

## I konflikt eller balanse

Topptekst: I KONFLIKT ELLER BALANSE

# I konflikt eller balanse - ulike prediktorer av betydning for lederes partilfredshet

Ellen Katrin Thorsen



Innlevert som hovedoppgave ved Psykologisk Institutt

UNIVERSITETET I OSLO

April 2012



Topptekst: I KONFLIKT ELLER BALANSE

I konflikt eller balanse -  
ulike prediktorer av betydning for lederes  
partilfredshet

Ellen Katrin Thorsen



Innlevert som hovedoppgave ved Psykologisk Institutt

UNIVERSITETET I OSLO

April 2012



© Ellen Katrin Thorsen

2012

I konflikt eller balanse –

ulike prediktorer av betydning for lederes partilfredshet

<http://www.duo.uio.no/>

# Sammendrag

I konflikt eller balanse –  
ulike prediktorer av betydning for ledes partilfredshet

Ellen Katrin Thorsen

Veiledet av professor Jostein Rise

Universitetet i Oslo

Hovedhensikten med denne studien var å undersøke hvilke psykologiske prosesser som var av betydning for ledes partilfredshet. I en stadig mer krevende hverdag hvor det forventes at ledere skal fylle flere roller, kan stress, krav og frustrasjoner bli en del av hverdagen. Dobbelrollen mellom arbeid og privatliv kan bli dermed bli en kamp om ressurser og energi, hvor motivasjon for jobben og i parforholdet kan redusere den negative effekten av stress og utbrenthet. Ideen til studien ble basert på teorier og tidligere forskning om intraprosessene selvregulerende evne og motivasjon, av betydning for interpersonlige prosesser.

Utvalget besto av 452 ledere fra små og mellomstore bedrifter i Norge hvor data var innhentet spesifikt for denne studien i et selvstendig forskningsprosjekt. Spørreskjemaet besto av tidligere skalaer fra psykologisk forskning, som ble tilpasset denne studien. En skala om selvregulerende evne i forholdet til partner ble utarbeidet spesifikt. Studien ble gjennomført som en survey, hvor data ble analysert i et korrelasjonelt design og gjennom ulike regresjonsanalyser. En empirisk modell dannet grunnlag for plassering av de ulike prediktorer i grupper etter en distal – proksimal tilnærming til fenomenet partilfredshet. Resultatet viste at evnen til global selvregulerende evne ikke påviste partilfredshet direkte, men førte til at ledere ble flinkere til å håndtere en rollekonflikt mellom arbeid og partner som igjen bidro til økt partilfredshet. De proksimale parrelaterte prediktorene, var av størst betydning for partilfredshet, hvor global selvregulerende evne førte til mindre krangling i parforholdet som igjen bidro til økt partilfredshet. Selvbestemmelse i parforhold, bestående av komponentene autonomi, kompetanse og tilhørighet, var den beste prediktoren for ledes partilfredshet.

Studiens nytteverdi vil være å forstå ledes intrapersonlige og interpersonlige prosesser av betydning for partilfredshet for å forhindre brutte forhold og skilsmisser.

Nøkkelord: Partilfredshet, leder, global selvregulerende evne, selvbestemmelsesteori, rollekonflikt, kommunikasjon, konfliktstil og krangling







# Forord

Ideen til denne studien kom fra et sitat av den berømte forretningsmannen Donald Trump som etter å ha giftet seg for tredje gang uttalte:

”One of my ex-wives once said to me, ”You have to work at a marriage.” And I said, “That`s the most ridiculous thing,“ because my parents, they didn`t work at the marriage. If you have to work at a marriage, it`s not going to work. It has to be sort of a natural thing”. But my ex-wife would say, “You have to work at this, you have to do this, you have to do that.” And I`m saying to myself, “Man, I work all day long, well into the evening. I don`want to come home and work at a marriage. A marriage has to be very easy” (Smith, 2004, s 134).

Jeg vil rette en stor takk til min veileder professor Jostein Rise, som har vist tilgjengelighet og stor tålmodighet ved mine kritiske og til tider lite veloverveide spørsmål. Takk for gode råd og oppmuntring til selvstendig arbeid.

Samtidig vil jeg takke Henrik Natvig og Ingela Lundin Kvaalem som ledet meg gjennom en frustrerende start med hovedoppgaven. Deres hjelp og veiledning var til uvurderlig støtte i begynnelsen av prosjektet. Videre vil jeg takke Jon Martin Sundet som bidro med råd og tips ved registrering av spørreskjema på statistikkprogrammet SPSS.

En stor takk til alle som har hjulpet meg med innsamlingen av spørreskjema, og til alle som har tatt seg tid til å fylle det ut. Uten deres velvillighet hadde det ikke blitt verken studie eller resultater.

Til sist vil jeg takke familien og mine venner for deres tålmodighet ved mitt manglende engasjement og tilstedeværelse i altfor lang tid. Jeg lover å komme sterkere tilbake.

Oslo/Sandefjord, april, 2012

Ellen Katrin Thorsen



# Innholdsfortegnelse

I konflikt eller balanse – ulike prediktorer av betydning for lederes partilfredshet	4.
Tolkning og avgrensning	5.
Psykologisk teori og empiri av betydning for partilfredshet	6.
Den triangulære teori om kjærlighet	6.
Kjærlighetens farger	8.
Tilhørighetshypotesen	9.
Psykologisk teori og empiri om ledelse, arbeid og privatliv	9.
Spilloverteori	12.
Segmenteringsteori	12.
Kompensasjonsteori	12.
Psykologisk teori og empiri om selvet og relasjoner	13.
Selvet og relasjoner i et historisk perspektiv	13.
Begrepet selvregulerende evne i et historisk perspektiv	13.
Begrepet selvregulerende evne og selvkontroll	13.
Modeller i selvregulerende evne	16.
Kybernetikkmodellen – ”The feedback loop theory”	16.
Den begrensede ressursmodell for selvkontroll	16.
Betydning av glukosenivå i kroppen	17.
Den kognitive affektive prosesseringsmodell – ”CAPS”	17.
Motivasjonskonflikt	18.
Psykologisk teori og empiri om motivasjon	19.
Selvbestemmelsesteori (”Self Determination Theory”)	19.
Psykologisk teori om kommunikasjon og konflikt i parforhold	20.
Gottmans kaskademodell	20.
Emosjoner i relasjonelle forhold	21.
Ineffektiv krangling og konfliktteori	22.
Empiri	24.
Teoretisk rammeverk	25.
Spesifikk forskningshypotese	27.
Metode	28.
Spørreskjema pilotstudie	28.

Rekruttering hovedundersøkelse	29.
Datainnsamling hovedundersøkelse	30.
Spørreskjemaet	30.
Operasjonalisering	30.
Kriterievariabel partilfredshet	31.
Prediktorer	31.
Global selvregulerende evne	32.
Selvbestemmelse i jobb	32.
Rollekonflikt mellom arbeid og partner	33.
Selvregulerende evne partner	33.
Selvbestemmelse i parforhold	34.
Ineffektiv krangling i parforhold	34.
Konfliktløsningsstil	35.
Engasjert konfliktløsningsstil	35.
Positiv konfliktløsningsstil	35.
Unnvikende – avvergende konfliktløsningsstil	36.
Ettergivende konfliktløsningsstil	36.
Manglende besvarelse av ledd	36.
Erstatning av ubesvarte ledd	37.
Design	37.
Statistiske analyser	37.
Resultater	38.
Gjennomsnitt og standardavvik for kriterievariabel og prediktorvariabler	39.
Korrelasjoner mellom prediktorer og kriterievariabel	39.
Multikollinearitet	41.
Utelligere, normalitet, linearitet, homoskedasitet	41.
Analyseresultater	42.
Kjønn og demografiske data	42.
Sosial ønskverdighet	43.
Resultat av hierarkisk multippel regresjonsanalyse	44.
Effekten av den totale prediktormodell på partilfredshet	45.
Hypotesespesifikke resultater	45.
Innføring av distale prediktorer i blokk 2	46.

Innføring av jobbprediktorer i blokk 3	46.
Innføring av parprediktorene i blokk 4	46.
Diskusjon	47.
Prediksjon av partilfredshet ved distal prediktor global selvregulerende evne	50.
Prediksjon av partilfredshet gjennom jobbrelevante prediktorer	51.
Prediksjon av partilfredshet gjennom parrelaterte prediktorer	53.
Betydning av ineffektiv krangling for partilfredshet	53.
Prediktorer for partilfredshet – Hva kjennetegner de parene som lykkes?	58.
Reliabilitet	59.
Responskategori for de ulike måleinstrumenter	60.
Oppbygging av spørreskjema	61.
Gjennomsnitt og standardavvik for utvalget	63.
Validitet	64.
Innholdsvaliditet	64.
Kriterievaliditet	64.
Konstruktvaliditet	64.
Studiens generaliserbarhet	65.
Begrensninger ved studien	66.
Fremtidig forskning	67.
Konklusjon	68.
Referanseliste	70.
Vedlegg	78.
Spørreundersøkelse	79.



## **I konflikt eller balanse – ulike prediktorer av betydning for ledes partilfredshet**

I dagliglivet kan lange arbeidsdager konkurrere med krav fra familie og venner og lede til en konstant konflikt mellom ønsker og plikter (Rawn & Vohs, 2006). De daglige opplevelsene, vil kunne iverksette et mønster av krav, stress og frustrasjoner som vil danne grunnlaget for negative emosjoner i parforholdet (Schulz, Cowan & Cowan, 2004). Arbeid og familieliv vil interagere og opplevelser man har på jobb kan påvirke familielivet og omvendt (Greenhaus & Singh, 2004). I et stadig mer konkurransepreget samfunn hvor begge parter i et forhold jobber, (Neault & Pickerell, 2005) og hvor toinntektsfamilien (Sørensen, 2006) blir et begrep, vil utfordringen være å mestre egne behov for karriere, men også et velfungerende privatliv. På den ene siden øker intensiteten og kravene til arbeidets utførelse, på den andre siden behovet for et sosialt liv, hvor venner og familie får større betydning. Dobbeltrullen mellom arbeid og privatliv kan i et forhold hvor begge parter jobber, by på en del utfordringer. Lange arbeidsdager og krav til overskudd og samvær etter arbeidsdagens slutt, kan bli en kamp om ressurser og energi.

