladningen 0.308 på komponent en og 0.491 på komponent to. Spørsmålet dekket ikke

kriteriene og ble vurdert som en utfordring med hensyn til å sikre diskriminant validitet. Spørsmålet ble derfor forkastet, og analysen kjørt på nytt med resultat slik det framgår av tabell 2. Komponentanalysen viste to komponenter med hhv. seks og fem spørsmål som dekket kriteriene.

Tabell 2 Eksplorerende faktoranalyse - 2 komponenter

Pattern Matrix ^a	Komponent	
	1	2
	Forutsigbarhet	Fleksibilitet
Mitt arbeid tillater at jeg i perioder kan jobbe hjemmefra eller ved et alternativt kontor som er nærmere hjemme enn mitt faste arbeidssted		0.70
Mitt arbeid tillater at jeg kan benytte meg av fleksibel arbeidstid		0.87
Jeg benytter meg ofte av fleksibel arbeidstid		0.82
Mitt arbeid er godt tilrettelagt for arbeid hjemmefra		0.61
Jeg opplever å ha stor innflytelse på arbeidsplanene som gjelder for meg	0.21	0.50
Jeg opplever at avdelingens arbeidsplaner er pålitelige og gir meg trygghet for når jeg skal være på jobb, og når jeg skal ha fri	0.80	
Jeg opplever at planene for avdelingen er forutsigbare nok til at jeg kan planlegge min fritid flere uker frem	0.90	
Jeg opplever at planene for avdelingen er forutsigbare nok til at jeg kan planlegge min fritid flere måneder frem	0.81	
Jeg opplever ofte å måtte jobbe på dager jeg etter arbeidsplanen skulle hatt helt fri	0.78	
Min avdeling står ofte på beredskap med korte klartider	0.58	
Jeg blir ofte kalt ut på beredskapsoppdrag	0.61	
<i>Cronbach's Alpha</i>	.851	.750

^a *Rotation converged in 4 iterations.*

I komponent en, tabell 2, framgår alle seks spørsmål som tidligere var knyttet til variabelen *Forutsigbarhet*, og det er kun disse som dekker kriteriene i komponenten. Dette taler derfor sterkt for videreføring av variabelen *Forutsigbarhet*.

For komponent to i tabellen foreslås det fem spørsmål som dekker validitetskravene. Spørsmålene synes å måle opplevd fleksibilitet knyttet til når man skal arbeide og bruk av hjemmekontor. Det velges derfor å videreføre variabelen *fleksibilitet*. Sammensetningen av de justerte variablene framgår av Vedlegg E.

5.1.2 Arbeid-familie-fritid-konflikt

For å kvalitetssikre konstruktet arbeid-familie-fritid-konflikt, hvor konstruktene arbeid-familie-konflikt og arbeid-fritid-konflikt antas å henge sammen, ble det kjørt en faktoranalyse med samtlige spørsmål knyttet til variabelen *arbeid-familie-fritid-konflikt*.

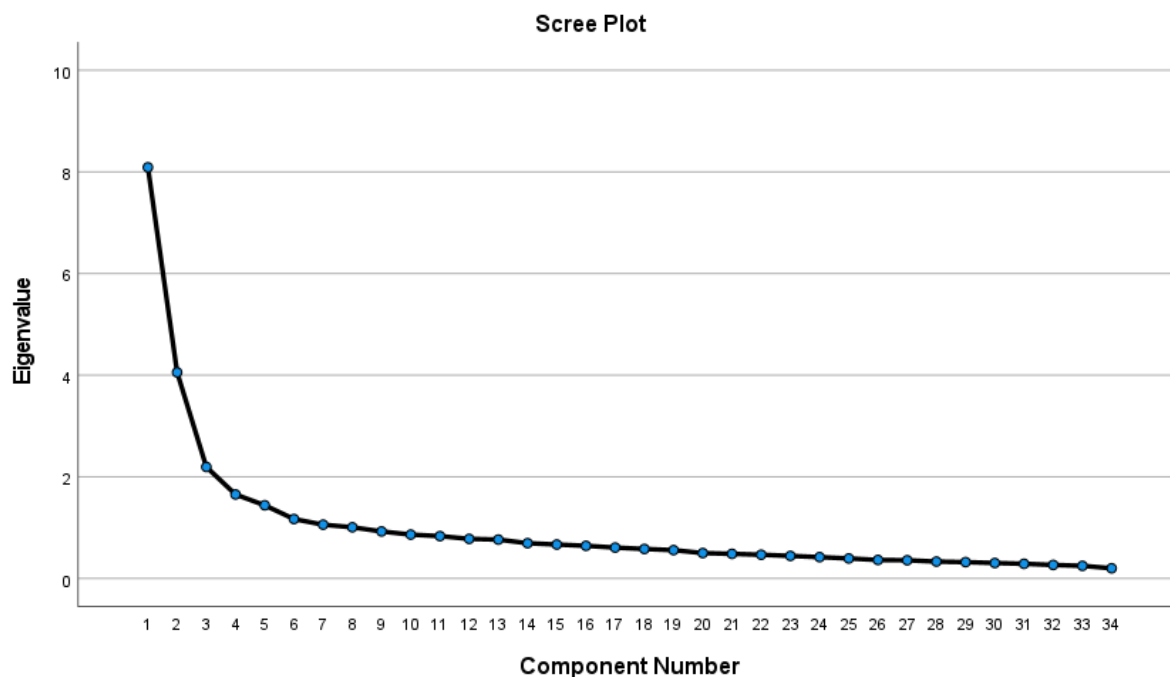
Med krav om eigenvalue høyere enn 1, ble det ikke funnet roterte løsninger. Den eneste løsningen som ble funnet viser at samtlige spørsmål har høye faktorladninger og indikerer at arbeid-familie-fritid-konflikt kan måles som ett sammenhengende fenomen med Cronbach's Alpha lik .916 (se Vedlegg F, arbeid-familie-fritid-konflikt).

5.1.3 Turnoverintensjon

Videre ble det kjørt en faktoranalyse med samtlige spørsmål knyttet til variabelen *turnoverintensjon*. Med kravet om eigenvalue høyere enn 1, fant faktoranalysen bare én løsning. Løsningen viser at samtlige spørsmål har høye faktorladninger og indikerer at turnoverintensjon kan måles som ett sammenhengende fenomen i tråd med forventningene med Cronbach's Alpha lik .838 (se Vedlegg F, turnoverintensjon).

5.1.4 Job embeddedness

Det siste fenomenet som ble kjørt gjennom faktoranalyse var *job embeddedness*. Her ble samtlige av de stilte spørsmål knyttet til *job embeddedness scale* behandlet. Initielt i faktoranalysen ble det funnet at spørsmålene *Er du gift?*, *Eier du hjemmet du bor i?* og *Har du nær familie i nærhet til området du bor i?* korrelerte dårlig med de øvrige spørsmålene. Spørsmålene ble derfor forkastet, og faktoranalysen ble kjørt på nytt (se Vedlegg F, job embeddedness). Pattern matrix viste en oppstilling med potensielt åtte komponenter, men fire av komponentene oppfylte ikke krav om minimum tre spørsmål med 0.5 eller høyere faktorladning. Scree Plot, figur 4, viser også en tydelig utflating etter komponent fire. Det ble derfor lagt til grunn en fire-komponent-løsning.



Figur 4 Scree plot initiell faktoranalyse job embeddedness

Det ble så kjørt iterative faktoranalyser, men med antall komponenter avgrenset til fire. I disse etterfølgende faktoranalysene ble følgende spørsmål droppet grunnet manglende oppfyllelse av krav til diskriminant og/eller konvergent validitet: *Jobben min utnytter ferdighetene og talentet mitt på en god måte, Jeg verdsetter myndigheten og ansvaret jeg har i Sjøforsvaret, Naturalytelsene i denne jobben er enestående, Hvis du er gift eller har samboer, er vedkommende i jobb?, Jeg ville ofret mye om jeg forlot denne jobben, Nabolaget mitt er trygt, Antall år i nåværende stilling, Hvor mange av dine nære venner bor i nærheten av der du bor og Antall år i Sjøforsvaret.*

Etter spørsmålene var droppet ble det kjørt en endelig faktoranalyse av de gjenværende spørsmålene og resultatet viste en fire-komponentløsning med åtte items i komponent 1, åtte items i komponent to, seks items i komponent tre og tre items i komponent fire slik det framgår av tabell 3. Basert på spørsmålene i komponent én, synes fellesnevneren for disse å være relatert til organisasjonens kompatibilitet med den ansattes forventinger til karriere og ytelser som dekkes i jobben. Komponentene benevnes derfor *karrieretilfredshet*. For komponent to inneholder denne alle fem items fra det opprinnelige fit-to-community i tillegg til to items fra community-sacrifice og ett spørsmål fra links to community. Komponentene vurderes å ha spørsmål som måler *nærmiljøkompatibilitet*, ettersom items relateres til den enkeltes nærmiljø, nabolag og familie. Komponent tre inneholder fem items fra fit-to-organization og ett item fra organizational related sacrifice. Komponentene benevnes derfor

organisasjonskompatibilitet, som blir en norsk oversettelse av fit-to-organization.

Komponent fire inneholder tre items som alle stammer fra links to organization.

Komponenten benevnes derfor *Organisasjonsforbindelser*. Studien velger å omdøpe variabelnavnene for å unngå begreps-misforståelser med opprinnelige job embeddedness-begreper.

Tabell 3 Endelig faktoranalyse av job embeddedness

Pattern Matrix ^a	Component			
	1	2	3	4
	Karriere-tilfredshet	Nærmiljø-kompatibilitet	Organisasjons-kompatibilitet	Organisasjons-forbindelser
Jeg verdsetter de jeg jobber sammen med			0.75	
Mine kollegaer er nokså lik meg selv			0.74	
Jeg opplever å passe godt inn i Sjøforsvaret	0.25		0.61	
Jeg passer inn i Sjøforsvarets kultur			0.61	
Mine verdier er kompatible med Forsvarets verdier			0.57	
Jeg kan nå mine karrieremål i Forsvaret	0.73			
Jeg har positive følelser knyttet til min karriereutvikling	0.80			
Samarbeid med kolleger				0.62
Antall team du er en del av				0.76
Antall arbeids- og/eller ledergrupper du er en del av				0.76
Jeg opplever stor frihet i denne jobben til å bestemme hvordan jeg når mine mål	0.56		0.26	
Jeg føler at kolleger på jobb respekterer meg			0.67	
Mine forfremmelsesmuligheter i Forsvaret er gode	0.72			
Jeg blir godt kompensert for mine prestasjoner	0.74			

Fordelene i denne jobben er gode	0.64			
Pensjonsgodene i Forsvaret er gunstige	0.60		-0.21	
Framtidsutsiktene mine ved å fortsette i Sjøforsvaret er utmerket	0.80			
Jeg er svært fornøyd med hvor jeg bor		0.79		
Været hvor jeg bor passer meg godt		0.58		
Nabolaget hvor jeg bor passer meg godt		0.80		
Jeg anser området hvor jeg bor som mitt hjem		0.82		
Området jeg bor i tilbyr fritidsaktiviteter jeg verdsetter		0.70		
Hvor mange av familiemedlemmene dine bor i nærheten av der du bor?		0.54		
Å forlate nabolaget vil være tungt		0.82		
Folk i nabolaget respekterer meg		0.64	0.24	
<i>Cronbach's Alpha</i>	.875	.849	.792	.571

^a. *Rotation converged in 6 iterations.*

Faktoranalysen av job embeddedness gir grunnlag for å anta at der er fire underliggende dimensjoner/komponenter til konstruktet. Av tabell 4 er det ganske svake sammenhenger mellom disse komponentene i de innsamlede dataene. Det legges derfor til grunn at disse 4 komponentene er fire adskilte fenomener og må sees som relativt uavhengige i denne studien. Komponentene omtales heretter som variabler.

Tabell 4 Korrelasjonstabell job embeddedness faktoranalyse

Komponent	1	2	3	4
1				
2	0.21			
3	0.32	0.17		
4	0.09	0.15	0.12	

Med tilbakeblikk på teorien i kapittel 3.1.5 legges det til grunn forventninger om at variablene *karrieretilfredshet*, *nærmiljøkompatibilitet*, *organisasjonskompatibilitet* og *organisasjonsforbindelser* hver for seg er negativt forbundet med turnoverintensjon ettersom teorien hentyder at dette er mekanismer som forhindrer at personellet forlater organisasjonen.

5.2 Reliabilitetsanalyse av fenomener

For å teste måleinstrumentenes reliabilitet, er det benyttet Cronbach's Alpha.

Reliabilitetsanalysen, fremstilt i tabell 5, viser at Cronbach's Alpha jevnt over er veldig god for de ulike variablene.

Turnoverintensjon vurderes til å være god fordi α er høy, og faktisk noe høyere enn opprinnelig skala tilhørende Bothma og Roodt (2013). Skalaen består av items som er ute etter å måle samme fenomen, uten at spørsmålene gjør hverandre overflødige. Noe også faktoranalysen viser til.

Job embeddedness, her delt inn i *karrieretilfredshet*, *organisasjonskompatibilitet*, *nærmiljøkompatibilitet* og *organisasjonsforbindelser*, vurderes til å være god med bakgrunn i at α er relativt høy for de fleste. *organisasjonsforbindelser* er imidlertid noe lavere.

Vitenskapen benytter generelt den «vilkårlige» verdien 0.70 som cut-off (Taber, 2018, s. 1293). I denne studiens tilfelle kan det tenkes at verdien er noe lav fordi det kun er tre items som foreligger etter faktoranalysen. Studiens kvalitative bedømmelse av de tre items vurderer disse til å henge sammen med hverandre, og aksepterer derfor verdien slik den er. Ved evt. videre forskning bør en ifm. operasjonaliseringen vurdere å legge til flere items for å styrke måleinstrumentet. Når det gjelder opprinnelig job embeddedness-verdi kan det tenkes at α er såpass høy som følge at et høyt antall items i skalaen.

Arbeid-familie-fritid-konflikt vurderes til å være god med bakgrunn i α til opprinnelig skala. Fra opprinnelig studie ble skalaens reliabilitet målt med *Construct Reliability*. Studien forstår at Construct Reliability og Cronbach's Alpha ikke nødvendigvis er direkte sammenlignbart med hverandre. Tatt Construct Reliability-verdien i betraktning, antar studien at den målte Cronbach's Alpha i denne studien samsvarer godt. At studiens sammenslåtte variabel, arbeid-familie-fritid-konflikt, er noe høyere kan tenkes å skyldes antall items enn opprinnelige skalaer. Items-ene måler, slik denne studien vurderer det, det samme fenomenet og komplementerer hverandre på en tilsynelatende fornuftig måte. Faktoranalysen ga også gode indikasjoner på sistnevnte.

Fleksibilitet vurderes til å være god, faktoranalysen tatt i betraktning, som også ga indikasjon på at items ikke er overlappende, og at items i faktoranalysen ble sortert sammen. Etter vurderingen som ble gjort ifm. faktoranalysen, fremstår nå variabelen *fleksibilitet* som bedre egnet enn det den opprinnelig var (se Vedlegg D og Vedlegg E for sammenligning).

Forutsigbarhet vurderes til å være god med bakgrunn i faktoranalysen som ga indikasjon på at items ikke er overlappende, og at items i faktoranalysen ble sortert sammen som forventet. Spørsmålsstillingen ble i denne studien vurdert som gode i forkant av selve gjennomføringen av undersøkelsen.

Tabell 5 Cronbach's Alpha for aktuelle fenomener

Variabel	Cronbach's Alpha	Antall items	Opprinnelig Cronbach's Alpha
Turnoverintensjon	.838	6	.800
Job embeddedness	-	37	.920
Karrieretilfredshet	.875	8	-
Organisasjonskompatibilitet	.792	6	-
Nærmiljøkompatibilitet	.849	8	-
Organisasjonsforbindelser	.571	3	-
Arbeid-familie-fritid-konflikt	.916	9	-
Arbeid-familie-konflikt ^a	-	5	.880-.890
Arbeid-fritid-konflikt ^a	-	5 ^c	CR .87 ^d
Fleksibilitet ^b	.750	5	-
Forutsigbarhet	.851	6	-

^a *Arbeid-familie-konflikt og Arbeid-fritid-konflikt er slått sammen til Arbeid-familie-fritid-konflikt.*

^b *Fleksibilitet og forutsigbarhet er utarbeidet selv, og har derfor ikke presentert opprinnelig CA.*

^c *Består opprinnelig av fem items, men som nevnt i pkt. 4.4 er det her kun brukt 4 items.*

^d *CR – Construct Reliability er et alternativ til Cronbach's Alpha ved måling av reliabilitet og ble brukt av den opprinnelige undersøkelsen (Wong & Lin, 2007, s. 730).*

5.3 Deskriptiv statistikk

Studiens problemstilling er hvordan arbeid-familie-fritid-konflikt og job embeddedness er assosiert med turnoverintensjon i Marinen og Kystvakten. Gjennom problemstillingen er det derfor sentralt å se på hovedvariablene; Arbeid-familie-fritid-konflikt, dimensjonene i job embeddedness og turnoverintensjon. Deskriptiv statistikk for variablene er presentert i tabell 6.