Begge parter i et forhold vil kunne oppleve at de krysser en grense mellom to verdener gjennom sine daglige gjøremål, grensen mellom arbeid og privatliv (Clark, 2000). Samtidig viser forskning at norske ledere vil ha begge deler (Sørensen, 2006). Kampen om balanse mellom arbeid og privatliv, blir dermed sentral i hverdagen. Å ha en lederstilling, kan ses som status, hvor personen har mestret å oppnå en høyere posisjon gjennom hardt arbeid. Svært få mennesker får en lederjobb rett etter endt utdanning. Å ha avansert til en lederstilling, kan dermed gi sosial status og signaler om at man har lyktes, hvor høy lønn kan bekrefte suksessen. Følelsen av å ha mestret, kan bli en ressurs, en buffer som balanserer alle kravene stillingen innebærer. Samtidig vil høy lønn og ekstra fordeler i jobben, ikke gi samme tilfredsstillelse som om man opplever glede og engasjement. Ved manglende engasjement, tross høyere lønn og øvrige betingelser, kan hverdagen for ledere bli en evig kamp om oppfyllelse av bedriftens strategier og mål. Oppfyllelse av bedriftens budsjett, krav til helse, miljø og sikkerhet for de ansatte, effektivitet og positive resultater i regnskapet, er overordnede mål, som hvis de oppfylles, kan være signaler på om en leder har lyktes. De daglige jobbrelaterte utfordringer som kritikk fra overordnede og underordnede, håndtering av frustrasjoner og vanskelige medarbeidere, konflikter på arbeidsplassen i tillegg til utførelse av egne arbeidsoppgaver, kan bidra til at ledere føler seg ubekvemme (Langslet, 2002) og utilstrekkelige, samtidig som lederjobben gir status. Balansen

mellom krav og ressurser på jobb kan dermed komme i tillegg til rollekonflikt mellom arbeid og partner.

Begrepet leder ble fra det 19. århundre brukt for å beskrive kontroll og innflytelse, og i vestlig ledelse forventes det i dag at ledere skal redusere usikkerhet og vise riktig retning (Einarsen & Skogstad, 2002). Ledelse kan defineres som "en prosess hvor et individ leder et annet ved å organisere, rettlede, koordinere, støtte og motivere det i sin streben etter prestasjoner" (Forsyth, 2006: 376). Ledelse er ikke en statisk karakteristikk av en gruppe eller et individ, men en kompleks interpersonlig prosess hvor individer samarbeider om å motivere og påvirke hverandre for å oppnå individuelle mål (Forsyth, 2006).

Mange arbeidsgivere, også i et familievennlig land som Norge, forventer at en arbeidstaker er oppofrende i sin rolle (Halrynjo, 2009). Spesielt kan kravene gjelde ledere som forventes å jobbe mer, og samtidig være tilgjengelig til enhver tid. Krav fra så vel arbeidsgiver som partner kan derfor oppleves som uforenlige (Day & Chamberlain, 2006), hvor personen kan føle seg klemt mellom to roller. Balanse kan i disse tilfeller bli en utfordring. I et stadig tøffere konkurransepreget samfunn hvor endringer skjer fortløpende (Neault & Pickerell, 2004), og hvor det forventes at en leder fyller begge roller, vil en rollekonflikt kunne oppstå. En rollekonflikt kan defineres som et pågående press fra både arbeid og familie som er gjensidig uforenlige ved at man ikke samtidig kan møte kravene til begge roller (Greenhaus & Singh, 2004). I et arbeidsliv hvor krevende jobber gjør det vanskelig å skille mellom arbeidstid og fritid, kan partner bli den tapende part også fordi arbeidsplassen kan by på flere fristende bekjenskaper som kan true et samliv (Noack, 2006). Fenomenet kan spesielt gjøre seg gjeldende hos ledere fordi representasjon, møter og reisevirksomhet kan bli en del av jobben. Arbeidsdagen avsluttes ofte ikke før etter at lange møter og representasjonsmiddager er gjennomført. For mye fokus på jobb, kan medføre mindre oppmerksomhet på privatlivet og partner.

For å kunne skape en bedre hverdag og en jevnere balanse mellom jobb og privatliv for ledere, kan det være nyttig å vite hvordan man kan ivareta balansen for å forebygge antall skilsmisser og separasjoner. I forhold hvor en rollekonflikt mellom jobb og partner oppleves, kan balanse i livet være en utfordring (Nault & Pickerell, 2004), og man kan stille spørsmål om hva som kjennetegner de parene som lykkes med sitt parforhold (Sternberg, 1986). Spesielt vanskelig kan balansen mellom arbeid og privatliv være for par hvor den ene eller begge parter er ledere.



Et tilfredsstillende forhold til en partner, er av stor betydning for helse og trivsel i hverdagen. Likevel endte 10 228 ekteskap her i landet i skilsmisse i 2010 (SSB, 2011). Antallet skilsmisser har vært konstant fra 2006 til 2011 (SSB, 2012). I 2010 tok 11 740 ektepar ut separasjon (SSB, 2011), mens tallet var sunket til 11 238 i 2011 (SSB, 2012). Andelen skilsmisser har økt med 37 % fra perioden 1981 – 1985 til 2011 og antall separasjoner har økt med 14 % i samme periode (SSB, 2012). Hvor mange samboerforhold både med og uten barn som ender med brudd, finnes det ikke tall på. Å opprettholde et velfungerende parforhold er blitt vanskeligere etter hvert som kjønnsroller, kulturelt press og en redusert trygghet for parforholdets varighet, er blitt påtrengende faktorer i samlivet (Emmerson, 2002).

Betydningen av å ha et tilfredsstillende parforhold vil være viktig for så vel psykisk som fysisk helse. Mestrer man ikke kravene som stilles på jobb og i privatlivet, kan stress, søvnløshet og depresjon etter hvert bli en del av hverdagen, spesielt hos ledere med høye krav til effektivitet. Arbeidspress kan se ut til å påvirke helsetilstanden ved forhøyede nivåer av det skadelige hormonet cortisol og økt nivå av fettstoffer i blodet, men hvor sosial støtte kan gi en modererende effekt (Bernin, Theorell & Sandberg, 2001). For å unngå alvorlige fysiske og psykiske lidelser forårsaket av jobbpress, kan det av den grunn være viktig for en leder å ha et tilfredsstillende forhold til en partner.

Nyere forskning har vist at hjertets struktur kan endres som følge av kjærlighets sorg, nære dødsfall eller traumatiske livshendelser, et syndrom kalt Takotsubo eller Broken Heart Syndrome (Løchen, 2012). Lidelsen rammer 1 – 3 % av de som legges inn med akutte hjerteinfarktsymptomer, noe som indikerer at 450 nordmenn kan bli rammet av dette syndromet hvert år (Løchen, 2012). Syndromet ble først oppdaget av japanske forskere i 1990, og i følge Reeder & Prasad ved den medisinske databasen uptodate.com (2012), er lidelsen økende. Det vil derfor kunne være av stor betydning for så vel fysisk som psykisk helse at man som leder og partner blir oppmerksom på mekanismer som bidrar til økt partilfredshet, både av hensyn til egen fysisk og psykisk velvære, men også av hensyn til partner og samspillet i relasjonen.

Partilfredshet kan defineres som den subjektive betydning en part i en relasjon tillegger forholdet (Hendrick, Dicke & Hendrick, 1998). En relasjon kan defineres som et resultat av de emosjoner to mennesker har for hverandre (Duck, 2007). En nær relasjon kan defineres som en sterk, hyppig og mangfoldig, gjensidig avhengighet som varer over en betydelig tidsperiode (Kelley et al., 1983). Med bakgrunn i denne definisjon kan nære relasjoner karakteriseres av de 4 egenskapene styrke, hyppighet, mangfold og varighet (Kelly, et al., 1983).

Betydningen for en god samhandling med andre personer, vil likeledes være viktig for en leders tilpasning til en gruppe bestående av underordnede eller overordnede. En god samhandling med et konstruktivt kommunikasjonsmønster kan også være viktig i parforholdet. Det vil derfor kunne være av forebyggende karakter at en leder evner å se sine egne begrensninger, styrker og svakheter. Ved å kjenne til sammenhengen mellom intrapersonlige prosesser og betydningen av disse for kvaliteten på samhandling i et interpersonlig forhold, vil lederen lettere kunne motvirke at konflikter oppstår.

### *Parforhold i et historisk perspektiv*

Tidligere var det mest vanlig at kun mannen jobbet utenfor hjemmet. I dag er det vanlig at begge parter i et forhold jobber (Neault & Pickerell, 2005; Nutting, B., 2010). I følge SSB (2011), er i dag syv av ti kvinner og nesten åtte av ti menn yrkesaktive. For bare 30 år siden, var under 50 % av norske kvinner arbeidsaktive eller arbeidssøkende (SSB, 2011). I tillegg er det forventet at spesielt ledere er tilgjengelig, også utenfor arbeidstiden. Mobiltelefon er blitt et verktøy for tilgjengelighet, og har medført at grensen mellom jobb og privatliv er utvisket (Sørensen, 2006). Likeledes har digitale medier blitt enda mer fremtredende, og det er forventet at man som leder er aktiv gjennom de aktuelle kanaler og vier sin oppmerksomhet til disse.

Tilgjengelighet er i dag blitt et krav i arbeidslivet så vel som privat, noe som kan skape en enda større forventning til innfrielse av alle de krav som blir stilt til en leder. Hvordan man som leder og partner kan ivareta parforholdet i en stadig mer hektisk hverdag, hvor krav til jobbutførelse og partilfredshet kan bli to motstridende behov, vil kunne bli en stadig større utfordring i dagens konkurranseorienterte samfunn hvor økende grad til tilgjengelighet er forventet.

Sett fra et evolusjonsperspektiv vil nåtidens utfordringer være mange. Tidligere levde menneskene sammen i en liten gruppe hvor interaksjon skjedde mellom de nære familiemedlemmer, (Forgas, Baumeister & Tice, 2009), mens mennesket i dag treffer flere hundre personer i løpet av få minutter på en gate i en storby (Baumeister & Alquist, 2009). Presentasjon og regulering av selvet i møte med mange mennesker gjennom jobb og privatliv, kan ses som langt mer krevende i dag enn tidligere, (Baumeister & Alquist, 2009) og vil av den grunn kunne by på flere utfordringer for parforholdet.

### *Tolkning og avgrensning*

Mye forskning er gjennomført for å finne ut hva som kan bedre arbeidstakerens arbeidsforhold og trivsel, og hvilken lederstil som fremmer et godt arbeidsmiljø og jobbegasjement (Major & Lauzun, 2010; Thorsen, 2009), men mindre fokus er viet lederens langsiktige reaksjoner på de økende krav som stilles. Denne studien vil fokusere på interaksjonen mellom intrapersonlige og interpersonlige prosesser hos ledere, hvor høyt arbeidspress og rollekonflikt mellom jobb og privatliv kan true deres partilfredshet. Fenomenet kunne vært vurdert for andre yrkesgrupper, men fordi ledere antas å være i en spesielt utsatt situasjon med utallige krav til mestring, er målet med studien å avdekke hvilke mekanismer som gjør seg gjeldende ved daglig press fra flere arenaer blant denne gruppen og som vil påvirke deres partilfredshet.

Ved betraktning av lederens rollekonflikt, er mye forskning utført på rollekonflikt mellom jobb og familieliv og hvordan disse kan løses praktisk i en travel hverdag (Knudsen, 2010; Major og Lauzun, 2010; Neault & Pickerell, 2004). Mindre forskning er utført for å finne ut hvordan lederen opplever denne rollekonflikten i et intrapersonlig og interpersonlig perspektiv. Likeledes er mye forskning utført av lederens rollekonflikt innen lederrollen, eksempelvis mellom utførelse av ulike oppgaver rettet mot nærmeste overordnede og egne underordnede arbeidstakere (Colbjørnsen, Drake & Haukedal, 2001; Aase & Bele, 2010). Få studier har fokusert på betydningen av intrapersonlige prosesser hos lederen for håndtering av rollekonflikt mellom jobb og partner og konflikt i parforholdet, med mål om et mer tilfredsstillende forhold og et rikere privatliv.

For at ledere lettere skal kunne forebygge utbrenthet, rollekonflikt og samlivsbrudd, er det nødvendig med kunnskap om hva som predikerer partilfredshet. Forskning på sammenhengen mellom intrapersonlige og interpersonlige prosesser, vil av den grunn kunne bidra til at ledere evner å balansere forholdet mellom jobb og privatliv, slik at rollekonflikter mellom disse arenaer kan elimineres. Ved forståelse av hva som predikerer partilfredshet, vil man som leder med fare for rollekonflikt, lettere evne å unngå denne. Et langsiktig mål vil kunne være å forhindre at utviklingen av samlivsbrudd, separasjon og skilsmisse øker hos ledere, en gruppe mennesker hvor høy prestasjonsevne og tilgjengelighet er forventet. Likeledes vil prediktorer for partilfredshet hos ledere kunne gi en økt forståelse for hva som kan bidra til en bedre psykisk og fysisk helse, hvor utallige krav til mestring på jobb og i privatliv forventes i et stadig mer konkurranseorientert samfunn.

Intrapersonlige prosesser oppfattes som prosesser som foregår individuelt i ethvert menneske. Begrepet omfatter i denne studien lederens evne til selvregulering og opplevd grad av autonomi, tilhørighet og kompetanse gjennom selvbestemmelse, ved utførelse av en jobbrelatert oppgave eller for å opprettholde et tilfredsstillende forhold til partner. Intraprosessene selvregulerende evne og motivasjon, vil som antatte prediktorer til lederes partilfredshet, drøftes gjennom hvilken betydning de har for denne. De intrapersonlige mekanismene belyses gjennom ledere med ulike type lederstillinger i denne studien, da lederstillinger både med og uten personalansvar antas å være ressurskrevende, som beskrevet gjennom tidligere forskning (Vohs & Finkel, 2006).

Forholdet mellom to personer i et kjærlighetsforhold påvirkes av at det er en nær interpersonlig prosess som til enhver tid foregår mellom to parter. Interpersonlige prosesser oppfattes som forholdet mellom mennesker i en spesiell kontekst. Krangling som ineffektiv kommunikasjon vil spesielt belyses som en interpersonlig prosess mellom partene i et forhold, og hva den negativt kan bidra med i en interpersonlig kontekst.

Rollekonflikten mellom arbeid og partner belyses uten at eventuelle barn i parforholdet tas i betraktning, tross at dette ytterligere kan påvirke konflikten.

Det finnes mange ulike teorier om ledelse og partilfredshet. De utvalgte teorier beskriver fenomener av betydning for ledelse og partilfredshet i denne studien. Teoriene kan derfor ikke ses som en komplett oversikt over det totale antall teorier som gjennom tidene er fremmet av betydning for ledelse og partilfredshet.

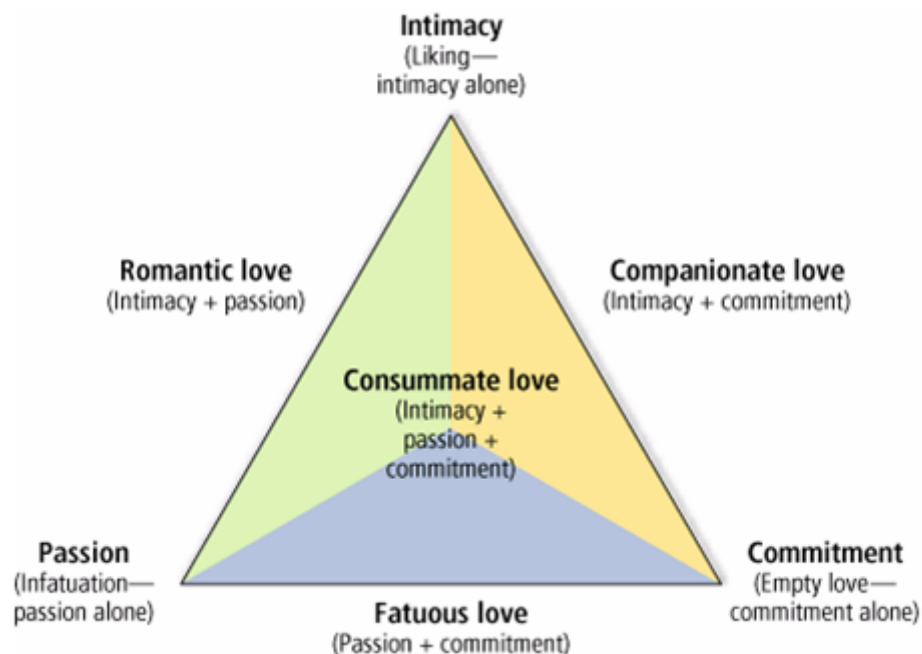
## Psykologisk teori og empiri av betydning for partilfredshet

### *Den triangulære teori om kjærlighet*

Den triangulære teori om kjærlighet ("A triangular Theory of Love") ble utarbeidet i 1986 av Robert J. Sternberg. Teorien består av 3 komponenter, intimitet, lidenskap og forpliktelse, som totalt utgjør den fullendte form for kjærlighet til et annet menneske ("the consummate love"). Teorien omfatter ikke bare kjærlighet til en partner, men kjærlighet i relasjoner man har til mennesker, enten det er bekjente, nære venner, fjerne eller nære slektninger.

Sternberg (1986) illustrerte de 3 faktorene ved bruk av et triangel (figur 1.0.) hvor komponentene utgjør hver sin spiss i triangelet. Intimitet ("intimacy") defineres som følelser av nærhet, samhørighet og tilhørighet i kjærlighetsrelasjoner (Sternberg, 1986). Lidenskap ("passion") defineres som drifter som leder til romanse, fysisk tiltrekning og seksuell fullbyrdelse hvor motivasjon og følelsesmessig aktivering ("arousal") leder til en opplevelse av lidenskap i forholdet (Sternberg, 1986). Forpliktelse ("commitment") defineres som en beslutning, kortsiktig, om at man elsker en annen person, og langsiktig, om at man er forpliktet til å opprettholde denne form for kjærlighet til personen (Sternberg, 1986). Totalt kan de 3 komponentene utgjøre 8 ulike former for kjærlighet avhengig av hvilke komponenter som er tilstede i forholdet (Sternberg, 1986). De tre komponentene har ulike egenskaper avhengig av hvilken relasjon de er representert i, og om forholdet er av kortvarig eller langvarig art (Sternberg, 1986).