Tabell 6 Deskriptiv statistikk for hovedvariablene

Variabel	Min	Max	M	SD	Skewness		Kurtosis	
					Statistic	SE	Statistic	SE
1. Turnoverintensjon	1.17	4.83	3.00	0.77	-0.01	0.11	-0.70	0.23
2. Arbeid-familie-fritid-konflikt	1.00	5.00	3.30	0.85	-0.17	0.11	-0.44	0.23
3. Karrieretilfredshet	1.00	5.00	2.61	0.77	-0.05	0.11	-0.34	0.23
4. Organisasjonskompatibilitet	1.67	5.00	3.91	0.50	-0.64	0.11	1.40	0.23
5. Nærmiljøkompatibilitet	1.00	5.00	3.55	0.74	-0.47	0.11	0.04	0.23
6. Organisasjonsforbindelser ^a	-1.32	2.31	0.00	0.74	0.39	0.11	0.10	0.23
7. Fleksibilitet	1.00	4.80	2.30	0.83	0.35	0.11	-0.50	0.23
8. Forutsigbarhet	1.00	5.00	3.09	0.92	0.04	0.11	-0.83	0.23

^a Indekser av z-verdier, $n = 465$

Av den deskriptive statistikken fremkommer det at turnoverintensjonen til respondentene i Marinen og Kystvakten i gjennomsnitt verken er lav eller høy, men midt imellom. Av standardavviket tolkes det at respondentene i hovedsak kan samles i spennet mellom 2.00 og 4.00 på skalaen. Skewness-verdien på -0.01 indikerer at det knapt er noen skjevhet i fordelingen. Hva angår svarfordelingens spiss- eller flatet, angitt ved verdien kurtosis, indikerer den negative verdien på -0.70 at fordelingen er noe flat og har tynnere haler enn en vanlig normalfordeling. Den tynne halen bekreftes av maks og min-verdiene i fordelingen som er hhv mindre enn 5 og større enn 1. Der er altså ingen helt ekstreme scoringer for variabelen turnoverintensjon blant respondentene

Den gjennomsnittlige respondenten i Marinen og Kystvakten er også litt mer enig i at de opplever arbeid-familie-fritid-konflikt, enn at de er uenig. Standardavviket på 0.85 tolkes til at respondentene i hovedsak kan samles i spennet mellom 2.00 og 4.00 på skalaen.

Videre fremkommer det at den gjennomsnittlige respondenten i Marinen og Kystvakten er litt mer uenig i at de opplever karrieretilfredshet enn at de er enig. samme trend vises for opplevelsen av fleksibilitet, mens det motsatte synes å være tilfellet for organisasjonskompatibilitet og nærmiljøkompatibilitet. Dette vises også ved skewnessverdier som indikerer forskyvinger i normalfordelingen. Selv om flere av fordelingene er noe skyvet og kurtosisverdien til organisasjonskompatibiliteten er noe høyere enn de øvrige, vurderes både skewness- og kurtosisverdiene å være forsvarlig for videre analyse.

5.4 Preliminære tester til regresjonsanalysen

Sammen med regresjonsanalysene ble det gjennomført tester for å kontrollere at datamaterialet innfridde forventninger til data i multiple regresjonsanalyser. Som det framgår av Vedlegg G, tyder P-P plottet i begge analysene på at forventningen til normalitet er dekket, ved at dataene fulgte en normal linje uten større avvik. Videre viste scatterplottet at residualene i begge tilfeller synes å være jevnt fordelt. Forventningen til homoskedastisitet og linearitet vurderes derfor å være dekket for analysene. VIF-testene viste at ingen av de uavhengige variablene i modellene hadde VIF-koeffisienter over 5.0, vist i tabell 7 og 8, og følgelig vurderes det at multikollinearitet ikke er en utfordring i regresjonsmodellene. Oppsummert vurderes det at datamaterialet som inngår i regresjonsmodellene møter forventningene til data i regresjonsmodeller.

Tabell 7 VIF-test. Avhengig variabel: Arbeid-familie-fritid-konflikt

Variabel	Kollinearitet	
	Toleranse	VIF
Fleksibilitet	.876	1.141
Forutsigbarhet	.876	1.141

Tabell 8 VIF-test. Avhengig variabel: Turnoverintensjon

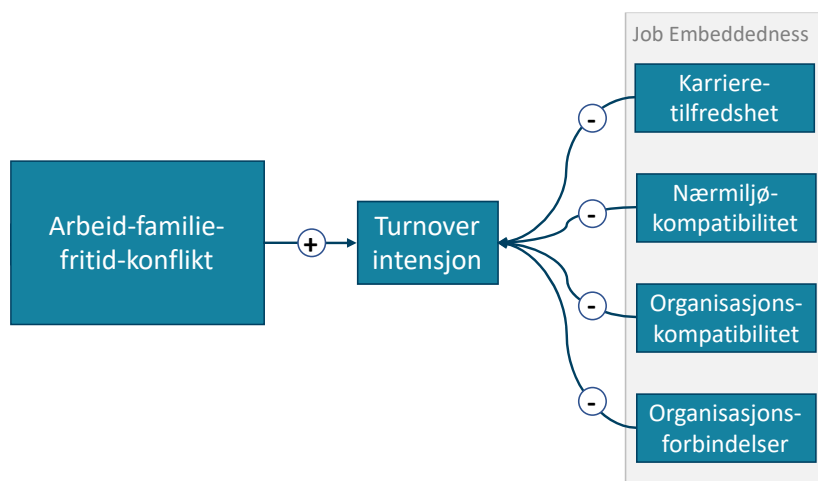
Variabel	Kollinearitet	
	Toleranse	VIF
Arbeid-familie-fritid-konflikt	0.782	1.279
Karrieretilfredshet	0.656	2.525
Nærmiljøkompatibilitet	0.904	1.106
Organisasjonskompatibilitet	0.74	1.361
Organisasjonsforbindelser	0.891	1.122

5.5 Multippel regresjonsanalyse

Dette avsnittet tar for seg resultat fra de to multiple regresjonsanalysene og ser disse opp mot hypotesene H1A-H1D, H2, H5 og H6.

5.5.1 Sammenhenger med Turnoverintensjon

I den første regresjonsanalysen ble det sett på hvorvidt organisasjonsforbindelser, organisasjonskompatibilitet, nærmiljøkompatibilitet, karrieretilfredshet og arbeid-familie-fritid-konflikt kan predikere turnoverintensjon, slik det framgår av figur 5. Dette danner grunnlag for å teste H1A-H1D og H2.



Figur 5 Modell regresjonsanalyse 1

Resultatet av analysen viser at modellen predikerer turnoverintensjon, $adj R^2 = .575$, $F(5, 459) = 126.32$, $p < .001$, presentert i tabell 9.

Tabell 9 Regresjonsanalyse med turnoverintensjon som avhengig variabel

Variabel	Turnover-intensjon ^a		
	β	t	
Arbeid-familie-fritid-konflikt	0.23	6.70***	
Karrieretilfredshet	-0.49	-13.17***	
Nærmiljøkompatibilitet	-0.05	-1.65	
Organisasjonskompatibilitet	-0.20	-5.61***	
Organisasjonsforbindelser	-0.05	-1.47	
	R^2	adj R^2	p
Turnoverintensjon ^a	0.579	0.575	<.001

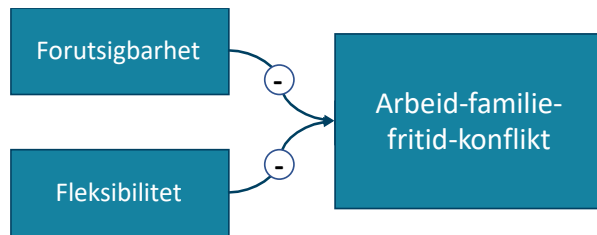
*** Korrelasjon på signifikansnivå <.001 (to-halet), $n = 465$

^a Avhengig variabel: Turnoverintensjon

Resultatet viser en negativ signifikant sammenheng mellom karrieretilfredshet og turnoverintensjon ($\beta = -0.49$, $t = -13.17$, $p <.001$). H1A støttes derfor av funnene i analysen. Videre vises det negativ sammenheng mellom nærmiljøkompatibilitet og turnoverintensjon, men sammenhengen er ikke signifikant ($\beta = -0.05$, $t = -1.65$, $p = .10$). Hypotese H1B støttes derfor ikke av funnene i analysen. Det var ingen signifikant sammenheng som ble sannsynliggjort. Det ble også påvist negativ signifikant sammenheng mellom organisasjonskompatibilitet og turnoverintensjon ($\beta = -0.20$, $t = -5.61$, $p <.001$). H1C støttes derfor av funnene i analysen. Videre ble det påvist en negativ sammenheng mellom organisasjonsforbindelser og turnoverintensjon, men sammenhengen var ikke signifikant, ($\beta = -0.05$, $t = -1.47$, $p = .142$). H1D støttes derfor ikke av funnene i analysen. Det var ingen signifikant sammenheng som ble sannsynliggjort. Det ble også påvist en positiv signifikant sammenheng mellom arbeid-familie-fritid-konflikt og turnoverintensjon, ($\beta = 0.23$, $t = 6.70$, $p <.001$). H2 støttes derfor av funnene i analysen.

5.5.2 Sammenhenger med Arbeid-familie-fritid-konflikt

I den andre regresjonsanalysen ble det sett på hvorvidt fleksibilitet og forutsigbarhet kan predikere arbeid-familie-fritid-konflikter slik det framgår av figur 6. Dette danner grunnlag for å teste hypotese H5 og H6.



Figur 6 Modell regresjonsanalyse 2

Resultatet av analysen viser at modellen predikerer arbeid-familie-fritid-konflikt, $adj R^2 = .344$, $F(2, 462) = 122.82$, $p < .001$, presentert i tabell 10.

Tabell 10 Regresjonsanalyse med arbeid-familie-fritid-konflikt som avhengig variabel

Variabel	Arbeid-familie-fritid-konflikt ^a		
	B	t	
Fleksibilitet	-0.12	-3.08**	
Forutsigbarhet	-0.53	-13.30***	
	R ²	adj R ²	p
Arbeid-familie-fritid-konflikt ^a	0.347	0.344	<.001

** Korrelasjon på signifikansnivå .002 (to-halet)

*** Korrelasjon på signifikansnivå <.001 (to-halet), $N = 465$

^a Avhengig variabel: Arbeid-familie-fritid-konflikt

Resultatet viser en negativ signifikant sammenheng mellom fleksibilitet og arbeid-familie-fritid-konflikt ($\beta = -0.12$, $t = -3.08$, $p = .002$). H5 støttes av funnene i analysen. Det påvises også en negativ signifikant sammenheng mellom forutsigbarhet og arbeid-familie-fritid-konflikt ($\beta = -0.53$, $t = -13.30$, $p = <.001$). H6 støttes av funnene i analysen.

5.6 T-tester

Dette avsnittet tar for seg resultat fra T-testene og ser disse opp mot H3 og H4

5.6.1 Kjønn og arbeid-familie-fritid-konflikt

Hypotese H3: *Kvinner opplever større grad av arbeid-familie-fritid-konflikt enn menn.*

I den første uavhengige T-testen var målet å se om det var signifikant forskjell i arbeid-familie-fritid-konflikt mellom kvinner og menn. Resultatet viser at det ikke var signifikant forskjell mellom menn ($n=405$, $M = 3.28$, $SD=.85$) og kvinner ($n = 60$, $M = 3.41$, $SD = .84$; $t = 1.12$, $p=.26$). Størrelsen av forskjellen i gjennomsnittet ($\Delta M = .13$, 95% CI: $-.10$ til $.36$) var liten (Cohen's $d = .16$). H3 støttes ikke av funnene i analysen. Det var ingen signifikant forskjell som ble sannsynliggjort.

5.6.2 Barn og arbeid-familie-fritid-konflikt

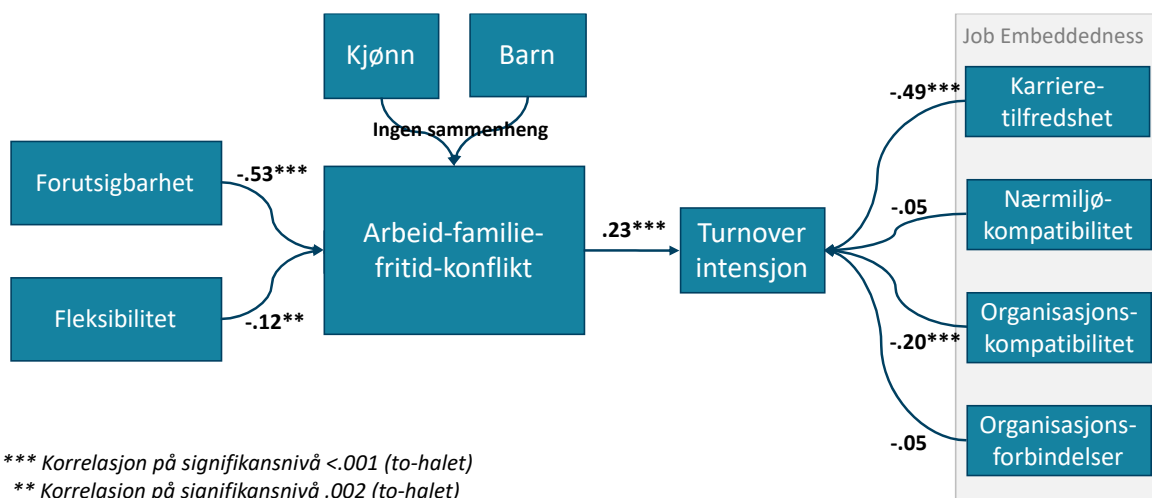
Hypotese H4: *Ansatte med barn, eller felles barn med samboer eller ektefelle, opplever større grad av arbeid-familie-fritid-konflikt enn ansatte uten barn, eller felles barn med samboer eller ektefelle.*

I den andre uavhengige T-testen var målet å se om det var signifikant forskjell i arbeid-familie-fritid-konflikt mellom de med- og uten barn. Resultatet viser at det ikke var signifikant forskjell mellom de med barn ($n=232$, $M = 3.27$, $SD=.87$) og de uten barn ($n=233$, $M = 3.32$, $SD=.82$; $t=-.56$, $p=.58$). Størrelsen av forskjellen i gjennomsnittet ($\Delta M = .05$, 95% CI: $-.20$ til $.11$) var mindre enn liten (Cohen's $d = .05$). H4 støttes ikke av funnene i analysen. Det var ingen signifikant forskjell som ble sannsynliggjort

5.6.3 Oppsummering hypoteser

Tabell 11 Oppsummering av hypoteser - støttes/støttes ikke

	Hypotese	Støttes / Støttes ikke
H1A	Det er negativ sammenheng mellom karrieretilfredshet og turnoverintensjon	Støttes
H1B	Det er negativ sammenheng mellom nærmiljøkompatibilitet og turnoverintensjon	Støttes ikke
H1C	Det er negativ sammenheng mellom organisasjonskompatibilitet og turnoverintensjon	Støttes
H1D	Det er negativ sammenheng mellom organisasjonsforbindelser og turnoverintensjon	Støttes ikke
H2	Det er positiv sammenheng mellom arbeid-familie-fritid-konflikt og turnoverintensjon	Støttes
H3	Kvinner opplever større grad av arbeid-familie-fritid-konflikt enn menn	Støttes ikke
H4	Ansatte med barn, eller felles barn med samboer eller ektefelle, opplever større grad av arbeid-familie-fritid-konflikt enn ansatte uten barn, eller felles barn med samboer eller ektefelle.	Støttes ikke
H5	Det er negativ sammenheng mellom fleksibilitet, og arbeid-familie-fritid-konflikt	Støttes
H6	Det er negativ sammenheng mellom forutsigbarhet og arbeid-familie-fritid-konflikt	Støttes



Figur 7 Sammenhenger mellom variablene etter analyse

6 Diskusjon og konklusjon

Dette kapittelet tar for seg funnene i analysen og drøfter disse opp mot funn i sammenlignbar forskning. Det drøftes først funn knyttet til hver hypotese, for deretter å se på de samlede funnene opp mot problemstillingen..

6.1 Hypoteseevaluering

6.1.1 Om turnoverintensjon

Hypotese H1A: *Det er negativ sammenheng mellom karrieretilfredshet og turnoverintensjon.*

Resultatet støtter hypotesen, og viste en signifikant negativ sammenheng, og at effekten var betydelig. En betaverdi på -0.49 indikerer at en økning i opplevd karrieretilfredshet med 1 standardavvik, reduserer turnoverintensjonen med 0.49 standardavvik.

Tidligere studier har vist at HR-praksiser, herunder intern mobilitet, trening- og utviklingsprogram og resultatorientert vurdering, var negativ og signifikant assosiert med turnoverintensjon (Lee et al., 2018, s. 3). Det ble belyst at størsteparten av variansen i turnoverintensjon kunne knyttes til intern mobilitet, etterfulgt av trening- og utviklingsprogram og dernest resultatorientert vurdering. En tydelig fellesnevner synes å være at intern mobilitet målte i hvilken grad arbeidstakerne opplevde klare karriereveier og hvorvidt de opplevde å ha mer enn én jobb/stilling de kunne bli forfremmet til (Lee et al., 2018, s. 3, 7), mens i denne studien av Marinen og Kystvakten ble lignende forhold målt gjennom blant annet forfremmelsesmuligheter, framtidsutsikter og følelser knyttet til karriereutvikling gjennom variabelen karrieretilfredshet. Hvorvidt muligheten for personlig utvikling og kompetanseheving er knyttet til turnoverintensjon kan ikke denne studien på Marinen og Kystvakten svare på. Følgelig kan HR-praksisenes innvirkning på turnoverintensjon i Forsvarskonteksten være et aktuelt område å forske videre på.

En verdensomspennende studie viser at 48% sluttet i jobben på grunn av manglende framtidsutsikter og karrieremuligheter (Lee et al., 2018, s. 3). I Forsvarskontekst har en tidligere FFI-undersøkelse på forsvarsansatte som har sluttet, avdekket at 18% av respondentene sluttet på grunn av uklare karrieremuligheter (Fauske & Strand, 2021, s. 20). I Forsvarsmakten i Sverige ble det avdekket at de mest vanlige årsakene til at militært personell sluttet var mangelen på utvikling, utilfredsheten med lønn og at ansettelseskontrakten ikke tilfredstilte deres behov (Fors Brandebo & Lundell, 2018, s. 25). Følgelig synes karrieretilfredshet å ha en klar sammenheng med faktisk turnover også.