Figur 1.0. Den triangulære teori om kjærlighet



Som figur 1.0. illustrerer, er det 8 ulike kombinasjoner av de 3 begrepene. Ved manglende kjærlighet ("nonlove"), som i de fleste relasjoner, er ingen av de tre komponentene

tilstede (Sternberg, 1986). Hvis kun komponenten intimitet er tilstede, liker man personen ("intimacy love"), som i et vennskap hvor man opplever nærhet og varme til en annen person (Sternberg, 1986). Hvis intimitet mangler og de to andre komponentene lidenskap og forpliktelse er tilstede i forholdet, kalles denne form for kjærlighet ("fatuous love"), enfoldig kjærlighet, ofte sett på som "Hollywood- kjærlighet", hvor forholdet er bygget på lidenskap uten det stabiliserende elementet intimitet (Sternberg, 1986). Hvis lidenskap som den eneste komponent mangler i forholdet, kalles denne form for kjærlighet en kameratslig form for kjærlighet ("companionate love") hvor partene lever sammen, ofte i et ekteskap uten at den fysiske tiltrekning er tilstede (Sternberg, 1986). I motsetning er den romantiske kjærlighet ("romantic love") hvor forpliktelseskomponenten mangler, og hvor forholdet er bygget på at man liker hverandre og føler seg fysisk tiltrukket av hverandre (Sternberg, 1986). Hvis derimot kun lidenskapskomponenten er tilstede, kalles denne form for kjærlighet en form for ulykkelig kjærlighet, hvor man er forgapt i en person ("infatuated love"), også kalt kjærlighet ved første blick, i motsetning til et kjærlighetsløst forhold ("empty love") et forhold som kun opprettholdes som følge av forpliktelse, men hvor både intimitet og lidenskap er fraværende (Sternberg, 1986). Den optimale kjærlighet ("consumate love"), inneholder alle de 3 elementene intimitet, lidenskap og forpliktelse, og anses å være den fullendte kjærlighet mellom to mennesker, en kjærlighet som ofte er lettere tilegnet enn vedvarende, og som de fleste mennesker streber etter å oppnå (Sternberg, 1986).

### *Kjærlighetens farger*

Teorien "The colors of love" er bygget på filosofi og litteratur, og ble utarbeidet av Lee i 1973. Teorien er basert på 3 hovedstiler i kjærlighet, Eros, Ludus og Storge, hvor 3 understiler, Agape, Pragma og Mania, danner en kombinasjon av disse (Lee, 1973). "Eros" er en beskrivelse av den lidenskapelige kjærlighet, en emosjonell, altoppslukende opplevelse, mens "Storge" beskriver en vennskapelig eller kameratslig kjærlighet (Lee, 1973). "Ludus" beskriver kjærlighet som en lek, uten langvarige forpliktende forhold, mens "mania" er et eksempel på en besettende kjærlighet fylt av emosjonell intensitet, sjalusi og avhengighet (Lee, 1973). "Pragma" beskrives som en kjærlighet hvor man er på jakt etter en passende partner som kan fylle ens primærbehov, mens "agape" beskrives som den ubetingede, omsorgsfulle kjærlighet hvor man gir og tilgir uten tanke på å få noe igjen (Lee, 1973).

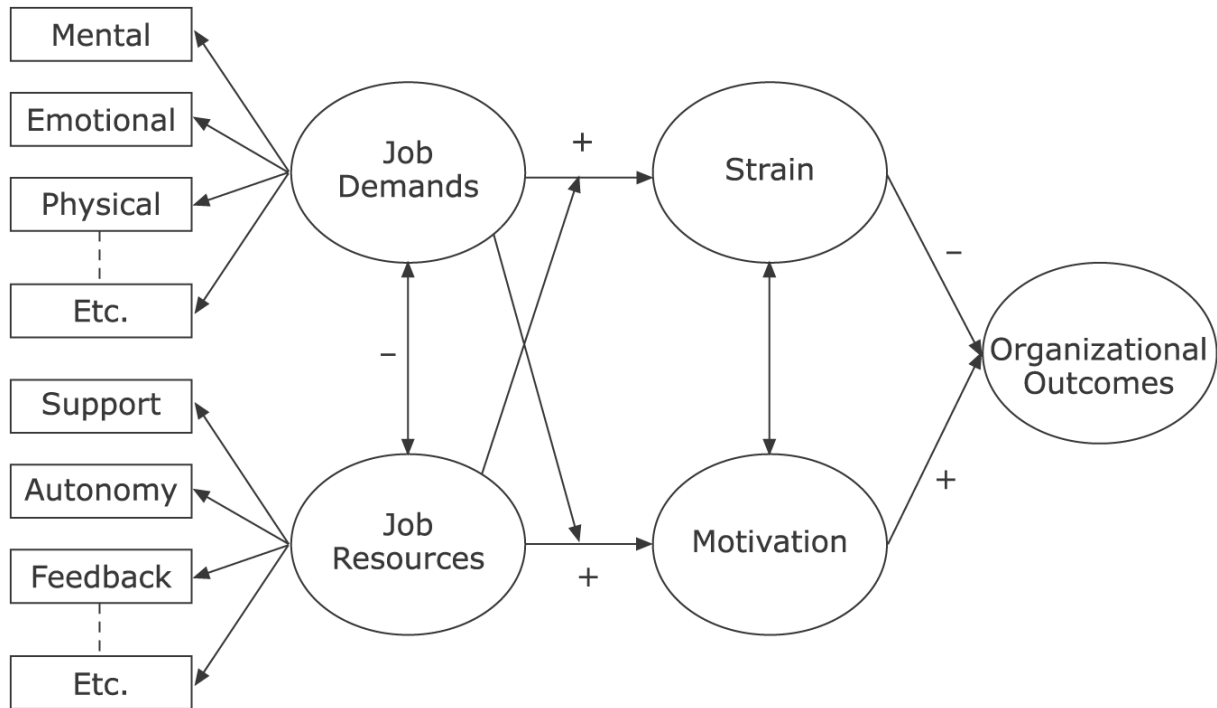
### *Tilhørighetshypotesen*

Tilhørighetshypotesen indikerer at behovet for tilhørighet kan rettes mot et annet menneske og hvor en tapt relasjon, til en viss grad, kan erstattes av en annen person (Baumeister & Leary, 1995). Hovedmotivet bak en slik erstatning, er at dannelsen av relasjoner tar tid på samme måte som i den gradvise økning av intimitet og delt opplevelse (Baumeister & Leary, 1995). Sosial kontakt med en langvarig relasjon er derfor å foretrekke fordi den gir tilfredshet og tilhørighet som ikke oppnås i kontakt med en tilfeldig person eller en fremmed (Baumeister & Leary, 1995). Tilhørighetshypotesen hevder 2 behov som særlig viktig. Behovet for hyppig kontakt eller interaksjoner med en annen person, hvor positiv affekt fri for konflikt og negativ affekt, er av særlig betydning (Baumeister & Leary, 1995). Det andre behovet er, i følge Baumeister & Leary (1995), behovet for å oppfatte at det eksisterer et interpersonlig bånd eller relasjon preget av stabilitet, affektiv omsorg og fremtidig kontinuitet. For å få tilfredsstilt behovet for tilhørighet, er oppfattelsen og innfrielsen av aspektene ved det emosjonelle bånd spesielt viktig (Baumeister & Leary, 1995). En interaksjon med en fremmed person hvor betingelsene for tilhørighet gjennom det emosjonelle båndet ikke er innfridd, vil derfor ikke være spesielt belønnende (Baumeister & Leary, 1995). Med bakgrunn i ovennevnte, ses det som nødvendig at både behovet for kontakt og et interpersonlig bånd er dekket (Baumeister & Leary, 1995).

### Psykologisk teori og empiri om ledelse, arbeid og privatliv

Med bakgrunn i tidligere skille mellom jobb og privatliv, er ulike teorier utarbeidet. Teorien om skillet mellom arbeid og familie, er en forklaring på en kompleks interaksjon mellom to liv, et jobbrelatert liv og et familierelatert liv, hvor utfordringen består i å kunne gi et rammeverk for balanse og unngåelse av konflikt (Clark, 2000). En rollekonflikt kan gjensidig påvirke arbeid og familieforhold (Shockley & Singla, 2011). En rollebalanse derimot, kan defineres som mangel på noe negativt heller enn noe positivt (Marks, Huston, Johnson & MacDermid, 2001).

Figur 2.0. Jobb-ressurs-modellen



Modellen ble utarbeidet med bakgrunn i krav-kontroll- modellen og anstrengelse-belønnings- ubalansemodellen utarbeidet av Karasek (1979). Målet med utarbeidelse av en ny modell var å endre fokus fra negative konsekvenser til en mer realistisk modell bestående av både negative og positive konsekvenser av en jobb (Bakker & Demerouti, 2007). Tidligere modeller poengterer en ubalanse mellom de krav man er utsatt for på jobb og de ressurser man har tilgjengelig (Bakker & Demerouti, 2007), som beskrevet nedenfor.

Krav-kontroll-modellen har dominert den empiriske forskning på jobbstress og helse de siste 20 år (Bakker & Demerouti, 2007). Modellen poengterer at de arbeidstakere som kan bestemme hvordan de skal håndtere jobbkraftene, ikke opplever jobberelatert stress (Karasek, 1979). Videre viser forskning at kombinasjonen av høye jobbkraft og lav jobbkraft er en viktig prediktor for psykologisk stress og ubalanse (Karasek, 1979). Bufferhypotesen indikerer at betydningen av jobbkraft er mindre konsistent og at den kun delvis kan moderere påvirkningen av jobbkraft (Van der Doef & Maes, 1999).



Anstrengelse -belønningsubalansen er en alternativ modell som fremhever belønning fremfor kontroll som viktig for jobbmestring. Modellen indikerer at jobbstress er et resultat av en ubalanse mellom anstrengelse og belønning hvor mangelen på gjensidighet mellom disse fremkaller jobbstress og kardiovaskulære lidelser, samt risiko for psykiske problemer (de Jonge, Bosma, Peter & Siegrist, 2000). Jobbkraft-ressursmodellen indikerer at arbeidstakere med ulike yrker opplever ulike risikofaktorer og ressurser gjennom de jobbkraft som stilles og de ressurser de opplever å ha (Bakker & Demerouti, 2007). Jobbkraft kan defineres som de fysiske og psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter av jobben som krever vedvarende fysisk eller psykologisk anstrengelse eller evner assosiert med visse fysiologiske eller psykologiske kostnader (Bakker & Demerouti, 2007). Jobbressurser kan defineres som fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter av jobben, som enten er funksjonelle mål for arbeidet, reduserte jobbkraft med de tilhørende fysiologiske og psykologiske kostnader, eller stimulerende personlig vekst, læring og utvikling (Bakker & Demerouti, 2007).

Jobb-ressursmodellen hevder at psykologiske prosesser er av betydning for utvikling av jobbrelatert stress og motivasjon gjennom to ulike prosesser (Bakker & Demerouti, 2007). Helse relaterte problemer, dårlige utviklede jobber eller vedvarende høye jobbkraft kan tære på arbeidstakernes mentale og fysiske ressurser og lede til energitap (Bakker & Demerouti, 2007). I følge Hockey (1993), bruker individet en beskyttelsesstrategi mot miljømessige krav, karakterisert av sympatisk aktivering i det endokrine og autonome nervesystem i tillegg til aktiv kontroll gjennom informasjonsprosessering. Beskyttelsesstrategiene kan være så krevende at de kan utløse kompensatoriske strategier som kan medføre innskrenket oppmerksomhet, økt selektivitet, risikable valg og tretthet etter regulering av atferd, som på lang sikt kan medføre utmattelse og utbrenthet (Hockey, 1993).

Modellens motivasjonsprosess, indikerer høyt arbeidsengasjement, lav kynisme og høy jobbutførelse (Bakker & Demerouti, 2007). Jobbressurser kan som definert spille en viktig rolle for indre motivasjon gjennom vekst, læring og utvikling, eller en ytre motivasjon ved måloppnåelse i arbeidet (Bakker & Demerouti, 2007). Ved indre motivasjon, kan jobbressursene dekke grunnleggende menneskelige behov som autonomi, kompetanse og tilhørighet (Deci & Ryan, 2000). Modellen indikerer at interaksjonen mellom jobbkraft og jobbressurser er av betydning for så vel motivasjon som stress, og at jobbressurser vil kunne mediere effekten mellom jobbkraft, stress og utbrenthet (Bakker & Demerouti, 2007).

I en studie testet de Jonge et al.(2000), konsekvensene av krav – kontroll modellen og anstrengelse – belønnings - ubalansemodellen for arbeidstakeres velvære. Resultatene viste at store arbeidsbelastninger på jobb var assosiert med forhøyet risiko for emosjonell utmattelse for arbeidstakere som hadde både høye krav og lav kontroll samt innvirkning på egen jobbutførelse (de Jonge et al., 2000). Sammenlignet med arbeidstakere som hadde lave arbeidsbelastninger og høy kontroll, var risikoen for emosjonell utmattelse 11 ganger så høy for de som ikke hadde lav kontroll og innvirkning på egen jobbutførelse (de Jonge et al., 2000).

### *Spilloverteori*

”Spillover teori” (Staines, 1980) postulerer at det ikke finnes grenser mellom jobb og privatliv, men at følelser og atferd opplevd på en arena ikke kan skilles fra den andre. Teorien indikerer at tilfredsstillelse med egen jobb kan påvirke tilfredsstillelse på andre arenaer, som i familie, fritid og helse (Staines, 1980). Motsatt vil negativ affekt opplevd på en arena lett kunne overføres til en annen arena. Modellen skiller mellom horisontal spilloverteori, hvor affekt i et livsdomene vil påvirke det andre livsdomenet, og vertikal spilloverteori hvor påvirkning av affekt vil påvirke et høyere, mer overordnet livsdomene (Sirgy, Efraty, Siegel & Lee, 2001).

### *Segmenteringsteori*

Segmenteringsteori har den motsatte effekten av spilloverteori ved at individet velger å blokkere en eventuell spillovereffekt ved å segmentere affekt i det aktuelle domenet (Sirgy et al. 2001). Eksempelvis skjer dette ved at en person som føler seg misfornøyd med jobben, segmenterer de negative følelsene ved å hindre at de smitter over på andre livsdomener (Sirgy et al. 2001). Individet vil på denne måten kunne forhindre at negative affekter påvirker et positivt livsdomene.

### *Kompensasjonsteori*

Kompensasjonsteori er en komplementær teori til spilloverteori, hvor affekt fra et område balanseres gjennom affekt på et annet område (Staines, 1980). Manglende tilfredsstillelse på en arena kompenseres gjennom den andre arena (Staines, 1980), ved at et individ misfornøyd i et

livsdomene, vil kunne kompensere for sin manglende trivsel ved å engasjere seg i hyggelige aktiviteter i et annet livsdomene (Sirgy et al. 2001).

## Psykologisk teori og empiri om selvet og relasjoner

### *Selvet og relasjoner i et historisk perspektiv*

Både selvet og relasjoner har tidligere vært gjenstand for forskning innen sosial og personlighetspsykologi gjennom de siste tiår, men lite forskning er utført på sammenhengen mellom disse to domener (Vohs & Finkel, 2006). Først gjennom forskning fra de siste 15 år har man sett nytten av å forene de to domener, og sosial- og personlighetspsykologi har utviklet nye ideer om hvordan intrapersonlige prosesser kan påvirke interpersonlige relasjoner (Vohs & Finkel, 2006). Nye begreper som ”det relasjonelle selv” og ”selvets betydning i relasjoner” har oppstått (Vohs & Finkel, 2006).

### *Begrepet selvregulerende evne i et historisk perspektiv*

Selvregulerende evne, som et aspekt av selvet, ble først viet omfattende oppmerksomhet i sosialpsykologisk sammenheng fra 1990 (Forgas et al. 2009). Etter innføring av den første modellen ”the feedback loop” (Carver & Scheier, 1981), ble flere teorier om selvregulerende evne påfølgende lansert.

### *Begrepet selvregulerende evne og selvkontroll*

Selvregulerende evne kan defineres som en regulering av selvet ved selvet, en forløper for målrettet atferd (Forgas et al. 2009). Likeledes kan selvregulerende evne defineres som en reguleringsprosess innen det totale selvsystem som har til hensikt å regulere prosesser som involverer selvevaluering, selvbeskyttelse og selvopphøyelse med mål å opprettholde og beskytte et positivt selvsyn (Morf & Mischel, 2002). De mange mål fremmer ofte konflikt og den overordnede oppgave i selvregulering er å forhandle mellom disse målene (Morf & Mischel, 2002). Konflikten kalles motivasjonskonflikt hvor forhandlingen mellom kostnader og nytte er

av stor betydning for individets velvære og helse, samt for de interpersonlige og sosiale relasjoner (Morf & Mischel, 2002).

Selvet i selvregulering kan verken ses som et synonym for personen eller som en homunkulus som lever inni mennesket og foretar den nødvendige regulering, men isteden som et psykososialt dynamisk system bestående hovedsakelig av 2 egenskaper (Morf & Mischel, 2002). På den ene siden skal det fungere som en psykologisk regulator som ivaretar adekvat mestring i den sosiale verden (Morf & Mischel, 2002). Dette gjøres ved å ivareta ulike selvregulerende funksjoner viktig for mental helse, som selvevaluering, selvbeskyttelse, forsvar mot stress og angst, samt beskyttelse og forsterkning av selvfølelse og identitet (Strauman, 2002). På den annen side skal selvet være et sosial-interpersonlig system som utvikles fra spedbarnsalder med hensikt om ivaretagelse og opprettholdelse av sosiale relasjoner (Andersen, Chen & Miranda, 2002).

Trekket selvkontroll defineres som evnen til å endre indre tilstander og undertrykke uønsket atferd og lyst (Tangney, Baumeister & Boone, 2004). Begrepet selvkontroll kan defineres som et basisaspekt av selvregulering hvor dominante responser blir hemmet på stimulusnivå (Morf & Mischel, 2002.). Grad av selvkontroll i en gitt situasjon er et produkt av personlighetstrekket og situasjonelle krav, inkludert selvkontroll som begrenset ressurs (Vohs & Finkel, 2006).

Begrepene selvkontroll og selvregulerende evne blir i litteratur ofte brukt om hverandre. Selvregulerende evne kan beskrives som alle former for kontrollert tilpasning av selvet inkludert ubevisst regulering som eksempelvis homeostase (Baumeister & Alquist, 2009). Selvkontroll derimot, refererer til den bevisste anstrengelse for å oppnå selvregulering (Baumeister & Alquist, 2009). Ved beskrivelse av selvregulerende evne som begrenset ressurs, brukes begrepet selvkontroll, også i denne studien. Den begrensede ressursmodell krever stor anstrengelse og viljestyrke og det er derfor ingen grunn til å anta at de ubevisste former for regulering påvirker selvet i denne modellen (Baumeister & Alquist, 2009). Ved henvisning til en artikkel, benyttes de aktuelle begrep brukt i litteraturen. I denne studien foretrekkes begrepet selvregulerende evne som et overordnet begrep, fordi det omfatter både bevisste og ubevisste prosesser. Unntaket er den begrensede ressursmodell, hvor begrepet selvkontroll benyttes.

Det finnes flere ulike typer av selvregulering viktig for et individs atferd og måloppnåelse. Kontroll av tanker, emosjoner og humør, impuls kontroll, regulering av

motivasjon og atferd er alle viktig aspekter ved regulering av selvet (Forgas et al., 2009). Evne og motivasjon til selvkontroll når det er nødvendig, er grunnlaget eller forløpere for adaptiv sosial, emosjonell og kognitiv fungering i hverdagen (Morf & Mischel, 2002). Selvkontroll kan avgjøres av interaksjoner mellom temperament, en biologisk faktor og en motivasjonell psykososial faktor (Morf & Mischel, 2002). Selvkontroll kan anses som en frivillig eller intensjonell eksekutiv funksjon (Derryberry, 2002) som er avhengig av tilgjengeligheten til nødvendig kompetanse som tillater individet å motstå dominante responser og velge alternative responser (Morf & Mischel, 2002). Kompetansen innebærer at individet evner å refokusere sin oppmerksomhet ved selvdistraksjon eller oppmerksomhetsskifte (Morf & Mischel, 2002). I den grad individet mestrer å endre oppmerksomhetsfokus og velge alternative løsninger, vil dette gagne det overordnede totale mål (Morf & Mischel, 2002).