Hypotese 1B: *Det er negativ sammenheng mellom nærmiljøkompatibilitet og turnoverintensjon.*

Resultatet støttet ikke hypotesen, men indikerte negativ, ikke signifikant, sammenheng mellom nærmiljøkompatibilitet og turnoverintensjon. Det er tidligere forsket på sammenhengen mellom dimensjonene i job embeddedness og turnoverintensjon i ulike kontekster. En av de mest studerte kontekstene er sykepleiere i helse og omsorgssektoren som ofte jobber skift, og med høy arbeidsbelastning (Ko & Kim, 2016). I Koreansk helse og omsorgssektor er det tidligere funnet at det ikke var sammenheng mellom community-fit og turnoverintensjon (Ko & Kim, 2016, table 5). I en studie på regnskapsførere i USA ble det imidlertid funnet at de som opplevde høyere community-fit hadde lavere turnoverintensjon (Gonzalez et al., 2018, s. 98). Community-fit i dette avsnitt forstås å tilsvare studiens variabel nærmiljøkompatibilitet. At det ikke ble funnet sammenheng i denne studien av Marinen og Kystvakten, har likhetstrekk fra studien i Korea, men i kontrast til studien fra USA. Dette kan indikere at konteksten som studeres har mye å si for hvorvidt det observeres sammenhenger mellom nærmiljøkompatibilitet og turnoverintensjon. Det kan også ha sammenheng med studiens operasjonalisering med tanke på konteksten.

Pendling er et forholdsvis utbredt i Forsvaret og i Sjøforsvaret (Heen, 2012, s. 28-29). Ukependling eller dagpendling over lengre avstander innebærer mindre fritid å disponere i sitt nærmiljø. Med en slik hverdag kan man lett forestille seg at pendleren prioriterer fritiden, som ikke medgår til pendling, til familie og de viktigste oppgavene i hjemmet. Og som en følge av dette blir det lite tid til å dedikere seg i nærmiljøet gjennom lokale verv, fritidssysler og andre aktiviteter som antas å knytte et individ til nærmiljøet. I Sjøforsvaret er også hverdagen til de militært ansatte i Marinen og Kystvakten preget av mye fravær fra hjemmet som følge av seilings- eller øvingsaktivitet, militært vakt hold, eller generelt overtidsarbeid. På samme måte som pendling bidrar dette til mindre tid hjemme, og kan antas å bidra til redusert forankring i sitt eget nærmiljø. Det kan derfor ikke utelukkes at militært ansatte i Sjøforsvaret, som en følge av pendling eller generelt fravær fra hjemmet, har mindre tilknytning til nærmiljøet. Det kan heller ikke utelukkes at tilknytningen til nærmiljøet er av liten betydning for de ansatte som blir jobbene i Marinen og Kystvakten.

Hypotese 1C: *Det er negativ sammenheng mellom organisasjonskompatibilitet og turnoverintensjon.*

Resultatet støttet hypotesen, og viste en signifikant negativ sammenheng, og at effekten var betydelig. En betaverdi på -0.20 indikerer at en økning i opplevd organisasjonskompatibilitet med 1 standardavvik, reduserer turnoverintensjonen med 0.20 standardavvik. Dette er også i tråd med annen forskning på området, eksempelvis i Koreansk helse- og omsorgssektor hvor sykepleiernes fit-to-organization hadde moderat effekt på turnoverintensjonen. Fit-to-organization forstås i dette avsnitt å tilsvare denne studiens organisasjonskompatibilitet. En bredere studier over flere land har funnet at forhold på organisasjonssiden (on-the-job embeddedness) har større sammenheng med turnoverintensjon enn forhold relatert til off-the-job embeddedness (Jiang et al., 2012, s. 1084). Ettersom fit-to-organization er en viktig og sentral komponent i on-the-job embeddedness, synes funnene i studien av Marinen og Kystvakten å være i tråd med tidligere forskning med variabelen organisasjonskompatibilitet.

Det er gjort en del sosialantropologisk forskning på Forsvaret hvor det hevdes at samhold og omtanke mellom kolleger er viktige elementer for å håndtere frykten og usikkerheten som kan oppleves i tjenesten (Hellum, 2020). Altså forstås Forsvaret som en organisasjon hvor man må håndtere andre psykiske hverdagsutfordringer enn man må i sivil kontekst. Fravær av støtte fra kolleger, og tilhørighet til organisasjonen man jobber i, kan gjøre at den psykiske belastningen blir u håndterlig og føre til mistrivsel og et ønske om å komme seg ut av situasjonen. Det fremstår derfor logisk at organisasjonskompatibilitet har sammenheng med ønsket om å forlate organisasjonen, turnoverintensjon, spesielt i denne konteksten.

Hypotese 1D: *Det er negativ sammenheng mellom organisasjonsforbindelser og turnoverintensjon.*

Resultatet støttet ikke hypotesen, men indikerte en svak negativ sammenheng mellom organisasjonsforbindelser og turnoverintensjon. Sammenhengen var ikke signifikant. I en masteroppgave (Ringl, 2013, s. 45) rettes kritikk til spørsmålsformuleringen i job embeddedness-scale for bl.a. organizational-links (studiens organisasjonsforbindelser har likhetstrekk med organizational-links); fremfor å spørre om f.eks. antall, burde studien vurdert å utnytte likert-skala for et bedre utbytte ifm den empiriske gjennomgangen. F.eks. kunne spørsmålet *Hvor mange av dine nære venner bor i nærheten av der du bor?* vært omformulert til å passe en fem-punkts-likert-skala. Operasjonaliseringen, og valget om å gå for en oversatt

tilsvarende spørsmålsformulering, kan ha vært en medvirkende årsak til at studiens organisasjonsforbindelser ikke fungerte som håpet.

På den andre siden kan det være at antallet organisasjonsforbindelser i liten grad er viktig for de militært tilsatte, men at det som egentlig betyr noe er kvaliteten på og viktigheten av den enkelte organisasjonsforbindelse. Eksempelvis forskjellen mellom det å være en del av en arbeidsgruppe i et viktig prosjekt, kontra det å være en del av mange mindre viktige og helt ordinære arbeidsgrupper eller team. Å finne hvorvidt dette er tilfellet, vil kreve ytterligere studier.

6.1.2 Arbeid-familie-fritid-konflikt og turnoverintensjon

Hypotese 2: Det er positiv sammenheng mellom arbeid-familie-fritid-konflikt og turnoverintensjon

Resultatet støttet hypotesen, og viste en signifikant positiv sammenheng. En betaverdi på 0.23 indikerer at en økning i opplevd arbeid-familie-fritid-konflikt med 1 standardavvik, øker turnoverintensjonen med 0.23 standardavvik.

Tidligere forskning har vist sammenheng mellom arbeid-familie-fritid-konflikt og turnover (Siegel et al., 2005, s. 13). Arbeid-til-familie-konflikt har i studier blitt målt å ha svak men signifikant effekt på turnoverintensjon (Anderson et al., 2002, s. 800). Selv om denne studien målte arbeid-familie-konflikt i begge retninger, var det likevel betydelig sammenheng mellom begge retningene som variabler. Ettersom denne studien av Marinen og Kystvakten i praksis måler arbeid-til-familie-og-fritid-konflikt, og ikke motsatt vei, kan funnene til en viss grad sammenlignes. Likevel har studien av Marinen og Kystvakten en bredere tilnærming til domenet utenfor arbeidet, og kan være en kilde til at korrelasjonen mellom arbeid-familie-fritid-konflikt og turnoverintensjon er noe sterkere enn korrelasjonen mellom arbeid-til-familie-konflikt og turnoverintensjon i studien til Anderson et al. (2002, s. 802).

Ser en på faktisk turnover har tidligere forskning på Forsvaret funnet at balanse mellom jobb og fritid var en viktig årsak til at den ansatte faktisk sluttet. For spesialister var 18% av respondentene som hadde sluttet, enige i at balansen mellom jobb og fritid var den mest avgjørende faktoren for at man valgte å slutte i Forsvaret. For offiserer var tilsvarende andel 28% (Fauske & Strand, 2020, s. 26). Selv om denne studien på Marinen og Kystvakten ser på turnoverintensjon, og ikke faktisk turnover, fremstår det likevel sannsynlig at manglende balanse mellom jobb og fritid kan fremkalle et ønske om å forlate organisasjonen. At

familiehensyn er relevant opp mot turnoverintensjon bekrefte av forskningen på samliv i Forsvaret, hvor nesten halvparten av alt befall mer eller mindre regelmessig vurderer om de skal slutte i Forsvaret på grunn av familien (Heen, 2012, s. 1). Funnene i denne studien på Marinen og Kystvakten synes derfor å harmonere med tidligere forskning på Forsvaret.

6.1.3 Kjønnsmessige forskjeller

Hypotese 3: *Kvinner opplever større grad av arbeid-familie-fritid-konflikt enn menn.*

Resultatet etter analysene støtter ikke hypotesen, og indikerer at det ikke var forskjell mellom kjønnene, og betyr i praksis at både menn og kvinner i Marinen og Kystvakten opplever ulike grader av arbeid-familie-fritid-konflikt, men at det ikke kan påvises systematisk forskjell på bakgrunn av kjønn.

Ifølge Nyberg et al. (2018, s. 4) sin forskning var det forskjell i gjennomsnitt mellom kvinner og menn knyttet til arbeidets innvirkning på personlig liv, hvor kvinner i snitt opplevde større grad av slik innvirkning. Arbeidets innvirkning på personlig liv forstås sammenlignbart med arbeid-familie-fritid-konflikt. En nyere forskningsartikkel i spansk kontekst viser imidlertid ingen kjønnsmessige forskjeller hva gjelder arbeid-familie-fritid-konflikt, men legger til grunn signifikante kjønnsmessige forskjeller når konflikten var retningsbestemt (Sánchez-Vidal et al., 2020, s. 445-447). Imidlertid var ikke funnene konsistent i begge periodene det ble foretatt måling, utvalget bestod bare av menn og kvinner med barn, og som jobbet i industrisektoren i Spania. Studien kunne i liten grad generaliseres til andre land og sektorer. Byron (2005, s. 169) fremhevet i sin studie at det var svake sammenhenger mellom kjønn og arbeid-familie-fritid-konflikt. Forskningen synes altså å sprike i forhold til hvorvidt det er kjønnsmessige forskjeller, men legger til grunn at det er sterkere forklaringsmekanismer enn kjønn.

I denne studien utelukkes det imidlertid ikke at kvinner og menn i Marinen og Kystvakten kan ha tatt ulike karrierevalg internt i Forsvaret basert på hvilke roller og forventninger de forventes å dekke i jobb- og hjemme-sammenheng. Dermed vil forskjellene som eventuelt kunne vist seg mellom kjønnene, dersom karrierevalgene var likere, være moderert. En FFI-rapport fra 2012 viser at så kan være tilfellet, ved at militære kvinner i større grad enn militære menn velger seg stillinger innen logistikk, støtte og administrasjon (Steder & Fauske, 2012, s. 9). Som nevnt innledningsvis er det i de operative avdelingene at det tilbringes mest tid borte hjemmefra, til forskjell fra øvrige stillinger som eksempelvis stillinger innen logistikk, støtte og administrasjon. Kvinner har historisk vurdert kompatibilitet med

familiemessige forhold når de velger yrke og arbeid (Zalokar, 1988, s. 70). Det kan heller ikke utelukkes at kvinner som har opplevd høy grad arbeid-familie-fritid-konflikt allerede har sluttet, og derfor ikke inngår i utvalget i studien.

I en studiet på befalsfamilier ble det funnet at kvinnelig befal rapporterer om lavere krav til partner (Heen, 2012, s. x). Belastningene ved fravær vurderes derfor som lavere i disse familiene. Forskjellen kan ikke forklares ved at kvinnene har valgt andre stillinger enn operative, da 42% av gifte/samboende kvinner i undersøkelsen var operativt ansatt. Dette kan tyde på at forholdet mellom arbeid og familie håndteres på andre måter der kvinnen er befal (Heen, 2012, s. x).

Kjønnsroller og likestilling er områder under stadig endring. Følgelig kan det tenkes at tidligere empiri og teori ikke lenger har like stor relevans. Det teoretiske grunnlaget for studiens hypotese om kjønnsmessige forskjeller kan rett og slett ha vært for gammelt.

6.1.4 Forskjell mellom foreldre og barnløse

Hypotese 4: Ansatte med barn, eller felles barn med samboer eller ektefelle, opplever større grad av arbeid-familie-fritid-konflikt enn ansatte uten barn, eller felles barn med samboer eller ektefelle.

Resultatet etter analysene støttet ikke hypotesen, og indikerer at der ikke er forskjell, og betyr i praksis at hvorvidt man har barn ikke utgjør noen forskjell på opplevd arbeid-familie-fritid-konflikt. En forskningsartikkel på området i norsk kontekst indikerer at arbeid-familie-fritid-konflikt er mer dyptgående blant de som lever i to-foreldre-familier og single foreldre, enn blant de som er barnløse (Innstrand et al., 2010). Det kan likevel ikke utelukkes at det hadde framkommet forskjeller om man tok høyde for barnas alder, underforstått at det er forskjeller i hva som kreves av tidsmessig dedikasjon og oppfølging ut fra barnets alder.

I studier på ansatte som hadde sluttet i Forsvaret, ble det funnet at det var vanligere å bli i Forsvaret dersom man hadde barn, enn om man ikke hadde, uavhengig av den ansattes alder (Fauske & Strand, 2020, s. 23). At der ikke er forskjeller i arbeid-familie-fritid-konflikt mellom gruppene skyldes derfor ikke at barneforeldre slutter i større grad enn barnløse.

Det kan også være at det faktisk ikke er forskjeller mellom gruppene grunnet inngåtte forventinger om hvordan man deler hus- og omsorgsarbeid. Det er tidligere funnet at det stilles store krav til partnere i befalsfamilier, herunder krav om å kunne klare seg alene og ta det daglige ansvaret for hus og barn (Heen, 2012, s. ix). Det kan derfor ikke utelukkes at det

er gjennomført forventningsavklaringer som er ulike i familier med barn og uten barn, og at det er avviket mot de avklarte forventningene som oppleves som arbeid-familie-fritid-konflikt.

6.1.5 Flexibilitet og arbeid-familie-fritid-konflikt

Hypotese 5: *Det er negativ sammenheng mellom fleksibilitet og arbeid-familie-fritid-konflikt.*

Resultatene etter analysene støtter hypotesen, og viste en signifikant negativ, men svak, sammenheng. En betaverdi på -0.12 indikerer at en økning i opplevd fleksibilitet med 1 standardavvik, reduserer arbeid-familie-fritid-konflikt med 0.12 standardavvik.

Tidligere forskning legger til grunn at fleksibel arbeidstid og arbeidssted har vært ansett som svært viktig for å balansere arbeid og fritid (Lister & Harnish, 2019, s. 133-134). Annen forskning viser at de med fleksibel arbeidstid har mindre arbeid-familie-konflikt (Byron, 2005, s. 183). Lister og Harnish (2019, s. 148, 151) fremhever at det å alltid være pålogget og tilgjengelig for arbeidsgiver ofte blitt knyttet til ulemper. De påpeker samtidig at ulempene overgås av mange fordeler som på sin side reduserer arbeid-familie-fritid-konflikt. Det er også funnet at fleksibelt arbeidssted hadde små men hovedsakelig fordelaktige effekter på arbeid-familie-konflikt (Gajendran & Harrison, 2007, s. 1524). Gitt at det som måles i *fleksibilitet* er en slags autonomi i arbeidssted og arbeidstid, synes funnene i denne studien på Marinen og Kystvakten å være i tråd med overnevnte, tidligere forskning i sivil kontekst.

Som nevnt i teorikapittelet har U.S. Air Force, U.S.Coast Guard og Departement of Defence testet ut ulike arbeidsordninger for å balansere jobb- og familieliv, men også for å møte pandemisk influensa. Der ble det rapportert om bedre balanse mellom arbeid og familie med fleksible arbeidsordninger (DoD Inspector General, 2021, s. 42). Det kan ikke utelukkes at sammenhengen mellom fleksibilitet og arbeid-familie-fritid-konflikt kan ha vært påvirket av pandemien, og dermed er det vanskelig å fastslå at sammenhengen også eksisterer utenfor rammene av en pandemi. Likevel indikerer overnevnte teori på at arbeidsordninger oppleves relevant blant arbeidstakere, også militære.

6.1.6 Forutsigbarhet og arbeid-familie-fritid-konflikt

Hypotese 6: *Det er negativ sammenheng mellom forutsigbarhet og arbeid-familie-fritid-konflikt.*

Resultatene etter analysene støtter hypotesen, og viste en signifikant negativ sammenheng. En betaverdi på -0.53 indikerer at en økning i opplevd forutsigbarhet med 1 standardavvik, reduserer arbeid-familie-fritid-konflikt med 0.53 standardavvik.

Tidligere forskning på kvinner i detaljhandel har funnet at uforutsigbarhet har vært positivt relatert til blant annet generell arbeid-familie-fritid-konflikt (Henly & Lambert, 2014, s. 1010). I forskning på kvinners arbeidsvilkår i norsk IKT-bransje er det funnet at stillinger med større krav til tilgjengelighet og uforutsigbarhet kan være en utfordring for balansen mellom jobb og fritid (Solheim, 2007). Med en så sterk samvariasjon mellom forutsigbarhet og arbeid-familie-fritid-konflikt, ville det antagelig ha fremkommet kjønnsmessige forskjeller i opplevd arbeid-familie-fritid-konflikt, dersom forutsigbarhet var et typisk kvinnebehov. Denne studien av Marinen og Kystvakten ser ikke isolert på kvinner, men finner at forutsigbarhet er en klar faktor som har sammenheng med arbeid-familie-fritid-konflikt for militært ansatte, og synes å være uavhengig av kjønn.