I tilfeller hvor en person opplever to motstridende behov, eksempelvis behovet for å tilfredsstille en arbeidsgiver og en partner samtidig, vil en motivasjonskonflikt oppstå. Selvet er ikke sett kun i relasjon til enkeltindivider, men også til flere individer samlet i grupper viktig for selvkonsept og identitet (Tesser, 2002). Selvet kan være i konstant konkurranse med seg selv, mellom kortsiktig konstant press fra øyeblikkets nytelse til langsiktige mål som krever undertrykkelse av impulsiv og ukontrollert atferd (Morf & Mischel, 2002). Spesielt viktig kan det være å regulere egne impulsive og egoistiske handlinger for å opprettholde varige relasjoner som lett kan trues av plutselige stressorer og fristelser (Fiske, 2002). Hvordan man kan regulere konflikter mellom kortsiktige og langsiktige behov, kan være av betydning for mental helse (Morf & Mischel, 2002).

Selvkontroll er assosiert med positive interpersonlige relasjoner, og forbindelsene mellom selvkontroll og interpersonlig tilpasning kan påvirke hverandre gjensidig (Tangney et al., 2004). Gode familieforhold vil kunne forbedre evne til selvregulering, samtidig som god selvregulering vil forbedre evnen til å komme godt overens med andre, noe som leder til bedre familiedynamikk og gode relasjoner. (Tangney et al. 2004). Personer som skårer høyt på selvkontrollskalaen viser evne til bedre interpersonlige relasjoner, bedre dyadisk tilpasning og mer tilfredsstillende relasjoner (Tangney et al. 2004). Begrepet er positivt korrelert med personlighetstrekket conscientiousness (Tangney et al. 2004).

## *Modeller i selvregulerende evne*

*Kybernetikkmodellen – "The feedback loop theory"*. Teorien ble lansert av Carver og Scheier (1981), pionerene innen forskning på begrepet selvregulerende evne. Teorien har til hensikt å lede atferd mot standarder og mål, og indikerer en prosess av selvregulering som antar at den fremgang man oppnår underveis mot målet, vil signalisere at man har nådd et delmål, og at mindre anstrengelse er nødvendig for å nå målet (Carver & Scheier, 1981). Teorien tar utgangspunkt i motivasjonsbegrepet, hvor et individ må ta stilling til retningen av atferd, hvor man må velge en spesiell atferd blant mange alternativer (Carver & Scheier, 1981). Videre fremhever teorien at man må redegjøre for reguleringen av den intensitet som atferden fremkaller (Carver & Scheier, 1981).

Kybernetikkmodellen fremhever at selvet og atferden blir overvåket gjennom en "feedback loop", TOTE, som er en forkortelse for "test-operate-test-exit" (Carver & Scheier). Testfasen innebærer en sammenligning av nåværende selv med en målstandard, som hvis den avdekker en diskrepans, trekker inn operasjonsfasen som endrer den eksisterende tilstand for å endre diskrepansen. Hvis en påfølgende sammenligning gjennom en test avdekker at diskrepansen fremdeles eksisterer, fortsetter selvet sammenligningen så lenge diskrepansen vedvarer. Exit terminerer prosessen når diskrepansen ikke lenger vedvarer (Carver & Scheier, 1981).

*Den begrensede ressursmodell for selvkontroll*. I følge teorien om selvkontroll som begrenset ressurs, vil mennesker som må regulere seg mye i løpet av en dag, ha færre selvregulerende ressurser tilgjengelig på slutten av dagen (Rawn & Vohs, 2006). Modellen er en teori om viljestyrke og selvkontrollressurser som beskriver hvorfor det er vanskelig å selvregulere seg, og hvorfor folk mislykkes med å nå sine mål. I følge teorien om selvkontroll som begrenset ressurs, vil mennesker som må regulere seg mye i løpet av en dag, ha færre selvregulerende ressurser tilgjengelig på slutten av dagen (Rawn & Vohs, 2006). Dette innebærer at en oppgave som skal utføres, blir dårligere gjennomført hvis en tidligere oppgave allerede er utført (Baumeister & Alquist, 2009).

Selvkontroll er ofte sammenlignet med en muskel i betydning av viljestyrke (Baumeister & Alquist, 2009). Muskelen vil etter bruk i en periode bli sliten og tappet for energi (Baumeister, Gailliot, DeWall & Oaten, 2006). På samme måte som muskelen tappes for energi, vil man etter en selvregulerende prosess, merke at man har større vansker med å regulere seg.

Dette skyldes at selvkontroll, som en muskel, blir sliten ved langvarig bruk. Gjennom forskning (Baumeister, Bratslavsky, Muraven & Tice, 1998), har man funnet ut at individets evne til å regulere seg selv, er svekket umiddelbart etter at man har utøvd selvkontroll. Den forringede selvregulerende evne skyldes manglende evne til å utslette plutselige behov som oppstår (ego depletion). Fordi man blir trett av å regulere seg, orker man ikke lenger å utslette egne behov (Baumeister et al., 1998; Baumeister, Gailliot, DeWall & Oaten, 2006). Ressursuttømming forårsaket av et stressende arbeidsmiljø i løpet av dagen, kan derfor ha betydelige bieffekter (Rawn & Vohs, 2006).

Den selvregulerende evne kan, i likhet med en muskel, trenes opp (Baumeister et al. 2006). Muraven, Baumeister & Tice (1999), var de første som gjennomførte en studie og fant resultater som bekreftet dette. Gjennom en eksperimentell studie, hvor deltakerne skulle holde et håndtrykk så lenge de klarte og samtidig undertrykke egne tanker, fant de at forsøkspersonene i eksperimentgruppen gjennom trening i 2 påfølgende uker, mestret å trene selvkontroll gjennom regulering av egen atferd for å nå et mål (Muraven et al., 1999). Dette kom til uttrykk etter 2 ukers trening hvor oppgaven var å holde en diett eller forbedre sitt humør, hvor de deretter skulle gjenta håndtrykkeksperimentet

*Betydning av glukosenivå i kroppen.* Glukose utvikles fra mat og sirkuleres i kroppen for utvikling av energi (Baumeister & Alquist, 2009). Glukose kan ses som hjernens brennstoff og av betydning for så vel fysisk som psykisk trening, og av den grunn viktig for trening av selvkontroll (Gailliot, Baumeister, DeWall, Maner, Plant, Tice, et al. 2007). Glukose er av betydning for oppmerksomhet, emosjonskontroll, og mangel på glukose har blitt sett som en årsak til kriminell atferd (Baumeister & Alquist, 2009). Gjennom en studie fant Gailliot et al. (2007) at glukosenivået til deltakerne i et forskningsprosjekt falt hvis de utførte oppgaver som krevde selvkontroll, men ikke hvis oppgaven ikke krevde selvkontroll. Den samme studien viste også at glukosenivået i kroppen etter at den første oppgaven var gjennomført, predikerte resultatet av utførelsen på neste oppgave (Gailliot et al. 2007). Videre viste resultatet at glukosenivået i kroppen kunne styrkes ved å drikke brus med sukker (Gailliot et al. 2007).

*Den kognitive affektive prosesseringsmodell – "CAPS".* Modellen ble utviklet av Mischel og Shoda i 1999 som et organisert system bestående av 5 variabler som interagerer kontinuerlig med miljøet, og genererer det unike mønster av atferd som karakteriserer personen (Mischel, 1999). Modellen beskriver en interaksjon mellom karakteristikker av situasjonen og betydningen av de individuelle forskjeller mellom mennesker og deres atferd på tvers av situasjoner (Mischel,

1999). Det første trinnet i modellen beskriver personens oppfatning av situasjonen og hvordan innkodingsstrategier bidrar til å forstå handlinger (Mischel, 1999). Det andre trinnet beskriver personens forventninger og tro på at visse resultater vil inntreffe tatt i betraktning personens kontroll (Mischel, 1999). Hvor mye personen ønsker eller ønsker å unngå resultatet, relateres til personens mål og verdier, eller personens motivasjon (Mischel, 1999), beskrevet i trinn 3. Den emosjonelle respons i trinn 4, relateres til personens affekt eller følelser (Mischel, 1999). I trinn 5 blir personlig kompetanse eller den selvregulerende evne tatt i betraktning gjennom vurdering av hvilke atferdsmessige evner som er nødvendig for å mestre en situasjon (Mischel, 1999).

Modellen er en sosialkognitiv teori som fremhever betydning av selvregulerende evne for måloppnåelse hvor evnen til å utsette belønning er en kritisk faktor i selvregulerende evne (Mischel, 1999). Sentralt i modellen er også betydningen av affekt. Emosjonell kontroll er en annen form for selvregulering (Mischel, 1999). I følge Mischel (1999) er individets evne til kontroll av egen atferd et unikt trekk ved personlighet på lik linje med kompetanse som må utvikles for å oppnå målet. Kompetanse kan ses som kognitive problemløsningsmetoder som bidrar til planlegging av vellykkede strategier, mens evnen til utøve personlig kontroll over tanker, emosjoner og atferd, er en annen form for selvregulerende evne (Mischel, 1999).

I følge Mischel (1999) vil en viktig måte å regulere egen atferd på, være gjennom selvforsterkende prosesser som defineres som interne selvadministrerte belønnings- og straffesystemer. I respons på egen atferd vil en person vurdere seg selv gjennom positive og negative evalueringer som stolthet, anerkjennelse, skam og skyld (Mischel, 1999). I følge Mischel (1999) overstyrer selvforsterkingsprosesser eksterne konsekvenser som gjør et individ mer autonom og selvbevisst.