Forskning på samliv i Forsvaret viser at langsiktig uforutsigbarhet og befalets reiser/fravær utgjør de største problemområdene for samlivet (Heen, 2012, s. 25). Rent konkret dreide dette seg om stadig omgjøring av planer med tanke på øvelser og deployeringer, og usikkerhet som følge av omorganisering og nedbemanning (Heen, 2012, s. 34). Denne studien på Marinen og Kystvakten har målt forutsigbarhet gjennom opplevelse av forutsigbarhet i arbeidsplan, hvorvidt man ofte står på beredskap med korte klartider, og hvor ofte man opplever utløst beredskap. Sistnevnte innebærer å måtte dra ut på kortere eller lengre arbeidsopphold, på kort varsel. Funnene i denne studien bekrefter at det er en sterk sammenheng mellom forutsigbarhet og arbeid-familie-fritid-konflikt, og det er sannsynlig at dette kan knyttes mot samme type langsiktig uforutsigbarhet som den belyst i samlivsforskningen. Likevel måler ikke studien på Marinen og Kystvakten den uforutsigbarheten som kommer som følge av omstilling. Det kan derfor ikke utelukkes at omstilling bidrar vel så mye til uforutsigbarhet, og derigjennom økt arbeid-familie-fritid-konflikt i Marinen og Kystvakten, som det antageligvis gjør ellers i Forsvaret.

6.2 Regresjonsmodellenes forklaringskraft

I denne studien er det kjørt to multiple regresjonsanalyser. I den første analysen ble variabler som antatt kunne predikere turnoverintensjon satt som uavhengige variabler, og turnoverintensjon som avhengig. Modellen var signifikant ($p < .001$) og viste en adjusted R^2 på .575 som betyr at 57.5% av variasjonen i turnoverintensjon i datasettet kan forklares blant

de uavhengige variablene i regresjonsmodellen. Som tidligere nevnt er R^2 verdier over eller rundt 0.3 gode resultater i samfunnsvitenskapelige studier (Sannes, 2004, s. 25). Gitt at teorien henger sammen slik den er gjengitt i teorikapittelet, indikerer dette at modellen kan være godt egnet til prediksjon av turnoverintensjon i denne konteksten.

I den andre analysen ble variabler som antatt kunne predikere arbeid-familie-fritid-konflikt satt som uavhengige variabler, og arbeid-familie-fritid-konflikt som avhengig. Modellen var signifikant ($p < .001$) og viste en adjusted R^2 på .344 som betyr at 34.4% av variasjonen i arbeid-familie-fritid-konflikt i datasettet kan forklares blant de uavhengige variablene i regresjonsmodellen. Gitt at teorien henger sammen slik den er gjengitt i teorikapittelet, indikerer dette at modellen kan være egnet til prediksjon av arbeid-familie-fritid-konflikt i denne konteksten. Likevel er det mye av variasjonen i arbeid-familie-fritid-konflikt som ikke forklares i modellen.

6.3 Generalisering

Studien hadde som ambisjon å kunne uttale seg om militært ansatte i Marinen og Kystvakten, og utelukket sivile, vernepliktige og lærlinger. De militært ansatte har i de aller fleste tilfeller gjennomgått grundig seleksjon til offisers- eller befalsutdanning, og profesjonsutdanning på konstabel, befals- eller offisersnivå. Lignende utvelgelse av ansatte, og forming gjennom militær profesjonsutdanning, skjer ikke blant sivilt ansatte. Det er derfor rimelig grunn til å anta at det er vesentlige forskjeller på militære og sivile i Marinen og Kystvakten, og ellers i Sjøforsvaret. Likevel må det understrekes at nevnte seleksjon og utdanning gjelder for alle militært ansatte som hører til under Forsvarsdepartementet.

For fenomenet karrieretilfredshet er det vanskelig å se for seg at karrieretilfredshet er radikalt annerledes for de militært ansatte i andre Sjøforsvarsavdelinger enn Marinen og Kystvakten. Først og fremst fordi de militært ansatte i de øvrige avdelingene gjerne har tjenestegjort i Marinen og Kystvakten først, og roterer inn og ut av avdelingen. Dernest har de historiske karriere- og tjenesteplanene lagt opp til at militært ansatte skal rotere hyppig og skaffe seg erfaring gjennom arbeid i flere forskjellige avdelinger. Det ansees derfor sannsynlig at en tydelig samvariasjon mellom karrieretilfredshet og turnoverintensjon også eksisterer hos militært ansatte i andre avdelinger i Sjøforsvaret.

For fenomenet forutsigbarhet, synes forutsigbarhet i arbeidstid å være en klar forventning i arbeidsmiljøloven, og derav sannsynligvis et universelt behov og forventning blant alle arbeidstakere. Med henvisning til teorikapittelets gjennomgang av arbeidsplaner og

forutsigbarhet opp mot arbeid-familie-fritid-konflikt, fremstår det sannsynlig at denne studiens funn også virker slik på sivilt ansatte slik det er funnet i andre studier. Dette bør likevel understøttes av egne studier, da det antas betydelige forskjeller mellom sivile og militære mtp. seleksjon og profesjon.

Selv om Marinen og Kystvaktens militære maritime virksomhet er noe annerledes enn land- og luftmilitær virksomhet, er det flere likhetstrekk som kan tale for at fenomener som observeres i Sjøforsvaret også eksisterer i andre deler av Forsvaret. Eksempelvis har Hæren og Luftforsvaret, på lik linje med Sjøforsvarets avdelinger, vesentlig innslag av øvingsvirksomhet, vakttjeneste og utenlandsdeployeringer. De militært ansatte i Luftforsvaret og Hæren er også i stor grad rekruttert og selektert på samme vis som militært ansatte i Sjøforsvaret. Det kan derfor ikke utelukkes at samvariasjonene observert i Sjøforsvaret, også eksisterer i Hæren, Luftforsvaret eller andre militære virksomheter hvor militært personell roterer innom.

6.4 Undersøkelsens totale gyldighet

Det er tilstrebet å holde undersøkelsens totale gyldighet så god som mulig. Studien kan imidlertid ikke utelukke at noe er oversett. Gjennom faktoranalyse, reliabilitetsmåling og kvalitative vurderinger er studiens reliabilitet vurdert som god. Den begrepsmessige validiteten ble i kapittel 5 ytterligere styrket gjennom undersøkelse av både diskriminant og konvergent validitet i faktoranalysen, i tillegg til det som allerede er diskutert i pkt. 4.4. Den begrepsmessige validiteten vurderes også som god.

Studien har benyttet de variabler som er antatt relevante for problemstillingen, og statistisk fremgangsmåte er vurdert å være hensiktsmessig for svare på problemstillingen. Det kan likevel ikke utelukkes at enkelte variabler kunne hatt større verdi om operasjonaliseringen hadde vært annerledes. Den indre validiteten vurderes derfor som god.

Med hensyn til svarraten og frafall, vurderes respondentene å være representative for populasjonen (se pkt. 4.3.3). Funnene som er gjort antas å gjelde for hele populasjonen. Studien er likevel forsiktige med å generalisere fordi det kan være ekstreme grupper som ikke er representert.

6.5 Metodekritikk

De fleste metodiske svakheter er diskutert fortløpende i studien, men det er likevel fornuftig å trekke frem studiens operasjonalisering av spørreundersøkelsen. Tatt i betraktning de

demografiske spørsmål hvor undersøkelsen stilte spørsmål om antall barn, utdanningsnivå og ukependling kunne undersøkelsen ha vært redusert noe.

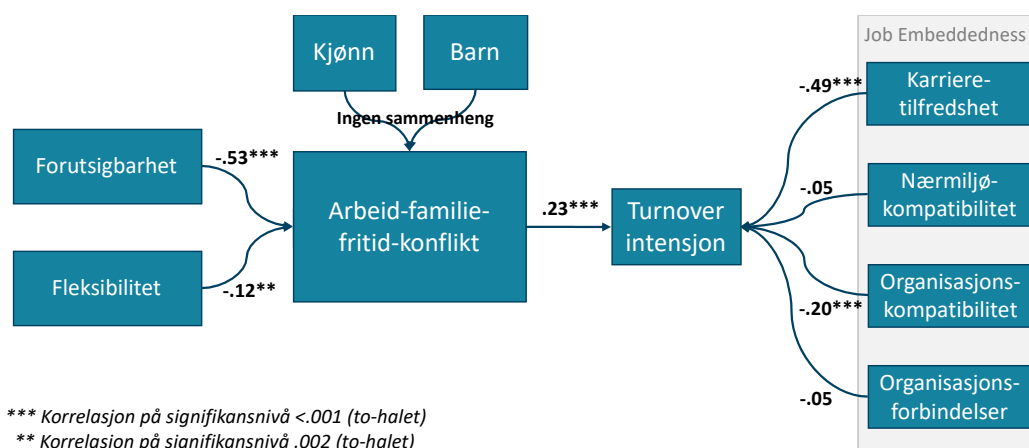
Når resultatet etter faktoranalysen forelå, var det interessant å se at job embeddedness scale ikke passet bedre til konteksten. I stedet for seks konstrukter, ble resultatet fire konstrukter med nye variabelnavn – nye variabelnavn dels for å unngå misforståelser med opprinnelige, og for å beskrive fenomenet. Det kan tenkes at en ytterligere forbedring av operasjonaliseringen kunne endret utfallet slik at konstruktene hadde flere items, og dermed tilført ytterligere robusthet. Det er likevel viktig å ta til etterretning at denne undersøkelsen ikke har vært gjennomført og testet tidligere i denne konteksten. Undersøkelsen er dermed unik, og legger til rette for nye undersøkelser og en videreutvikling som kan bygge på denne studien.

7 Konklusjon

Studiens undersøkte problemstilling stilte spørsmålet om *hvordan arbeid-familie-fritid-konflikt og job embeddedness er assosiert med turnoverintensjon i Marinen og Kystvakten*. De militært ansatte i Marinen og Kystvakten, unntatt lærlinger, vernepliktige og sivile, ble undersøkt, og på bakgrunn av undersøkelsen ble det funnet flere tydelige assosiasjoner. Som angitt i figur 8 er det funnet at det ikke er sammenheng mellom hverken kjønn og opplevelsen av arbeid-familie-fritid-konflikt, eller hvorvidt man hadde omsorgsansvar for barn og opplevelsen av arbeid-familie-fritid-konflikt. Videre ble det funnet at forutsigbarhet med tanke på arbeidstid og fleksibilitet til bruk av hjemmekontor og fleksibel arbeidstid var tydelig negativt forbundet med arbeid-familie-fritid-konflikt, men at forutsigbarhet var langt sterkere forbundet enn fleksibilitet.

Det ble også funnet at karrieretilfredshet og organisasjonskompatibilitet var negativt forbundet med turnoverintensjon, hvor karrieretilfredshet var sterkest forbundet. Mellom arbeid-familie-fritid-konflikt og turnoverintensjon ble det funnet positiv sammenheng.

Denne tverrsnittstudien er imidlertid bare et stillbilde av opplevelsene til de militært ansatte i Marinen og Kystvakten på undersøkelsestidspunktet, og gir ingen garantier for at lignende funn kan gjøres i fremtiden. Studien har heller ikke et kausalt design, som gjør at det med sikkerhet kan påvises en årsak og virkning i sammenhengene som avdekkes. Undersøkelsen oppfyller bare ett av kriteriene til kausalitet, at årsak og virkning samvarierer (Jacobsen, 2015, s. 116). Med utgangspunkt i variablene som ble undersøkt og modellert sammen, og teorien som understøtter, gir denne undersøkelsen indikasjoner på forhold som kan forklare variasjonen i turnoverintensjon og arbeid-familie-fritid-konflikt blant militært ansatte i Marinen og Kystvakten. Potensielt kan arbeid-familie-fritid-konflikt og turnoverintensjon predikeres slik det framgår av figur 8.



Figur 8 Sammenhenger mellom variablene etter analyse

7.1.1 Teoretiske implikasjoner av funn

Denne studien har vist at job embeddedness ikke nødvendigvis er ett sammenhengende fenomen i alle kontekster. Flere items måtte fravelges for at fenomenene skulle ha tilstrekkelig validitet, og som en følge av dette har studien måtte drøftet med utgangspunkt i de underliggende dimensjonene.

Spørsmålene som ble indeksert i variabelen organisasjonsforbindelser målte i utgangspunktet hvor knyttet man som militært ansatt var til organisasjonen med utgangspunkt i hvor mange kolleger man samarbeidet med, og hvor mange team og arbeids- eller ledergrupper man var en del av. Fenomenet hadde også en lav Cronbach's Alpha, som kan indikere at fenomenet er noe svakt fundamentert og av mindre relevans. På den andre siden kan det være at fenomenet organisasjonsforbindelser, som en måling av antallet forbindelser, ikke virker slik teorien forutsetter i denne studiens kontekst. Dette krever ytterligere forskning.

Nærmiljøkompatibilitet, som i praksis måler embeddedness utenfor jobbsfæren, viser seg å være en uviktig faktor sett i forhold til turnoverintensjon i denne studien. Spørsmålet er om teorien om community embeddedness er mindre relevant for militær kontekst, eller norsk kontekst.

7.1.2 Praktiske implikasjoner for Marinen og Kystvakten

Som belyst i innledningen har Forsvaret nylig innført OMT, hvilket har påvirket hele systemet for forfremmelse og karriereutvikling. Denne studien har funnet betydelige sammenhenger mellom karrieretilfredshet og turnoverintensjon. Studien har imidlertid ikke undersøkt forskjellene mellom offiserer og spesialister, og kan ikke si noe om forskjeller i karrieretilfredshet og turnoverintensjon mellom disse to personellkategoriene. Hvis målet er

reduisert turnoverintensjon, vil Sjøforsvaret ha effekt av å undersøke mekanismene mellom karrieretilfredshet og turnoverintensjon nærmere.

Videre er det belyst hvorvidt man som militært ansatt føler man passer inn i det sosiale miljøet på jobb, og Sjøforsvaret som organisasjon og kultur, synes å være av betydning for om man ønsker å fortsette i organisasjonen eller slutte. Som tidligere nevnt legger job embeddedness-teorien til grunn at forankring skjer i både jobb- og det private domenet, eller nærmiljøet den ansatte er bosatt. Ettersom denne studien avdekket signifikante sammenhenger mellom turnoverintensjon og forhold ved jobb-domenet, og ikke mellom turnoverintensjon og forhold ved nærmiljøet, betyr dette at Sjøforsvaret som arbeidsgiver trolig eier og styrer en stor del av de mekanismene og ordningene som har sammenheng med, eller påvirker, turnoverintensjonen. Hvis disse faktisk påvirker turnoverintensjon, kan Sjøforsvaret trolig redusere den militært ansattes turnoverintensjon gjennom tilpassede karriere og tjenesteplaner som møter karriereforventingene. Sjøforsvaret kan også gjøre om på rekruttering og seleksjon slik at de som ansettes har lavere karriereforventninger. Fokus på jobbkultur, verdigrunnlag og aktiviteter som skaper sosialt samhold på arbeidsplassen, kan trolig også bidra til redusert turnoverintensjon.

Om funnet av sammenheng mellom arbeid-familie-fritid-konflikt og turnoverintensjon i Marinen og Kystvakten stemmer, og at denne sammenhengen virker slik teorien postulerer, har Sjøforsvaret trolig nytte av å se på ordninger som reduserer ansattes opplevde arbeid-familie-fritid-konflikter. På den måten kan man redusere den ansattes ønske om å forlate Sjøforsvaret.

Denne studien på Marinen og Kystvakten kan ikke påvise forskjeller i opplevd arbeid-familie-fritid-konflikt mellom de med- og uten barn. Det betyr ikke at Sjøforsvaret bør nedprioritere familiepolitikk, men heller undersøke dette nærmere med flere faktorer i mente enn hva denne studien gjorde. Det ble ikke funnet kjønnsforskjeller i opplevd arbeid-familie-fritid-konflikt, men funnet bør kanskje undersøkes nærmere.

Studien har også funnet at det er viktigere å prioritere forutsigbarhet fremfor fleksibilitet når det kommer til HR-politikk overfor militært ansatte i Marinen og Kystvakten. Sammenhengen mellom forutsigbarhet og arbeid-familie-fritid-konflikt er langt sterkere enn den mellom fleksibilitet og arbeid-familie-fritid-konflikt, men begge deler har signifikant, negativ sammenheng. Dersom teorien om at forutsigbarhet predikerer turnoverintensjon er korrekt, indikerer funnene i denne studien at Sjøforsvaret kan redusere ansatte i Marinen og

Kystvaktens opplevde arbeid-familie-fritid-konflikt betydelig. Eksempelvis gjennom å gi større forutsigbarhet for når den ansatte skal jobbe, og når vedkommende skal ha fri. Det å gi fleksibilitet kan trolig også bidra noe til redusert arbeid-familie-fritid-konflikt.

Ettersom hovedaktiviteten for Marinen og Kystvakten er seiling og øvelser, som planlegges på døgnbasis, kan det være relevant å se til arbeidsordningene som er etablert for offshoreindustrien. En studie på ståtid i Marinen, og hva som motiverer ansatte i Marinen til å stå lengre om bord, fant at turnusordning var ett av de høyest ønskede tiltakene, fra de ansattes synspunkt, for å øke viljen til å stå lengre om bord (Bergheim, 2017, s. 81). Selv om dette ikke knyttes direkte til arbeid-familie-fritid-konflikt, kan det likevel antas at grunnen til at de ansatte ønsket dette var for å oppnå en bedre balanse mellom arbeid og fritid gjennom en arbeidsordning som øker forutsigbarheten. Kystvakten har lenge praktisert en turnus, og enkeltintervjuer med tjenestegjørende på Marinens fartøy tyder på at turnus er grunn nok til å gå fra Marinen til Kystvakten (Strøm, 2020). På den andre siden er det ikke gitt at turnus i seg selv er et sterkt nok botemiddel for å redusere arbeid-familie-fritid-konflikt til et nivå som er forenlig med lang ståtid i organisasjonen. Andre studier har funnet at offshoreturnus kan oppleves som en krevende arbeidstidsordning, med negative effekter på både helse og sosialt liv (Hansen, 2012).

7.1.3 Videre forskning

I den videre forskningen er det av interesse å finne ut av hvorfor karrieretilfredshet synes å være så viktig for turnoverintensjonen til personellet i Sjøforsvaret, og om det er forskjell i opplevd karrieretilfredshet for de to personellkategoriene. Viktigheten av forutsigbarhet sett i forhold til arbeid-familie-fritid-konflikt bør også undersøkes nærmere. Ettersom Kystvakten og Marinen har ulike arbeidstidsordninger, hvorav Kystvakten praktiserer turnus, er det av interesse å finne ut om det er forskjeller i opplevd forutsigbarhet i Kystvakten og Marinen.

Videre har Forsvaret også utfordringer med å øke kvinneandelen, hvor det er av stor interesse å finne ut hvem som blir jobbende i Forsvaret og hvem som slutter (Eide et al., 2021). Er det forskjeller mellom de kvinner som jobber i Marinen og Kystvakten, og kvinner som ikke jobber der? Kan de eventuelle forskjellene forklare hvorfor det ikke er kjønnsmessige forskjeller i opplevd arbeid-familie-fritid-konflikt?

Det kan også være av interesse å finne ut av hvilke ansatte med barn som blir værende i operative avdelinger. Har barnets alder noe å si for hvorvidt man som ansatt i Marinen eller Kystvakten opplever arbeid-familie-fritid-konflikt, eller har barnefamilier med foreldre

tjenestegjørende i Marinen og Kystvakten organisert omsorgsbehovet hjemme på en spesiell måte som demmer opp for de rollekonflikter som normalt oppstår som følge av omsorgsansvar?

Et annet tema av interesse er intern mobilitet versus karrieretilfredshet – i hvor stor grad skal arbeidsgiver strekke seg for arbeidstaker og vice versa? Skal Marinen og Kystvakten være klar til å løse høy- og lavintensitetskonflikter (Forsvarsdepartementet, 2021, s. 4), er det nødvendig å kunne styre rett kvinne og mann i stilling, til rett tid, for å opprettholde kompetanse og kampkraft – til tross for at intern mobilitet er sunt og motiverende. Det vil likevel være med en viss risiko for økt turnover(intensjon).

Det kan også være av interesse å undersøke om det er forskjeller i karrieretilfredshet, fleksibilitet og arbeid-familie-fritid-konflikt mellom underavdelinger i Marinen og Kystvakten, for så å ha et bedre grunnlag for å vurdere skreddersydde HR-tiltak hvis mål er redusert turnover(intensjon).

Sluttnoter

¹ Les mer om OMT på: <https://www.forsvaret.no/soldater-og-ansatte/ansatt/ansettelsesforhold/ordning-for-militaert-tilsatte>

² Se <https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/organisasjon/sjoforsvaret> og <https://snl.no/Sj%C3%B8forsvaret> for utfyllende informasjon om Marinen og Kystvaktens avdelinger og deres formål.

³ En skvadron består av et mindre antall fartøyer av samme type, se <https://snl.no/skvadron>

⁴ Forsvarets alarmsentral: et felles kontaktpunkt for bl.a. HMS-relaterte saker, og varsling til personell

Referanseliste

- Abbasi, S. M. & Hollman, K. W. (2000). Turnover: The Real Bottom Line. *Public Personnel Management*, 29(3), 333-342. <https://doi.org/10.1177%2F009102600002900303>
- Abelson, M. A. (1987). Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 382-386. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.3.382>
- Alternative Work Schedules. (2009). *Alternative Work Schedules (AWS) for Coast Guard Civilian and Military Members* (COMDTINST 5330.10). U.S. Department of Homeland Security. U.S. Coast Guard. <https://www.dcms.uscg.mil/Our-Organization/Assistant-Commandant-for-Human-Resources-CG-1/Civilian-Human-Resources-Diversity-and-Leadership-Directorate-CG-12/Civilian-HR/Other/AWS/>
- 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. <https://doi.org/10.1177/014920630202800605>
- AR-2017-19. (2017). *Spørsmål om kompensasjon for beredskapstjeneste* (Saksnr 32/2016). Arbeidsretten. <https://www.arbeidsretten.no/dv-cms/resources/ar-2017-19-sak-32-2016.pdf>
- Arbeidsmiljøloven - aml. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)* (LOV-1977-02-04-4). Arbeids- og sosialdepartementet. <https://lovdata.no/pro/NL/lov/2005-06-17-62>
- Bach, H. C. J. (2017). *Lederstilers sammenheng med jobb tilfredshet og arbeidsmiljø* [Masteroppgave, Høgskolen i Oslo og Akershus]. ODA. <https://hdl.handle.net/10642/5237>
- Barbera, J., Naibert, N., Komperda, R. & Pentecost, T. C. (2021). Clarity on Cronbach's Alpha Use. *Journal of Chemical Education*, 98(2), 257-258. <https://doi.org/10.1021/acs.jchemed.0c00183>
- Bentzrød, S. B. (2011, 20. okt). Skilsmisseraten langt høyere enn ellers i befolkningen. *Aftenposten*. <https://www.aftenposten.no/norge/i/4zVOE/skilsmisseraten-langt-hoeyere-enn-ellers-i-befolkningen>
- Bergheim, A. (2017). *Ståtid i Marinen - Hva som motiverer ansatte til å stå lengre tid om bord* [Masteroppgave, Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet]. Trondheim.
- Beutell, N. J. (2010). Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction. *Career Development International*, 15(5), 501-518. <https://doi.org/10.1108/13620431011075358>
- Bothma, C. F. C. & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>

- Brorson, H. H. (2008). *Kan organisasjonspsykologisk kunnskap forklare frivillig turnover i Aker Kværner? : globalisering som forklaringsvariabel* [Doktorgradsavhandling, Universitetet i Oslo]. DUO Vitenarkiv. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-19219>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Cattell, R. B. (1966). The Scree Test For The Number Of Factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1(2), 245-276. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr0102_10
- Christophersen, K.-A. (2012). *IBM SPSS / AMOS : Databehandling og statistisk analyse* (5. utg.). Akademia Forlag.
- Christophersen, S. H. (2017). *Kvinnelige yrkesoffiserer - hvorfor lykkes ikke Sjøforsvaret? : En kvantitativ studie av gjennomtrekk blant yrkesoffiserer i Sjøforsvaret med fokus på kjønnsmessige forskjeller* [Masteroppgave, Forsvarets Høgskole]. Brage. <http://hdl.handle.net/11250/2478012>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human relations (New York)*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Converse, J. M. & Presser, S. (1986). *Survey questions : Handcrafting the Standardized Questionnaire* (63. utg.). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781412986045>
- Cutting, J. C. (2010, 6. mai). *SPSS: Descriptive Statistics*. Illinois State University. Hentet 23. sep 2021 fra <https://psychology.illinoisstate.edu/jccutti/138web/spss/spss3.html>
- Dalton, D. R., Todor, W. D. & Krackhardt, D. M. (1982). Turnover Overstated: The Functional Taxonomy. *The Academy of Management Review*, 7(1), 117-123. <https://doi.org/10.2307/257256>
- Danielsen, T. (2012). *Hos oss sitter kulturen i hjertet - en antropologisk studie av kultur i Marinejegerkommandoen* (Rapport 2012/00516). Forsvarets Forskningsinstitutt (FFI). <https://www.ffi.no/publikasjoner/arkiv/hos-oss-sitter-kulturen-i-hjertet-en-antropologisk-studie-av-kultur-i-marinejegerkommandoen>
- Danielsen, T. & Skaug, R. (2017). *Ny struktur, hva med ny kultur? - pilotstudie av Ordning for militært tilsatte (OMT)* (Rapport 2016/02365). Forsvarets Forskningsinstitutt (FFI). <https://www.ffi.no/publikasjoner/arkiv/ny-struktur-hva-med-ny-kultur-pilotstudie-av-ordning-for-militaert-tilsatte-omt>
- DoD Inspector General. (2021). *Evaluation of Access to Department of Defense Information Technology and Communications During the Coronavirus Disease-2019 Pandemic* (Rapport DODIG-2021-065). Department of Defense office of Inspector General. <https://www.dodig.mil/reports.html/Article/2557812/evaluation-of-access-to-department-of-defense-information-technology-and-commun/>
- Drønnen, M. (2020). *Positivt lederskap* (1. utg.). Gyldendal.

- Eide, O. K. E., Stian, Kampesæter, S., Hem, M., Olsen, Ø. F., Aarstad, S. & Furrevik, G. A. (2021, 6. mars). Hvordan skal Forsvaret få opp kvinneandelen? *Forsvarets Forum*. <https://forsvaretsforum.no/kvinner-kvinner-i-forsvaret-likestilling/hvordan-skall-forsvaret-fa-opp-kvinneandelen/186642>
- Emerson, R. W. (2020). Regression Analysis and Adjusted R2. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 114(4), 332-333. <https://doi.org/10.1177/0145482x20939786>
- Fauske, M. F. & Strand, K. R. (2020). *Hvorfor slutter spesialistene i Forsvaret?* (Rapport 2020/01099). Forsvarets Forskningsinstitutt (FFI). <https://www.ffi.no/publikasjoner/arkiv/hvorfor-slutter-spesialistene-i-forsvaret>
- Fauske, M. F. & Strand, K. R. (2021). *Sluttårsaker i Forsvaret i 2019 og 2020* (Rapport 2021/00746). Forsvarets Forskningsinstitutt (FFI). <https://www.ffi.no/publikasjoner/arkiv/sluttarsaker-i-forsvaret-i-2019-og-2020>
- Flexible work. (2021). *Flexible Working and You : A guide for Service personnel* (Issue 4 Jan 21). Ministry of Defence. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/955642/Flexible_Working_and_You.pdf
- Flom, K. S. (2016). *Frivillig gjennomtrekk blant yrkesoffiserer i Hæren : Taper Hæren krigen om talentene?* [Masteroppgave, Forsvarets Høgskole]. Brage. <http://hdl.handle.net/11250/2391891>
- Fors Brandebo, M. & Lundell, E. (2018). *Därför lämnade de Försvarmaken : en kvantitativ studie om tidigare anställda soldater och sjömäns motivstruktur* (Ledarskapscentrum Serie I. : Informations- och utbildningsmaterial 113 Rapport I / 113). Förvarshögskolan (FHS). <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:fhs:diva-8260>
- Forsvaret. (2021, 2. feb). *Forsvarets ledelse*. Hentet 14. feb 2021 fra <https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/organisasjon/organisasjonskart#forsvarsstaben>
- Forsvarsdepartementet. (2017). *Arbeidstidsavtale for Forsvaret*. <https://regelverk.forsvaret.no/view/doccard/document:14293744>
- Forsvarsdepartementet. (2020). *Instruks for personellforvaltningen i Forsvarsdepartementet og underliggende etater (forsvarssektoren)* Forsvarsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/ny-personellforvaltningsinstruks/id2700330/>
- Forsvarsdepartementet. (2021). *Tildelingsbrev for Forsvaret (UGRADERT) (18.12.2020)*. <https://www.regjeringen.no/no/tema/forsvar/innsikt/Iverksettingsbrevet/ivb-ltp-20132016/id2356380/>
- Forsvarsstaben. (2020). *Iverksettingsbrev - Ny bonusordning T35* (23. juni 2020). Forsvarsdepartementet. <https://www.nof.no/images/Marketing/lover%20og%20avtaler/saeravtaler%20for%20forsvaret/Ny%20Bonusordning/Iverksettingsbrev%20-%20Ny%20bonusordning%20T35.pdf>

- Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting : Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- George, D. & Mallery, P. (2009). *SPSS for Windows step by step : a simple guide and reference, 16.0 update* (9. utg.). Allyn & Bacon.
- Giffen, R. (2015). *Organizational culture and personality typev: relationship with person-organization fit and turnover intention* [Doktorgradsavhandling, Iowa State University]. ISU Digital Repository.
- Gjelsten, R. (2015). *Styrk forsvarsevnen - ta Marinen i bruk!* (Oslo Files on defence and security Rapport NOV/2015-01). Institutt for Forsvarsstudier. <http://hdl.handle.net/11250/2367033>
- Glass, J. & Camarigg, V. (1992). Gender, Parenthood, and Job-Family Compatibility. *American Journal of Sociology*, 98(1), 131-151. <https://doi.org/10.1086/229971>
- Glavin, P. & Schieman, S. (2012). Work–Family Role Blurring and Work–Family Conflict : The Moderating Influence of Job Resources and Job Demands. *Work and occupations*, 39(1), 71-98. <https://doi.org/10.1177/0730888411406295>
- Golden, T. D., Veiga, J. F. & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's Differential Impact on Work-Family Conflict : Is There No Place Like Home? *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340-1350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>
- Gonzalez, J. A., Ragins, B. R., Ehrhardt, K. & Singh, R. (2018). Friends and Family : The Role of Relationships in Community and Workplace Attachment. *Journal of Business and Psychology*, 33(1), 89-104. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9476-3>
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Gustavsen, E. (2011). *Vervede i Forsvaret: motivasjon, erfaringer og fremtidsplaner* (Oslo Files on defence and security Rapport NOV/2011-06). Institutt for Forsvarsstudier. <http://hdl.handle.net/11250/99577>
- Hamilton, E. A., Gordon, J. R. & Whelan-Berry, K. S. (2006). Understanding the work-life conflict of never-married women without children. *Women in Management Review*, 21(5), 393-415. <https://doi.org/10.1108/09649420610676208>
- Hansen, H. (2012). *Arbeidsordningen offshore: En studie av hvordan bedrifter bidrar til tilrettelegging for de ansatte og for deres familier* [Masteroppgave, Universitetet i Stavanger]. Brage. <http://hdl.handle.net/11250/184770>
- Heen, H. (2012). *Samliv i Forsvaret 2011 : Forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier. En kvantitativ studie* (Rapport 3/2012). Arbeidsforskningsinstituttet. <https://hdl.handle.net/20.500.12199/4012>

- Heilmann, S. G., Bell, J. E. & McDonald, G. K. (2009). Work—Home Conflict: A Study of the Effects of Role Conflict on Military Officer Turnover Intention. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 16(1), 85-96. <https://doi.org/10.1177/1548051809334194>
- Hellum, N. (2020, 11. juni). *Militær kultur kan hjelpe oss å takle kriser : Hvorfor er de som trener på krig også veldig gode på å vise hverandre omtanke?* Forsvarets Forskningsinstitutt (FFI). Hentet 28. nov 2021 fra <https://www.ffi.no/aktuelt/kronikker/militaer-kultur-kan-hjelpe-oss-a-takle-kriser>
- Henly, J. R. & Lambert, S. J. (2014). Unpredictable Work Timing In Retail Jobs: Implications For Employee Work–Life Conflict. *Industrial & labor relations review*, 67(3), 986-1016. <https://doi.org/10.1177/0019793914537458>
- Hildebrandt, E. (2006). Balance Between Work and Life: New Corporate Impositions Through Flexible Working Time or Opportunity for Time Sovereignty? *European societies*, 8(2), 251-271. <https://doi.org/10.1080/14616690600645001>
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K. & Ferris, M. (2010). Workplace Flexibility, Work Hours, and Work-Life Conflict: Finding an Extra Day or Two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349-358. <https://doi.org/10.1037/a0019282>
- Hofstede Insights. (2021). *Country Comparison Tool*. Hentet 13. nov 2021 fra <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/norway,denmark,sweden,the-uk/>
- Holter, Ø. G., Svare, H. & Egeland, C. (2008). *Likestilling og livskvalitet 2007* (Rapport 0807-0865). Arbeidsforskningsinstituttet. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/20.500.12199/6378>
- Holtom, B. C. & Inderrieden, E. J. (2006). Integrating the Unfolding Model and Job Embeddedness Model to Better Understand Voluntary Turnover. *Journal of Managerial Issues*, 18(4), 435-452. <https://www.jstor.org/stable/40604552>
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D. & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530-545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Hom, P. W., Mitchell, T. R., Lee, T. W. & Griffeth, R. W. (2012). Reviewing employee turnover: Focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. *Psychological Bulletin*, 138(5), 831-858. <https://doi.org/10.1037/a0027983>
- Innst. 336 S (2014-2015). *Innstilling fra utenriks- og forsvarskomiteen om ordningen for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m. (militærordningen)*. Utenriks- og Forsvarskomiteen. <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Stortinget/2014-2015/inns-201415-336/>
- Innst. O. nr. 94 (2003-2004). *Innstilling fra forsvarskomiteen om lov om personell i Forsvaret*. Forsvarskomiteen. <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Odelstinget/2003-2004/inno-200304-094/?lvl=0>