*Motivasjonskonflikt.* Gjennom en rekke studier kalt utsettelse av belønning ("Delay of gratification"), fant Mischel & Ebbesen (1970), Mischel, Shoda & Peake (1988) & Mischel (1989), og at barn som mestrer å utsette en belønning ved 4-5 års alder, vil utvikle bedre akademiske evner og sosial kompetanse, utvikle bedre verbal evne, bli mer oppmerksomme og rasjonelle, ha bedre planleggingsevne og være bedre rustet til å håndtere frustrasjoner og stress i ungdomsalderen. Studiene viste betydningen av individuelle forskjeller i frivillig utsettelse av belønning av betydning for selvregulerende evne (Mischel, et al., 1970, 1988, 1989). Studien konkluderte med at barnas evne til distraksjon og tankevirksomhet var sentral for å motstå fristelsen til en rask belønning (Mischel, et al., 1970, 1988, 1989).



## Psykologisk teori og empiri om motivasjon

### *Selvbestemmelsesteori ("Self Determination Theory")*

Mennesket er en aktiv organisme som har utviklet tendenser til å utvikle seg, mestre utfordringer og integrere nye opplevelser i et sammenhengende selv (Deci & Ryan, 2000). Disse naturlige utviklingstendenser opererer ikke automatisk, men krever vedlikehold og sosial næring (Deci & Ryan, 1985). Gjennom en sosial kontekst vil behovene enten kunne støttes eller motarbeides, og det er gjennom samspillet mellom den aktive organisme og den sosiale kontekst at grunnlaget for selvbestemmelsesteorien med prediksjoner om atferd, opplevelse og utvikling er utarbeidet (Deci & Ryan, 1985).

Selvbestemmelsesteorien omfatter 5 miniteorier, hvor teorien om grunnleggende psykologiske behov er sentral i denne studien. I følge teorien, (Deci & Ryan, 2000) har individet tre medfødte indre psykologiske behov. Behov kan defineres som en persons bevisste ønsker eller motiver sett som individuelle forskjeller, eller som enten fysiologisk eller psykologisk næring som er nødvendig for overlevelse, vekst og integritet av individet (Baard, Deci & Ryan, 2004).

De tre behovene i selvbestemmelsesteorien omfatter behovet for kompetanse, som innbefatter suksess på utfordrende oppgaver og som gjør en i stand til å nå ønskede mål (Deci, 1975), behovet for autonomi, som omfatter at man har et eget valg og at man selv er initiativtaker til egne handlinger (Deci, 1975) og behovet for tilhørighet som omfatter etablering av gjensidig respekt og allianse med andre (Baumeister & Leary, 1995). Deci & Ryans selvbestemmelsesteori viser samspillet mellom ytre og indre faktorer og betingelser som støtter individets opplevelse av autonomi, kompetanse og tilhørighet. Teorien viser i hvilken grad disse tre behovene er tilfredsstilt, og hvilken påvirkning de vil kunne ha på egen sosial velvære og fungering, hvis de ikke er tilstrekkelig tilfredsstilt. De tre behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet er alle antatt å være medfødte og universelle, og må være tilfredsstilt for at et menneske skal kunne utvikle seg og fungere optimalt (Deci & Ryan, 2000).

Sentralt i teorien er skillet mellom autonom motivasjon og kontrollert motivasjon, hvor indre motivasjon kan ses som et eksempel på autonom motivasjon hvor personer engasjerer seg i en handling fordi det er lystbetont (Gagnè & Deci, 2005). Å ha autonomi innebærer ikke at man er fri for ytre påvirkning som press, men personen kan være selv-determinert fordi de likevel liker det de gjør (Deci & Ryan, 2006). I motsetning vil det å være kontrollert, innebære at man

må handle under press, hvor man opplever å utføre en handling for å oppnå en belønning, og hvor handlingen styres av ytre motivasjon (Gagnè & Deci, 2005). Både autonom motivasjon og kontrollert motivasjon er begge intensjonale og i kontrast til demotivasjon som indikerer manglende motivasjon (Gagnè & Deci, 2005).

### *Selvbestemmelse i parforhold*

Lite forskning er utført for å avdekke betydningen av motivasjon i nære interpersonlige forhold av romantisk karakter (La Guardia & Patrick, 2008). I følge Guardia & Patrick, (2008), vil personer som er av støtte for sin partner i et parforhold, forsøke å forstå partnerens interesser, perspektiv og preferanser, som vil støtte den andre partens behov for autonomi. Ved at partneren gir klare, konsistente og overkommelige forventninger, vil partneren støtte den andres behov for kompetanse (LaGuardia & Patrick, 2008). Ved å vise partneren interesse, omsorg og oppmerksomhet, vil den andre føle tilhørighet til sin partner (LaGuardia & Patrick, 2008). Motsatt vil partnere som er kontrollerende, avvisende og som har for høye forventninger til sin partner, bidra til at den andre parten vil lide i forholdet (Ryan & Deci, 2001). Alle 3 behov vil være viktig å få tilfredsstilt i alle typer relasjoner, men i parrelasjoner er behovet for tilhørighet det viktigst å få tilfredsstilt gjennom sin partner (La Guardia & Patrick, 2008). I en meta-analyse av Patrick, Knee, Canavello & Lonsbary (2007), vil partnere som får disse 3 behovene tilfredsstilt gjennom sin partner, vise større vitalitet, og positiv affekt og oppleve mindre negativ affekt totalt sett. Studien konkluderer videre med at dess mer partnere opplever behovstilfredsstillelse i sitt parforhold, dess høyere vil deres partilfredshet og forpliktelse ovenfor partneren være Patrick et al. (2007).

### Psykologisk teori og empiri om kommunikasjon og konflikt i parforhold

#### *Gottmans kaskademodell*

Gottmans teori (1994) fremhever gjennom en modell hvordan negativ konflikthåndtering forårsaker perseptuelle endringer, som bidrar til at lite at fordelaktige oppfatninger om partneren oppstår. Gjennom kaskademodellen opplever den ene eller begge parter en nedgang i ekteskapelig tilfredshet som leder til en vurdering av separasjon eller skilsmisse som deretter leder til separasjon som igjen leder til skilsmisse (Gottman, 1994). I følge modellen leder negativ konfliktatferd til emosjonelle reaksjoner, som å bli overrasket eller overveldet av sin partners

uttrykte negative emosjoner (Gottman, 1994). I følge modellen, antas kritikk og klaging som leder til passivitet som igjen leder til taushet som de 4 mest negative reaksjoner som utvikler fysiologisk arousal som påfører partneren økt puls og blodtrykk samt pusteproblemer, typiske reaksjoner for en "flight"-respons i (Gottman, 1994). Partneren kan i følge Gottman (1994) oppfatte partnerens negative konfliktstil på to måter, enten ved en nøytral eller positiv måte eller ved selvforsvar hvor kritikk og taushet kan være utløsende årsaker. Partneren vil kunne føle seg såret, skuffet eller indignert som en reaksjon på den negative konfliktstil (Gottman, 1994). Det negative mønster vil hindre partene i å interagere på en funksjonell måte hvor pågående negative mønstre vil etablere en avstand hvor prososial atferd er utenkelig (Gottman, 1994). I et skifte fra vanskelig til ondskapsfull atferd, vil partenes følelse av velvære lide (Gottman, 1994). Negative og stabile attribusjoner om partnerens atferd, vil bidra til distanse og isolasjon som vil lede til ønske om separasjon (Gottman, 1994). Partnere som er fornøyd med sitt parforhold, vil derimot balansere negativ atferd med positiv atferd og oppleve velvære (Gottman, 1994)

### *Emosjoner i relasjonelle forhold*

Modellen, "emotion-in-relationships (ERM)" ble utviklet av Berscheid (1983) hvor en sterk forventning om hvordan partneren skal opptre, basert på håp og drømmer, er tilstede. Teorien ble utviklet fra Mandlers "interruption theory of emotion" fra 1975, hvor Berscheid (1983) utvidet teorien ved å inkludere emosjoner i definisjonen av nære relasjoner, som ble definert som sterke, positive affektive bånd. I følge Berscheid (1983), manglet definisjonen av en nær relasjon, begrepene nærhet og gjensidig avhengighet, hvor affekt ble sett som en styrke. Ved at forventningen om en spesiell atferd i det interpersonlige forhold ikke innfris, oppstår sterke emosjoner, spesielt i kjærlighetsforhold (Berscheid, 1983). Det optimale for et parforhold er, i følge ERM – modellen, at to parter forplikter seg emosjonelt ved å stole på hverandre slik at de sammen kan oppnå felles mål.

I følge Knobloch & Schmelzer (2008) kan en gjennomført studie bekrefte styrkene og svakhetene ved ERM – modellen til Berscheid (1983). På den ene siden kan styrken til ERM – modellen være at den kan anvendes som en kommunikasjonsteori også utenom kommunikasjon av følelser mellom to parter i et parforhold ved at den kan anvendes ved overtalelse og overbevisning (Knobloch & Schmelzer, 2008). På den annen side kan det se ut som om ERM – modellen ikke er egnet til å kommunisere en invitasjon hvor overtalelse kan være nødvendig,

eksempelvis ved en invitasjon til en stevнемøte (Knobloch & Schmelzer, 2008). Forskning viser to divergerende funn ved bruk av modellen til kommunikasjon av følelser, hvor det ene resultatet viser at det oppfattes som negativt hvis en partner engasjerer seg og gjennom det andre resultatet, at partneren oppfatter engasjementet som positivt. Tross divergerende resultater, konkluderer studien med at ERM – modellen er velegnet som interpersonlig kommunikasjonsmodell, men at videre forskning bør indikere hvorvidt modellen er egnet som utgangspunkt for (å behage andre mennesker, søke informasjon og betro seg til andre (Knobloch & Schmelzer, 2008).