- Innstrand, S., Langballe, E., Espnes, G., Aasland, O. & Falkum, E. (2010). Work-home conflict and facilitation across four different family structures in Norway. *Community, Work & Family*, 13(2), 231-249. <https://doi.org/10.1080/13668800903314341>
- Isene, B. S. & Nordam, A. A. (2016). *Familieivaretakelse. Hvordan kan de operative avdelingene KJK og MJK legge til rette for en bedre ivaretakelse av sine ansatte og deres familier?* [Masteroppgave, Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet]. Munin. <https://hdl.handle.net/10037/10930>
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Cappelen Damm akademisk.
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2019). *Hvordan organisasjoner fungerer* (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Jiang, K., Liu, D., McKay, P. F., Lee, T. W. & Mitchell, T. R. (2012). When and how is job embeddedness predictive of turnover? A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, 97(5), 1077-1096. <https://doi.org/10.1037/a0028610>
- Johnson, T. (2013, 13. juni). *Introduction to descriptive statistics* [Video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=QoQbR4IVLrs>
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2. utg.). Wiley.
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2020). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5. utg.). Fagbokforlag.
- Kleiner, B. H. & Young, L. (1992). Work and Family : Issues For the 1990s. *Women in Management Review*, 7(5). <https://doi.org/10.1108/09649429210016151>
- Klingeberg, M. (2020, 26. aug). *Tror på langvarig hjemmekontor : Her er farene, rådene og løsningene ledere og ansatte bør vite om.* Teknisk Ukeblad. Hentet 29. mars 2021 fra <https://www.tu.no/artikler/tror-pa-langvarig-hjemmekontor-her-er-farene-radene-og-losningene-ledere-og-ansatte-bor-vite-om/497886>
- Knapp, H. (2018). Multiple Regression. I *Intermediate Statistics Using SPSS* (s. 1-44, kap. 12). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781071802625.n12>
- Ko, H. J. & Kim, J.-H. (2016). Relationships among Nursing Work Environment, Job Embeddedness, and Turnover Intention in Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(3), 279-291. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.3.279>
- Langemyr, H. A., Marte. (2020). *Personellutfordringen i Forsvaret - Rekruttering, kompetanse og digitalisering* (Rapport UTSYN 2020 Sept). UTSYN - Forum for utenriks og sikkerhet. <https://www.prosjektutsyn.no/wp-content/uploads/2020/10/Personellutfordringen-i-Forsvaret.pdf>
- Lee, J., Sohn, Y. W., Kim, M., Kwon, S. & Park, I.-J. (2018). Relative Importance of Human Resource Practices on Affective Commitment and Turnover Intention in South Korea and United States. *Frontiers in Psychology*, 9(669), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00669>

- Lee, T. W., Burch, T. C. & Mitchell, T. R. (2014). The Story of Why We Stay: A Review of Job Embeddedness. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 199-216. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091244>
- Lerand, D. (2020, 6. mars). Forsvarsgren. I *Samfunn*. Store Norske Leksikon. Hentet 9. mai 2021 fra <https://snl.no/forsvarsgren>
- Lillekvelland, T. & Strand, K. R. (2015). *En analyse av sluttrater og stillingsrotasjon i Forsvaret* (Rapport 2014/00434). Forsvarets Forskningsinstitutt (FFI). <https://www.ffi.no/publikasjoner/arkiv/en-analyse-av-sluttrater-og-stillingsrotasjon-i-forsvaret>
- Lister, K. & Harnish, T. (2019). Telework and its effects in the United States. I J. C. Messenger (Red.), *Telework in the 21st Century - an evolutionary perspective* (s. 128-171). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781789903751>
- Lunde, N. T. (2018). Norske militærkodekser. *Necesse*, Vol 3(1), 47-57. <http://hdl.handle.net/11250/2502085>
- Lytell, M. C. & Drasgow, F. (2009). "Timely" Methods: Examining Turnover Rates in the U.S. Military. *Military Psychology*, 21(3), 334-350. <https://doi.org/10.1080/08995600902914693>
- Mansour, S. & Mohanna, D. (2018). Mediating role of job stress between work-family conflict, work-leisure conflict, and employees' perception of service quality in the hotel industry in France. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* 17(2), 154-174. <https://doi.org/10.1080/15332845.2017.1340755>
- McKinsey-rapporten. (2015). *Modernisering og effektivisering av stabs-, støtte- og forvaltningsfunksjoner i forsvarssektorenn*. Forsvarsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/modernisering-og-effektivisering-av-forsvarssektoren/id2401031/>
- McNeish, D. (2018). Thanks coefficient alpha, we'll take it from here. *Psychological Methods*, 23(3), 412-433. <https://doi.org/10.1037/met0000144>
- Ministry of Defence. (2021, 28. jan). *Guidance : Flexible Service in the armed forces* Ministry of Defence (MOD). Hentet 29. nov 2021 fra <https://www.gov.uk/government/publications/flexible-engagements-system-what-you-need-to-know/what-you-need-to-know-about-the-flexible-engagements-system>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J. & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *The Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- Mitchell, T. R. & Lee, T. W. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in organizational behavior*, 23, 189-246. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(01\)23006-8](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(01)23006-8)

- Moran, M. (2021, 11. aug). *Testing Assumptions of Linear Regression in SPSS*. Statistics Solutions. Hentet 24. nov 2021 fra <https://www.statisticssolutions.com/testing-assumptions-of-linear-regression-in-spss/>
- Morton, S. M. B., Bandara, D. K., Robinson, E. M. & Carr, P. E. A. (2012). In the 21st Century, what is an acceptable response rate? *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 36(2), 106-108. <https://doi.org/10.1111/j.1753-6405.2012.00854.x>
- Nordmo, M., Hystad, S. W., Sanden, S. & Johnsen, B. H. (2020). Mental Health During Naval Deployment: The Protective Role of Family Support. *Military Medicine*, 185(5/6), e703-e710. <https://doi.org/10.1093/milmed/usz436>
- Norges Rederiforbund. (2020, 21. des). *Internasjonale myndigheter har sviktet sjøfolk*. Norges Rederiforbund. Hentet 10. mai 2021 fra <https://rederi.no/aktuelt/2020/-har-sviktet-sjofolk/>
- NOU 2012: 14. (2012). *Rapport fra 22. juli-kommisjonen*. Statsministerens kontor. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-14/id697260/>
- Nyberg, A. (2010). Retaining your high performers: Moderators of the performance–job satisfaction–voluntary turnover relationship. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 440-453. <https://doi.org/10.1037/a0018869>
- Nyberg, A., Peristera, P., Bernhard-Oettel, C. & Leineweber, C. (2018). Does work–personal life interference predict turnover among male and female managers, and do depressive symptoms mediate the association? A longitudinal study based on a Swedish cohort. *BMC Public Health*, 18(828), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5736-7>
- O'Neill, J. W., Harrison, M. M., Cleveland, J., Almeida, D., Stawski, R. & Crouter, A. C. (2009). Work–family climate, organizational commitment, and turnover: Multilevel contagion effects of leaders. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 18-29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.004>
- Olsvik, V. M. & Lauritzen, T. (2014). *Stigespillet – Unge kvinners karriereløp i Forsvaret* (Rapport 2014/08). Østlandsforskning. <https://www.ostforsk.no/publikasjoner/stigespillet-unge-kvinnens-karrierelop-i-forsvaret/>
- Oosthuizen, R. M., Coetzee, M. & Munro, Z. (2019). Work-life balance, job satisfaction and turnover intention amongst information technology employees. *Southern African business review*, 20(1), 446-467. <https://doi.org/10.25159/1998-8125/6059>
- Padmanabhan, M. & Srinivasan, S. K. (2016). Work-Life Balance And Work-Life Conflict on Career Advancement of Women Professionals In Information and Communication Technology Sector, Bengaluru, India. *International Journal of Research - GRANTHAALAYAH*, 4(6), 119-130. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v4.i6.2016.2645>
- Prop. 14 S (2020–2021). *Evne til Forsvar - Vilje til beredskap. Langtidsplan for forsvarssektoren*. Forsvarsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-14-s-20202021/id2770783/>

- Prop. 111 LS (2014-2015). *Ordningen for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m.* Forsvarsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-111-ls-2014-2015/id2408094/>
- Prop. 151 S (2015-2016). *Kampkraft og bærekraft. Langtidsplan for forsvarssektoren.* Forsvarsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-151-s-20152016/id2504884/>
- Ramesh, A. & Gelfand, M. J. (2010). Will they stay or will they go? The role of job embeddedness in predicting turnover in individualistic and collectivistic cultures. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 807-823. <https://doi.org/10.1037/a0019464>
- Renå, H. (2016). Til kamp mot survey-monsteret. *Stat & Styring*, 26(2), 56-58. <https://doi.org/10.18261/ISSN0809-750X-2016-02-19>
- Rincy, V. M. & Panchanatham, N. (2014). Work Life Balance: A Short Review of the Theoretical and Contemporary Concepts. *Continental Journal of Social Sciences*, 7(1), 1-24. https://www.researchgate.net/publication/332072697_WORK_LIFE_BALANCE_A_SHORT_REVIEW_OF_THE_THEORETICAL_AND_CONTEMPORARY_CONCEPTS
- Ringl, R. W. (2013). *The Relationship between Job Embeddedness and Work Engagement* [Masteroppgave, San José State University]. SJSU ScholarWorks. <https://doi.org/10.31979/etd.bqe4-2gdb>
- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W. & Mitchell, T. R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*, 71(1), 23-65. <https://doi.org/10.1111/peps.12226>
- Sánchez-Vidal, M. E., Cegarra-Leiva, D. & Cross, C. (2020). Gender differences in inter-role conflict in Spain. *Employee Relations: The International Journal*, 42(2), 437-452. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2019-0120>
- Sannes, R. (2004). *Dataanalyse og statistikk - Kvantitativ tilnærming* (3.11. utg.). Handelshøyskolen BI. http://home.bi.no/fg188001/metode/Kvantitativ_datanalyse_v3-11.pdf
- Siegel, P. A., Fishman, J. B., Fishman, A. Y., Post, C. & Garden, C. (2005). The Moderating Influence of Procedural Fairness on the Relationship Between Work-Life Conflict and Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 13-24. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.13>
- Sjøli, H. P. (2020, 13. okt). Beredskapen styrkes i Norge. *Verdens Gang*. <https://www.vg.no/nyheter/meninger/i/kRJB36/beredskapen-styrkes-i-norge>
- Solheim, K. (2007). *Etterspurte kvinner i lite attraktiv bransje? : en kvalitativ studie av kvinners arbeidsvilkår og faglige orienteringer i IKT-bransjen* [Masteroppgave, Universitetet i Oslo]. DUO Vitenarkiv. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-16226>

- SPH. (2021). *Statens Personalthåndbok* (SPH-2021). Kommunal- og moderniseringsdepartementet,. <https://lovdata.no/pro/SPH/sph-2021>
- Språkrådet. (2021). «Rolle». I *Språkrådet - Bokmålsordboka*. Språkrådet. Hentet 11. mars 2021 fra <https://ordbokene.no/bm,nn/w/rolle>
- Statens havarikommisjon. (2021). *Delrapport 2 om kollisjonen mellom fregatten KNM Helge Ingstad og tankbåten Sola TS utenfor Stureterminalen i Hjeltefjorden, Hordaland, 8. november 2018* (Rapport 2021/05). <https://havarikommisjonen.no/Sjofart/Avgitte-rapporter/2021-05>
- Steder, F. B. & Fauske, M. F. (2012). *Tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret* (Rapport 2012/00903). Forsvarets Forskningsinstitutt (FFI). <https://www.ffi.no/publikasjoner/arkiv/tiltak-for-a-oke-kvinneandelen-i-forsvaret>
- Strand, K. R. (2019). *Hva vet vi om hvorfor spesialisten slutter i Forsvaret – en litteraturstudie* (Rapport 2019/00386). Forsvarets Forskningsinstitutt (FFI). <https://www.ffi.no/publikasjoner/arkiv/hva-vet-vi-om-hvorfor-spesialisten-slutter-i-forsvaret-en-litteraturstudie>
- Strøm, K. (2020, 20. januar). Sofie (18) er motormann-lærling på fregatt. *Bladet Vesterålen*. <https://www.blv.no/nyheter/sofie-18-er-motormann-laerling-pa-fregatt/>
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B. & Diab, H. (2016). The Influence of Work Life Balance on Turnover intention in Private Hospitals: The Mediating Role of Work Life Conflict. *European Journal of Business and Management*, 8(20), 126-139. <https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/31661>
- Svendsen, B., Bakken, Ø., Chramer, C., Hansen, T., Hellebust, S., Mathisen, K. O. & Warncke, M. (2020). *Økt evne til å kombinere menneske og teknologi*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/svendsen-utvalget/id2740079/>
- Søbstad, T. & Antonsen, Ø. (2015, 3. feb). *Sjøforsvaret vil mangle folk i mange år*. Norsk rikskringkasting. Hentet 9. aug 2021 fra <https://www.nrk.no/tromsogfinnmark/sjoforsvaret-vil-mangle-folk-i-mange-ar-1.12187742>
- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273-1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tavakol, M. & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Taylor, V. H. (2014, 27. feb). *Telework provides more flexible work arrangements*. Air Combat Command. Hentet 29. nov 2021 fra <https://www.acc.af.mil/News/Article-Display/Article/661381/telework-provides-more-flexible-work-arrangements/>
- Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>

- Thomassen, E. (2021, 5. mai). Trepertssamarbeid. I *Økonomi og næringsliv*. Store Norske Leksikon. Hentet 8. mai 2021 fra <https://snl.no/trepertssamarbeid>
- UCLA Statistical Consulting. (2020, 20. apr). *Principal Components (PCA) and Exploratory factor analysis (EFA) with SPSS*. Hentet 9. nov 2021 fra <https://stats.idre.ucla.edu/spss/seminars/efa-spss/>
- Vågenes, M. V. & Gran, M. (2021, 12. feb). *KNM Otto Sverdrup ferdig med krigsgodkjenning i England*. Forsvaret. Hentet 10. mai 2021 fra <https://www.forsvaret.no/aktuelt-og-presse/aktuelt/knm-otto-sverdrup-ferdig-med-krigsgodkjenning-i-england>
- Wong, J.-Y. & Lin, J.-H. (2007). The role of job control and job support in adjusting service employee's work-to-leisure conflict. *Tourism Management*, 28(3), 726-735. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2006.05.003>
- Zalokar, N. (1988). Male-Female Differences in Occupational Choice and The Dema. *Economic Inquiry*, vol. 26(1), 59-74. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.1988.tb01669.x>

Vedlegg

Vedlegg A – Godkjenning av Norsk Senter for Forskningsdata

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

about:blank



NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Jobb, familieliv og fritid i Marinen og Kystvakten

Referansenummer

327995

Registrert

26.05.2021 av Daniel Svarstad - dsv004@post.uit.no

Behandlingsansvarlig institusjon

UiT Norges Arktiske Universitet / Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi / Handelshøgskolen

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Merethe Drønnen, merethe.dronnen@uit.no, tlf: [REDACTED]

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Daniel Svarstad, dsv004@uit.no, tlf: [REDACTED]

Prosjektperiode

20.01.2021 - 01.12.2021

Status

14.06.2021 - Vurdert

Vurdering (3)

14.06.2021 - Vurdert

NSD har vurdert ytterligere endringer også registrert 10.06.21

Endringen innebærer endring av tittel og dermed også informasjonsskriv og opplastet spørreskjema. Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med

personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 14.06.21. Behandlingen kan fortsette.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp underveis ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Kontaktperson hos NSD: Øyvind Straume

Lykke til videre med prosjektet!

10.06.2021 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 10.06.21

Endringen innebærer ytterligere informasjon om sikringstiltak og bruk av underleverandører, og til håndtering av tilbaketrekking av samtykke. Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 10.06.21. Behandlingen kan fortsette.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp underveis ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Kontaktperson hos NSD: Øyvind Straume

Lykke til videre med prosjektet!

10.06.2021 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 10.06.2021, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

For studenter er det obligatorisk å dele prosjektet med prosjektansvarlig (veileder). Del ved å trykke på knappen «Del prosjekt» i menylinjen øverst i meldeskjemaet. Prosjektansvarlig bes akseptere invitasjonen innen en uke. Om invitasjonen utløper, slik som i ditt tilfelle, må hun inviteres på nytt.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 01.12.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1 f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

Ved bruk av databehandler (f.eks ved skylagring eller videosamtale) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Vedlegg B – Godkjenning av Forsvarets Høgskole



FORSVARET
Forsvarets høgskole

1 av 2

Vår saksbehandler
Borghild Boye, bboye@mil.no
+4723 09 57 55, 0510 5755
FHS/FAGSTAB/SEK STUD STØ

Vår dato 2021-06-23
Vår referanse 2021/019531-004/FORSVARET/002

Tidligere dato **Tidligere referanse**

Til
Daniel Svarstad og Kristian Nikolaisen
.
..

Kopi til
SJØ/KV
SJØ/MAR

Tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål

1 Bakgrunn

Forsvarets høgskole (FHS) har mottatt deres søknad av 27. mai 2021 om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål. Prosjektet det skal innhentes data til er en masteroppgave, og følgende problemstilling er oppgitt: «Finnes det sammenhenger mellom arbeid-, familie- og fritid-rollekonflikter og turnoverintensjon blant militært tilsatte i Marinen og Kystvakten?» Det skal gjennomføres spørreundersøkelse blant militært tilsatte i Marinen og Kystvakten, og tillatelse fra avdelingene er innhentet.

2 Drøfting

Vurdering av søknader om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål er regulert av *Bestemmelse om utlevering av personopplysninger til forskning og gjennomføring av spørreundersøkelser*, fastsatt av sjef HR-avdelingen i Forsvarsstaben 1. mai 2018.

I henhold til punkt 2.3 og 2.4 i denne bestemmelsen er det en forskningsnemnd oppnevnt av sjef FHS som har myndighet til å behandle søknader om tillatelse til datainnsamling i Forsvaret. Kriterier og rettsgrunnlag som skal legges til grunn for vurderingen er omtalt i punkt 4.1 og 4.2.

Forskningsnemnda har vurdert deres søknad som tilfredsstillende i henhold til gjeldende krav.

3 Vedtak

Søknad om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål innvilges. Tillatelsen gjelder til prosjektslutt 1. desember 2021.

4 Vilkår for tillatelsen

Det er kun gitt tillatelse til innhenting av det datamaterialet som fremgår av søknaden. Data hentet fra Forsvaret skal ikke benyttes til andre formål enn den aktuelle masteroppgaven. Ved prosjektslutt skal alle data hentet fra Forsvaret slettes. Det skal sendes sluttmelding til FHS vedlagt masteroppgaven. Sluttmelding sendes til fhs.datautlevering@mil.no

Postadresse
Postboks 800 Postmottak
2617 Lillehammer
Norge

Besøksadresse
Oslo mil/Akershus
0015 OSLO
Norge

Sivil telefon/telefaks
/

Militær telefon/telefaks
99/0500 3699

Epost/ Internett
postmottak@mil.no
www.forsvaret.no

Organisasjonsnummer
NO 986 105 174 MVA

Vedlegg

Sven G. Holtmark
professor
leder av forskningsnemnda

Dokumentet er elektronisk godkjent, og har derfor ikke håndskreven signatur.

Vedlegg C – Løyve fra Sjøforsvarsstaben til publisering av data

Verdivurdering «Frafallsanalyse i forskningsprosjekt»

Bakgrunn

Sikkerhetsavdelingen er anmodet av OK Daniel Svarstad om en verdivurdering av tabell 1, hensyntatt at den skal benyttes til frafallsanalyse. Frafallsanalyse i forskningsprosjekt og «Tabell 1» er vedlagt.

Drøfting

I henhold til offentlighetsloven er alle saksdokumenter i utgangspunktet offentlige. Det er altså ikke anledning til å gradere noe uten at det lovlig kan unntas fra offentligheten med hjemmel i sikkerhetsloven, offentlighetsloven eller beskyttelsesinstruksen. Det er vesentlig å merke seg at offentlighetsloven gir ikke påbud om unntak, sikkerhetsloven gjør det derimot straffbart å ikke unnta fra offentlighet. Dette er informasjon som skal underlegges taushetsplikten om opplysninger, om de blir kjent, som kan skade rikets sikkerhet, landets forsvar eller forholdet til fremmede makter eller internasjonale organisasjoner. Begrunnelse for å beskytte informasjon er ulikeartet men fellesnevneren er at det foreligger et rettslig grunnlag for å unnta opplysninger fra offentliggjøring og at det kan få skadefølger for nasjonale sikkerhetsinteresser og grunnleggende nasjonale funksjoner hvis informasjonen blir offentliggjort. Vurdering av skadefølger gjennomføres med en skadevurdering.

Det er alltid informasjonseier som skal vurdere verdien av informasjonen. Informasjonseier i frafallsanalysen vurderes til å være Sjøforsvaret.

Frafallsanalysen er et forskningsprosjekt på problemstilling rundt rollekonflikt mellom arbeid og familie blant militært ansatte i Sjøforsvaret. Prosjektet har samlet inn data fra Marinen og Kystvakten og det er tall fra respondentene som skal benyttes i de videre analyser og konklusjoner.

Prosjektet opplyser at Forskningsprosjektet er godkjent av Nasjonalt Senter for forskningsdata (NSD) og Forsvarets Høyskole (FHS) gjennom tildelt konsesjon fra NSD, og tillatelse fra FHS til å gjennomføre spørreundersøkelser i Forsvaret. Tillatelsen fra FHS bygger på godkjenning fra stabssjef Sjøforsvaret til dette konkrete forskningsprosjektet.

Kriterier for å kunne verdivurdere informasjonen er som nevnt om informasjonen kan skade nasjonale sikkerhetsinteresser om den blir kjent. Frafallsanalysen slik den er fremstilt pt og kommunisert med sikkerhetsavdelingen vurderes til å være informasjon som ikke berører nasjonale sikkerhetsinteresser. Imidlertid kan deler av informasjonen, i høy nok oppløsning, være informasjon som faller under kategorien skjermingsverdig ugradert informasjon.

Videre kan sammenstilling og systematisering av store mengder UGRADERT og allment tilgjengelig informasjon i noen tilfeller utgjøre en så verdifull samling av opplysninger at summen må anses som sikkerhetsgradert. For å begrense muligheten for at slike oppstillinger kan bli sikkerhetsgradert, er det meget viktig at prosjektet er nøyaktig og grundig med egen verdivurderingsprosess for på den måten redusere mengden informasjon som ligger i grenselandet for å bli gradert. På samme måte må man være bevisst på hvordan UGRADERT informasjon distribueres (papir og e-post), håndteres og makuleres (fysisk tilintetgjort eller levert for gjenvinning som sender det til utlandet for bearbeiding), jf. prinsippet om «need to know».

Større mengder sikkerhetsgradert informasjon på samme graderingsnivå, f.eks. BEGRENSET, kan tidvis gi et så omfattende bilde av en helhet at summen/sammenstillingen av informasjonen må graderes høyere enn hvert enkeltbidrag.

Konklusjon

Sikkerhetsavdelingen vurderer informasjonen, slik den kommuniseres og fremkommer i vedlagte frafallsanalyse, til å være ugradert informasjon. Prosjektet bør forholde seg til ovenfor nevnte drøfting og «Overordnet verdivurdering for Sjøforsvaret». Sikkerhetsavdelingen understreker at prosjektet og informasjonseiere i de videre analyser må verdivurdere informasjonen i lys av sikkerhetsloven og rikets sikkerhet.

Haakonsværn den, 23. september 2021.

Sikkerhetsavdelingen Sjøforsvarets baser.

Kommentar fra forfatterne av studien:

Data som er presentert Sikkerhetsavdelingen er i oppgaven gjenspeilet i 4.3.2 Data til demografisk frafallsanalyse, 4.3.3 Frafallsanalyse og tabell 1. Data i studien er vurdert i henhold til skriv over, datert 23. september 2021 fra Sikkerhetsavdelingen Sjøforsvarets baser. Merk at det er foretatt justeringer for å i større grad bevare anonymiteten til respondentene hvor eksakte verdier i tabell 1 er fjernet. Det er likevel mulig å regne seg frem til ca. antall. Det har dessuten vært stillingsrotasjon i en eller flere av avdelingene siden dataene ble utlevert fra Forsvaret.

Vedlegg D – Opprinnelige variabler

Dette vedlegget viser hvordan spørsmålene ble satt sammen til variabler i forkant av faktoranalysen. Se Vedlegg E for endelige variabler.

Job embeddedness

Fit to community (5 items)

- ^a Jeg er svært fornøyd med hvor jeg bor
- ^a Været hvor jeg bor passer meg godt
- ^a Nabolaget hvor jeg bor passer meg godt
- ^a Jeg anser området hvor jeg bor som mitt hjem
- ^a Området jeg bor i tilbyr fritidsaktiviteter jeg verdsetter

Fit to organization (9 items)

- ^a Jeg verdsetter de jeg jobber sammen med
- ^a Mine kollegaer er nokså lik meg selv
- ^a Jobben min utnytter ferdighetene og talentet mitt på en god måte
- ^a Jeg opplever å passe godt inn i Sjøforsvaret
- ^a Jeg passer inn i Sjøforsvarets kultur
- ^a Jeg verdsetter myndigheten og ansvaret jeg har i Sjøforsvaret
- ^a Mine verdier er kompatible med Forsvarets verdier
- ^a Jeg kan nå mine karrieremål i Forsvaret
- ^a Jeg har positive følelser knyttet til min karriereutvikling

Community related sacrifice (3 items)

- ^a Å forlate nabolaget vil være tungt
- ^a Folk i nabolaget respekterer meg
- ^a Nabolaget mitt er trygt

Organizational related sacrifice (9 items)

- ^a Jeg opplever stor frihet i denne jobben til å bestemme hvordan jeg når mine mål
- ^a Naturalytelsene i denne jobben er enestående
- ^a Jeg føler at kolleger på jobb respekterer meg

- ^a Jeg ville ofret mye om jeg forlot denne jobben
- ^a Mine forfremmelsesmuligheter i Forsvaret er gode
- ^a Jeg blir godt kompensert for mine prestasjoner
- ^a Fordelene i denne jobben er gode
- ^a Pensjonsgodene i Forsvaret er gunstige
- ^a Framtidsutsiktene mine ved å fortsette i Sjøforsvaret er utmerket

Links to community (6 items)

- ^b Sivil status (Er du gift?)
- ^c Hvis du er gift eller har samboer, er vedkommende i jobb?
- ^c Eier du hjemmet du bor i?
- ^c Har du nær familie i nærhet til området du bor i?
- ^d Hvor mange av familiemedlemmene dine bor i nærheten av der du bor?
- ^d Hvor mange av dine nære venner bor i nærheten av der du bor?

Links to organization (5 items)

- ^e År i nåværende stilling
- ^f År i Sjøforsvaret
- ^g Samarbeid med kolleger
- ^d Antall team du er en del av
- ^d Antall arbeids- og/eller ledergrupper du er en del av

^a Skala: 1 = «I svært liten grad» til 5 = «I svært stor grad»

^b Kalkulert fra spørsmål om sivil status. 0 = «Singel» eller «Samboer» eller «Har kjæreste/partner», 1 = «Gift/registret partner»

^c Dikotomi: 0 = «Nei», 1 = «Ja»

^d Intervaller: 1 = «0», 2 = «1-2», 3 = «3-4», 4 = «5-6», 5 = «7+»

^e Intervaller: 1 = «0-2», 2 = «3-4», 3 = «5-6», 4 = «7-8», 5 = «9+»

^f Intervaller: 1 = «0-4», 2 = «5-9», 3 = «10-14», 4 = «15-19», 5 = «20+»

^g Intervaller: 1 = «0», 2 = «1-5», 3 = «6-10», 4 = «Mer enn 10»

Fleksible arbeidsordninger

^a Mitt arbeid tillater at jeg i perioder kan jobbe hjemmefra eller ved et alternativt kontor som er nærmere hjemme enn mitt faste arbeidssted

^a Mitt arbeid tillater at jeg kan benytte meg av fleksibel arbeidstid (FLEX)

^a Jeg benytter meg ofte av fleksibel arbeidstid

^a Mitt arbeid er godt tilrettelagt for arbeid hjemmefra

^b Timer jobbet hjemmefra eller alternativt kontorsted

^a Skala: 1 = «Svært uenig» til 5 = «Svært enig»

^b Intervaller: 1 = «0 timer», 2 = «1-10 timer», 3 = «11-20 timer», 4 = «21-30 timer», 5 = «mer enn 30 timer»

Forutsigbarhet

^a Jeg opplever å ha stor innflytelse på arbeidsplanene som gjelder for meg

^b Overordnet, hvor mye kontroll vil du si at du har på planleggingen av din egen arbeidstid?

^a Jeg opplever at avdelingens arbeidsplaner er pålitelige og gir meg trygghet for når jeg skal være på jobb, og når jeg skal ha fri

^a Jeg opplever at planene for avdelingen er forutsigbare nok til at jeg kan planlegge min fritid flere uker frem

^a Jeg opplever at planene for avdelingen er forutsigbare nok til at jeg kan planlegge min fritid flere måneder frem

^c Jeg opplever ofte å måtte jobbe på dager jeg etter arbeidsplanen skulle hatt helt fri

^c Min avdeling står ofte på beredskap med korte klartider

^c Jeg blir ofte kalt ut på beredskapsoppdrag

^a Skala: 1 = «Svært uenig» til 5 = «Svært enig»

^b Skala: 1 = «Ingen kontroll» til 5 = «Fullstendig kontroll»

^c Reversert koding for å beregne variabel. Skala: 1 = «Svært enig» til 5 = «Svært uenig»

Arbeid-familie-fritid-konflikt

Arbeid-familie-konflikt (5 items)

- ^a Kravene fra arbeidet mitt påvirker hjem- og familielivet
- ^a Tiden arbeidet mitt tar gjør det utfordrende å oppfylle mine plikter i hjemmet
- ^a Ting jeg ønsker å gjøre hjemme blir ikke gjort på grunn av kravene jobben til meg
- ^a Jobben min gjør meg anspent, og gjør det vanskelig å oppfylle mine plikter i hjemmet
- ^a På grunn av arbeidsrelaterte plikter må jeg gjøre forandringer på planene for familieaktiviteter

Arbeid-fritid-konflikt (4 items)

- ^a Jeg har ikke nok tid til fritidsaktiviteter på grunn av jobben min
- ^a Jeg har ikke nok tid til å delta i fritidsaktiviteter med familie/venner på grunn av jobben min
- ^a Jeg har ikke nok energi til å delta i fritidsaktiviteter på grunn av jobben min
- ^a Jobben min forhindrer meg fra å delta på fritidsaktiviteter

^a Skala: 1 = «Svært uenig» til 5 = «Svært enig»

Turnoverintensjon

- ^a Hvor ofte har du vurdert å slutte i Forsvaret?
- ^a Hvor ofte blir du frustrert når du ikke får mulighet til å oppnå dine personlige mål?
- ^a Hvor ofte drømmer du om å få en annen jobb som bedre passer dine personlige behov?
- ^b Hvor ofte gleder du deg til en ny dag på jobb?
- ^c I hvilken grad opplever du at din nåværende stilling tilfredsstiller dine personlige behov?
- ^d Hvor sannsynlig er det at du aksepterer et jobbtilbud fra en annen arbeidsgiver dersom du opprettholder samme lønn?

^a Skala: 1 = «Aldri» til 5 = «Alltid»

^b Reversert koding for å beregne variabel. Skala: 1 = «Alltid» til 5 = «Aldri»

^c Skala: 1 = «I svært liten grad» til 5 = «I svært stor grad»

^d Skala: 1 = «Svært usannsynlig» til 5 = «Svært sannsynlig»

Vedlegg E – Variabler etter faktoranalyse

Dette vedlegget viser variablene slik de ble satt sammen etter faktoranalysen. For alle praktiske formål er det disse som er benyttet i hypotesetestingen.

Fleksibilitet	Score		Z-score			
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
^a Mitt arbeid tillater at jeg i perioder kan jobbe hjemmefra eller ved et alternativt kontor som er nærmere hjemme enn mitt faste arbeidssted	1.72	1.03	0	1	-0.7	3.17
^a Mitt arbeid tillater at jeg kan benytte meg av fleksibel arbeidstid (FLEX)	3.03	1.44	0	1	-1.4	1.36
^a Jeg benytter meg ofte av fleksibel arbeidstid	2.3	1.35	0	1	-0.9	2.01
^a Mitt arbeid er godt tilrettelagt for arbeid hjemmefra	1.37	0.73	0	1	-0.5	4.95
^a Jeg opplever å ha stor innflytelse på arbeidsplanene som gjelder for meg	3.09	1.18	0	1	-1.7	1.62
Totalt gjennomsnitt	2.30	0.83	0	0.71	-1.07	2.35

^a Skala: 1 = «Svært uenig» til 5 = «Svært enig»

Forutsigbarhet	Score		Z-score			
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
^a Jeg opplever at avdelingens arbeidsplaner er pålitelige og gir meg trygghet for når jeg skal være på jobb, og når jeg skal ha fri	3.01	1.27	0	1	-1.5	1.56
^a Jeg opplever at planene for avdelingen er forutsigbare nok til at jeg kan planlegge min fritid flere uker frem	3.08	1.28	0	1	-1.6	1.51
^a Jeg opplever at planene for avdelingen er forutsigbare nok til at jeg kan planlegge min fritid flere måneder frem	2.48	1.34	0	1	-1.1	1.87
^b Jeg opplever ofte å måtte jobbe på dager jeg etter arbeidsplanen skulle hatt helt fri	3.22	1.09	0	1	-2	1.63
^b Min avdeling står ofte på beredskap med korte klartider	2.95	1.23	0	1	-1.5	1.66
^b Jeg blir ofte kalt ut på beredskapsoppdrag	3.79	1.06	0	1	-2.6	1.14
Totalt Gjennomsnitt	3.09	0.92	0	0.76	-1.76	1.56

^a Skala: 1 = «Svært uenig» til 5 = «Svært enig»

^b Reversert koding for å beregne variabel. Skala: 1 = «Svært enig» til 5 = «Svært uenig»

Arbeid-familie-fritid-konflikt	Score		Z-score			
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
<i>Arbeid-familie-konflikt</i>						
^a Kravene fra arbeidet mitt påvirker hjem- og familielivet	3.87	1.03	0	1	-2.7	1.1
^a Tiden arbeidet mitt tar gjør det utfordrende å oppfylle mine plikter i hjemmet	3.49	1.06	0	1	-2.3	1.42
^a Ting jeg ønsker å gjøre hjemme blir ikke gjort på grunn av kravene jobben til meg	3.39	1.03	0	1	-2.3	1.56
^a Jobben min gjør meg anspent, og gjør det vanskelig å oppfylle mine plikter i hjemmet	2.95	1.09	0	1	-1.7	1.88
^a På grunn av arbeidsrelaterte plikter må jeg gjøre forandringer på planene for familieaktiviteter	3.51	1.06	0	1	-2.3	1.41
<i>Arbeid-fritid-konflikt</i>						
^a Jeg har ikke nok tid til fritidsaktiviteter på grunn av jobben min	3.18	1.16	0	1	-1.8	1.57
^a Jeg har ikke nok tid til å delta i fritidsaktiviteter med familie/venner på grunn av jobben min	3.25	1.13	0	1	-1.9	1.54
^a Jeg har ikke nok energi til å delta i fritidsaktiviteter på grunn av jobben min	2.91	1.16	0	1	-1.6	1.81
^a Jobben min forhindrer meg fra å delta på fritidsaktiviteter	3.11	1.12	0	1	-1.8	1.68
Totalt Gjennomsnitt	3.30	0.85	0	0.78	-2.09	1.56

^a Skala: 1 = «Svært uenig» til 5 = «Svært enig»

Turnoverintensjon	Score		Z-score			
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
^a Hvor ofte har du vurdert å slutte i Forsvaret?	2.77	1.11	0	1	-1.5	2.01
^a Hvor ofte blir du frustrert når du ikke får mulighet til å oppnå dine personlige mål?	3.09	0.92	0	1	-2.2	2.08
^a Hvor ofte drømmer du om å få en annen jobb som bedre passer dine personlige behov?	3.3	1.05	0	1	-2.1	1.62
^b Hvor ofte gleder du deg til en ny dag på jobb?	2.6	0.88	0	1	-1.8	2.73
^c I hvilken grad opplever du at din nåværende stilling tilfredsstiller dine personlige behov?	2.78	0.96	0	1	-1.8	2.32
^d Hvor sannsynlig er det at du aksepterer et jobbtilbud fra en annen arbeidsgiver dersom du opprettholder samme lønn?	3.45	1.28	0	1	-1.9	1.21
<i>Totalt Gjennomsnitt</i>	3.00	0.77	0	0.75	-1.78	1.82

^a Skala: 1 = «Aldri» til 5 = «Alltid»

^b Reversert koding for å beregne variabel. Skala: 1 = «Alltid» til 5 = «Aldri»

^c Skala: 1 = «I svært liten grad» til 5 = «I svært stor grad»

^d Skala: 1 = «Svært usannsynlig» til 5 = «Svært sannsynlig»

Job embeddedness	Score		Z-score			
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
<i>Karrieretilfredshet</i>						
^a Jeg kan nå mine karrieremål i Forsvaret	3.00	1.12	0	1	-1.7	1.78
^a Jeg har positive følelser knyttet til min karriereutvikling	2.86	1.1	0	1	-1.6	1.95
^a Jeg opplever stor frihet i denne jobben til å bestemme hvordan jeg når mine mål	3.25	1.06	0	1	-2.1	1.66
^a Mine forfremmelsesmuligheter i Forsvaret er gode	2.55	1.11	0	1	-1.4	2.21
^a Jeg blir godt kompensert for mine prestasjoner	2.25	1.02	0	1	-1.2	2.69
^a Fordelene i denne jobben er gode	2.72	0.94	0	1	-1.8	2.42
^a Pensjonsgodene i Forsvaret er gunstige	1.65	0.98	0	1	-0.6	3.43
^a Framtidsutsiktene mine ved å fortsette i Sjøforsvaret er utmerket	2.63	1.06	0	1	-1.5	2.22
<i>Nærmiljøkompatibilitet</i>						
^a Jeg er svært fornøyd med hvor jeg bor	4.11	0.9	0	1	-3.4	1
^a Været hvor jeg bor passer meg godt	3.35	0.97	0	1	-2.4	1.7
^a Nabolaget hvor jeg bor passer meg godt	3.84	0.91	0	1	-3.1	1.28
^a Jeg anser området hvor jeg bor som mitt hjem	4.01	1.08	0	1	-2.7	0.92
^a Området jeg bor i tilbyr fritidsaktiviteter jeg verdsetter	3.82	0.95	0	1	-2.9	1.25
^b Hvor mange av familiemedlemmene dine bor i nærheten av der du bor?	2.46	1.51	0	1	-0.9	1.68
^a Å forlate nabolaget vil være tungt	3.15	1.27	0	1	-1.6	1.46
^a Folk i nabolaget respekterer meg	3.71	0.76	0	1	-3.5	1.7

Organisasjonskompatibilitet

^a Jeg verdsetter de jeg jobber sammen med	4.23	0.7	0	1	-4.6	1.11
^a Mine kollegaer er nokså lik meg selv	3.40	0.73	0	1	-3.2	2.19
^a Jeg opplever å passe godt inn i Sjøforsvaret	3.89	0.73	0	1	-3.9	1.51
^a Jeg passer inn i Sjøforsvarets kultur	3.74	0.77	0	1	-3.5	1.63
^a Mine verdier er kompatible med Forsvarets verdier	4.15	0.68	0	1	-4.6	1.25
^a Jeg føler at kolleger på jobb respekterer meg	4.03	0.65	0	1	-3.1	1.5

Organisasjonsforbindelser

^c Samarbeid med kolleger	3.08	0.82	0	1	-1.3	1.12
^b Antall team du er en del av	3.02	0.96	0	1	-2.1	2.07
^b Antall arbeids- og/eller ledergrupper du er en del av	2.18	0.76	0	1	-1.5	3.73

^a Skala: 1 = «I svært liten grad» til 5 = «I svært stor grad»

^b Intervaller: 1 = «0», 2 = «1-2», 3 = «3-4», 4 = «5-6», 5 = «7+»

^c Intervaller: 1 = «0», 2 = «1-5», 3 = «6-10», 4 = «Mer enn 10»

Vedlegg F – Faktoranalyser

Dette vedlegget viser faktoranalysene som ble gjort underveis før studien fant resultatet vist i kapittel 5.

Fleksibilitet og forutsigbarhet - 4 komponenter

Pattern Matrix ^a	Komponent			
	1	2	3	4
Mitt				
later at jeg i perioder kan jobbe hjemmefra eller ved et alternativt kontor som er nærmere hjemme enn mitt faste arbeidssted				0.83
Mitt arbeid tillater at jeg kan benytte meg av fleksibel arbeidstid (FLEX)	-0.24	0.81		
Jeg benytter meg ofte av fleksibel arbeidstid	-0.25	0.68		0.23
Mitt arbeid er godt tilrettelagt for arbeid hjemmefra				0.92
Jeg opplever å ha stor innflytelse på arbeidsplanene som gjelder for meg	0.29	0.72		
Jeg opplever at avdelingens arbeidsplaner er pålitelige og gir meg trygghet for når jeg skal være på jobb, og når jeg skal ha fri	0.77	0.19		
Jeg opplever at planene for avdelingen er forutsigbare nok til at jeg kan planlegge min fritid flere uker frem	0.87			
Jeg opplever at planene for avdelingen er forutsigbare nok til at jeg kan planlegge min fritid flere måneder frem	0.81			0.22
Jeg opplever ofte å måtte jobbe på dager jeg etter arbeidsplanen skulle hatt helt fri	0.65		0.25	
Min avdeling står ofte på beredskap med korte klartider				0.84
Jeg blir ofte kalt ut på beredskapsoppdrag				0.86
Overordnet, hvor mye kontroll vil du si at du har på planleggingen av din egen arbeidstid?	0.38	0.66		

^a Rotation converged in 11 iterations.

Faktoranalyse arbeid-familie-fritid-konflikt

Component Matrix ^a	Komponent 1
Kravene fra arbeidet mitt påvirker hjem- og familielivet	0.72
Tiden arbeidet mitt tar gjør det utfordrende å oppfylle mine plikter i hjemmet	0.80
Ting jeg ønsker å gjøre hjemme blir ikke gjort på grunn av kravene jobben stiller til meg	0.84
Jobben min gjør meg anspent, og gjør det vanskelig å oppfylle mine plikter i hjemmet	0.71
På grunn av arbeidsrelaterte plikter må jeg gjøre forandringer på planene for familieaktiviteter	0.80
Jeg har ikke nok tid til fritidsaktiviteter på grunn av jobben min	0.83
Jeg har ikke nok tid til å delta i fritidsaktiviteter med familie/venner på grunn av jobben min	0.84
Jeg har ikke nok energi til å delta i fritidsaktiviteter på grunn av jobben min	0.63
Jobben min forhindrer meg fra å delta på fritidsaktiviteter	0.80

^a 1 component extracted.

Faktoranalyse turnoverintensjon

Component Matrix ^a	Komponent 1
Hvor ofte har du vurdert å slutte i Forsvaret?	0.79
Hvor ofte blir du frustrert når du ikke får mulighet til å oppnå dine personlige mål?	0.71
Hvor ofte drømmer du om å få en annen jobb som bedre passer dine personlige behov?	0.84
Hvor ofte gleder du deg til en ny dag på jobb?	0.70
I hvilken grad opplever du at din nåværende stilling tilfredsstiller dine personlige behov?	0.75
Hvor sannsynlig er det at du aksepterer et jobbtilbud fra en annen arbeidsgiver dersom du opprettholder samme lønn?	0.69

^a 1 component extracted.

Faktoranalyse job embeddedness

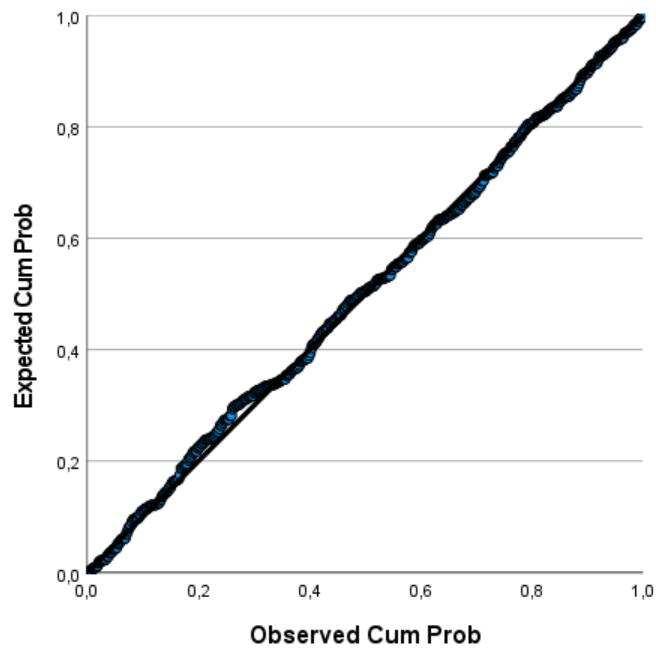
Pattern Matrix ^a	Komponent							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Jeg verdsetter de jeg jobber sammen med			0.73					
Mine kollegaer er nokså lik meg selv			0.65					-0.22
Jobben min utnytter ferdighetene og talentet mitt på en god måte	0.42		0.38					
Jeg opplever å passe godt inn i Sjøforsvaret								-0.74
Jeg passer inn i Sjøforsvarets kultur								-0.80
Jeg verdsetter myndigheten og ansvaret jeg har i Sjøforsvaret	0.30		0.27					-0.29
Mine verdier er kompatible med Forsvarets verdier			0.28			-0.25		-0.43
Jeg kan nå mine karrieremål i Forsvaret	0.65			0.21				-0.23
Jeg har positive følelser knyttet til min karriereutvikling	0.73					-0.21		
År i nåværende stilling						0.83		
År i Sjøforsvaret		0.25		0.46	0.29	0.34		
Samarbeid med kolleger			0.20		0.64	-0.15		
Antall team du er en del av				-0.32	0.72	0.17		
Antall arbeids- og/eller ledergrupper du er en del av					0.76			
Jeg opplever stor frihet i denne jobben til å bestemme hvordan jeg når mine mål	0.56		0.22					
Naturalytelsene i denne jobben er enestående	0.52		0.21	-0.40	-0.24			
Jeg føler at kolleger på jobb respekterer meg			0.69					

Jeg ville ofret mye om jeg forlot denne jobben	0.39		0.20	-0.38
Mine forfremmelsesmuligheter i Forsvaret er gode	0.62		-0.41	
Jeg blir godt kompensert for mine prestasjoner	0.74			
Fordelene i denne jobben er gode	0.70	-0.24		
Pensjonsgodene i Forsvaret er gunstige	0.62			
Framtidsutsiktene mine ved å fortsette i Sjøforsvaret er utmerket	0.71			-0.30
Jeg er svært fornøyd med hvor jeg bor	0.71			
Været hvor jeg bor passer meg godt	0.60	-0.36		
Nabolaget hvor jeg bor passer meg godt	0.84			
Jeg anser området hvor jeg bor som mitt hjem	0.71			
Området jeg bor i tilbyr fritidsaktiviteter jeg verdsetter	0.66			
Hvis du er gift eller har samboer, er vedkommende i jobb?		0.72		
Hvor mange av familiemedlemmene dine bor i nærheten av der du bor?			0.21	0.73
Hvor mange av dine nære venner bor i nærheten av der du bor?				0.77
Å forlate nabolaget vil være tungt	0.72		0.24	
Folk i nabolaget respekterer meg	0.66	0.34	0.21	
Nabolaget mitt er trygt	0.62	0.29		-0.28

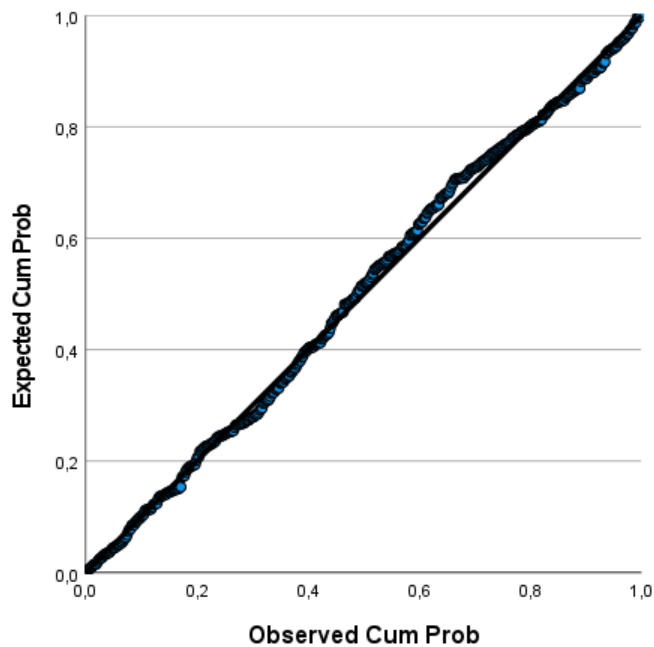
a. Rotation converged in 18 iterations.

Vedlegg G – Preliminære tester

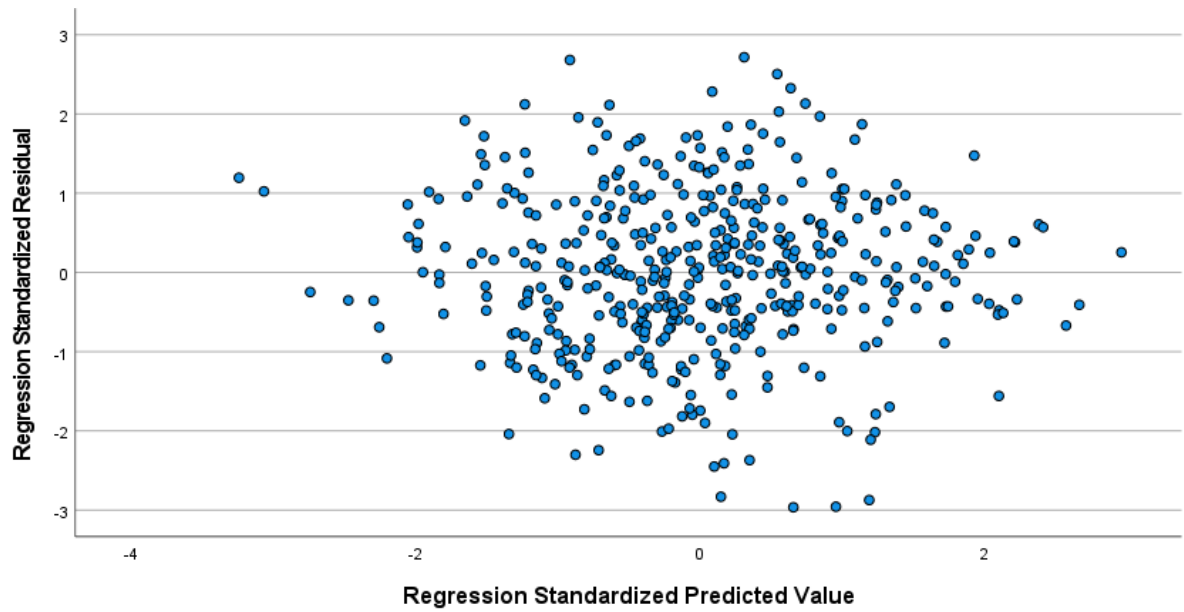
Vedlegget viser preliminære tester ifm multippel regresjonsanalyse i kapittel 5.



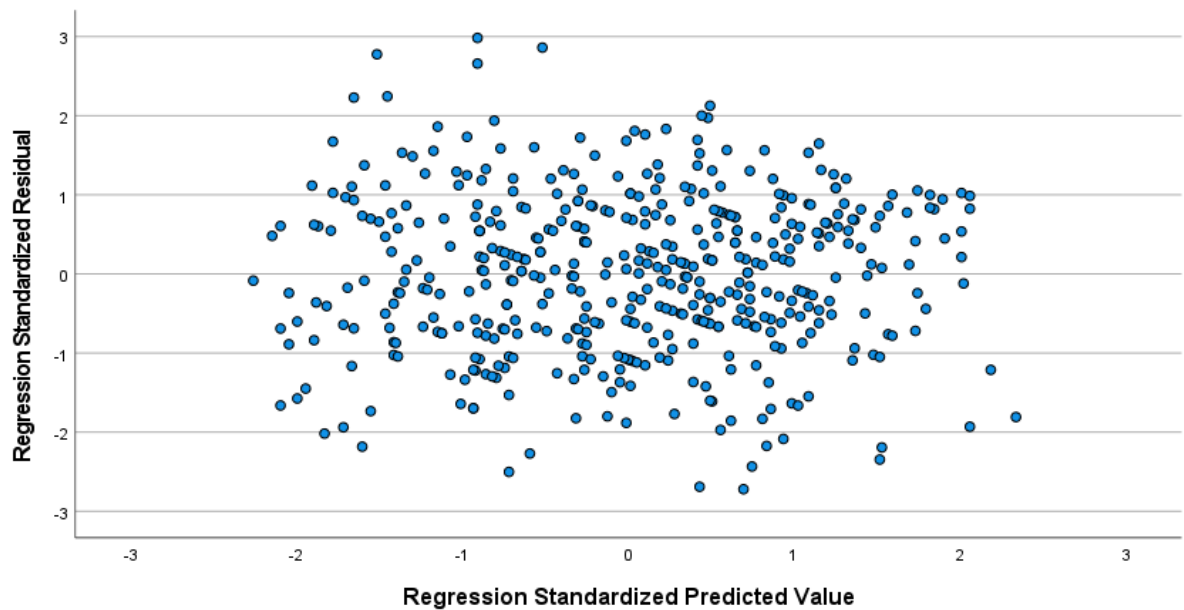
Normal P-P Plot. Avhengig variabel: Turnoverintensjon



Normal P-P Plot. Avhengig variabel: Arbeid-familie-fritid-konflikt



Scatterplott. Avhengig variabel: Turnoverintensjon



Scatterplott. Avhengig variabel: Arbeid-familie-fritid-konflikt