I en studie av Schulz et al. (2004), undersøkes betydningen av daglig stress og plikter, samt hvilken betydning rollekonflikt mellom arbeid og partner virker på parforholdet etter endt arbeidsdag. Målet med studien var å undersøke hvordan daglige negative emosjoner på jobb kan påvirke ekteskapelig harmoni og tilfredshet (Schultz et al., 2004). Studien undersøkte 42 par ved selvutfylling av et spørreskjema i 3 dager etter jobb og ved sengetid. Dess mer press respondentene hadde opplevd i løpet av en arbeidsdag, dess mer emosjonelle var de på ettermiddagen. Studien viste at kvinner ble mer aggressive og menn trakk seg mer unna (Schultz et al., 2004). Resultatet viste totalt sett en kortsiktig spilloverprosess hvor daglige negative påkjenninger preget privatlivet om ettermiddagen (Schultz et al., 2004). Studien konkluderer med at ekteskapelig harmoni kan ses som et resultat av partilfredshet og ikke som et resultat av en slitsom arbeidsdag (Schultz, et al., 2004).

### *Ineffektiv krangling og konfliktteori*

*Kranglestigen* er en modell utarbeidet av Kjøs og Oddli (2009) som bygger på Gregory Batesons begrep "Systematisk schizmogenez". Ut i fra modellen fungerer krangler som en stige hvor den emosjonelle temperatur stiger ettersom saksinnholdet blir mindre viktig.

Figur 3.0. Kranglestigen

Krangel	Nivå 3	Det saklige innholdet har minimal plass. Minimal interesse for hva den andre har å si. Høy emosjonell temperatur. Bruk av negative eller nedsettende karakteristikker av den andre og hans eller hennes synspunkter. Trusler om radikale endringer i relasjonen, som brudd eller bruk av overmakt.
	Nivå 2	Paret snakker mest om selve relasjonen og hva de er misfornøyd med ved den andre. Bruk av eksempler på tidligere overtramp. Ofte generaliseringer og bruk av personkarakteristikker.
	Nivå 1	Begynnende irritasjon over at den andre ikke deler ens synspunkter, vil oppfylle en forventning eller dekke et behov. Forsøk på å overbevise, men fortsatt en vilje til å ta den andres perspektiv.
Diskusjon		Hovedsakelig om praktiske forhold, men har også et relasjonelt aspekt. Det er ikke likegyldig hvem som får rett, hvem som gir og tar råd eller instruks, eller hvordan forslag blir tatt i mot.

En krangel starter ofte med bakgrunn i en saklig diskusjon oppstått fra et ønske om å løse et praktisk problem (Kjøs & Oddli, 2009). Følelsen av at forholdet er i ubalanse, er drivkraften bak krangelen i det første nivå (Kjøs & Oddli, 2009). Bakgrunnen for at forholdet er i ubalanse, er følelsen av at man gir mer enn man, og som følge blir man mindre raus mot partner (Kjøs & Oddli, 2009). Krangelen på dette nivået er en forhandling om hva som er rimelig å få og gi i forholdet og konfliktnivået er fremdeles lavt (Kjøs & Oddli, 2009). Nivået er et eksempel på en hverdagskrangel som kan være nødvendig når to parter skal leve sammen (Kjøs & Oddli, 2009).

På nivå 2 blir krangelen mer emosjonell. Nå handler ikke krangelen lenger om en konkret episode, men omhandler en generell fordelig av roller og ansvar i forholdet (Kjøs og Oddli, 2009). Hovedpoenger er ikke nå å løse en konkret situasjon, men et hovedtema som omhandler en generell ubalanse som er oppstått i forholdet (Kjøs og Oddli, 2009). På dette nivået dreier krangelen seg om selve relasjonen, om hvordan man blir oppfattet og verdsatt som person (Kjøs og Oddli, 2009). På dette nivået føler man at kritikken ikke dreier seg om en enkelt episode, men om et mønster som peker tilbake på en selv (Kjøs og Oddli, 2009). Både selvfølelse og opplevelsen av verdi for den andre, kan være av betydning (Kjøs og Oddli, 2009). Reaksjonene blir ofte frykt, sinne eller tristhet og behovet for å forsvare seg oppstår (Kjøs og Oddli, 2009).

På nivå 3 er ikke krangelen lenger saklig (Kjøs og Oddli, 2009). Interessen for den andres synspunkter er ikke lenger tilstede (Kjøs og Oddli, 2009). Enighet er ikke lenger viktig og krangelen er blitt en maktkamp hvor det er blitt vanskelig å avslutte den på en god måte fordi begge prøver å dominere og kreve at den andre gir opp kampen om makten (Kjøs og Oddli, 2009). Å vinne kampen er blitt det høyeste mål og man snakker gjerne som den andre parten, men gjerne fortere og høyere (Kjøs og Oddli, 2009). Krangelen er nå blitt skadelig fordi man lett kan bruke maktmidler som kan sette varige spor (Kjøs og Oddli, 2009). Trusler om å bryte forholdet eller utøvelse av vold, kan prege forholdet lang tid fremover. På dette stadiet kan den svakeste part i maktkampen miste sin frihet (Kjøs og Oddli, 2009)

### *Empiri*

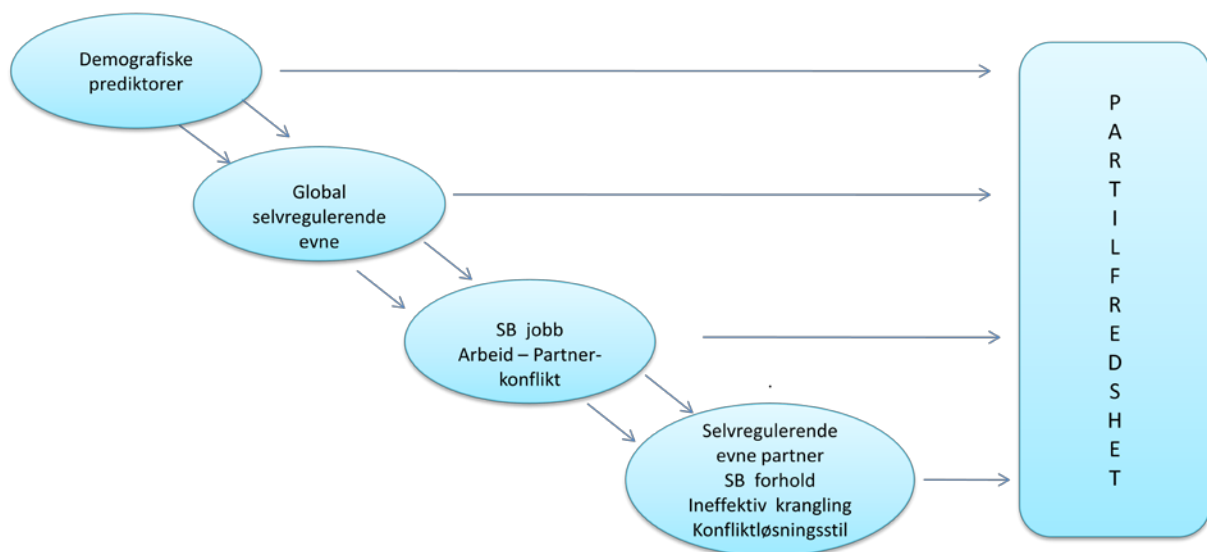
I en norsk studie fra 2008, undersøkte Heimdal, Dørmænen og Træen frekvens av krangling blant gifte eller samboende par og hvilke psykologiske, relasjonelle og kontekstuelle faktorer som predikerte hvor ofte parene kranglet. Det ble utført en korrelasjonsanalyse og en multippel hierarkisk regresjonsanalyse. Hovedandelen av parene i studien rapporterte at de kranglet mindre enn en gang i uken (Heimdal et al., 2008). Temaet de oftest kranglet om var husarbeid og den viktigste prediktoren for igangsettelse av en krangel for begge kjønn var vanemessige negative tanker om partneren. Studien viste videre at frekvens av krangling avtok med alder (Heimdal et al., 2008). Husarbeid var det temaet parene kranglet mest om hvor mindre tilfredshet med fordeling og utføring av husarbeid hadde sammenheng med hyppigere krangling (Heimdal et al., 2008). Videre viste studiens resultater til at tilfredshet med fordeling og utføring av husarbeidet økte konfliktnivået for begge kjønn (Heimdal et al., 2008). Studien tematiserer at

det ikke nødvendigvis er slik at et lavt nivå av tilfredshet leder til krangling, men at en høy frekvens av krangling i parforholdet kan forsure tilfredsheten med arbeidsfordelingen. Studien viser en statistisk signifikant korrelasjon mellom frekvens av krangling og en holdning om at krangling kan være et tegn på et sunt og dynamisk forhold (Heimdal, et al., 2008). Resultatet kan indikere at synet på at krangling kan være sunt for parforholdet, kan lede til at mange par ikke frykter krangling, men ser at forholdet på sikt kan tjene på krangling (Heimdal et al., 2008). Holdningen kan indikere en positiv innvirkning på parforholdet ved at partene vil kunne utvikle gode konflikthåndteringsevner og tro på at de som par kan takle konfliktene sammen (Heimdal, et al., 2008). Den kontekstuelle faktoren jobb – hjemkonflikt ga ingen statistisk signifikant korrelasjon mellom jobb – hjemkonflikt og frekvens av krangling for menn, men med en svak positiv korrelasjon for kvinner (Heimdal, et al., 2008).

#### *Teoretisk rammeverk*

Tatt ovennevnte teori og empiri i betraktning, utarbeides en modell som illustrerer det teoretiske rammeverk

*Figur 4.0. Prediktorer for partilfredshet i en distal - proksimal tilnærming*



De demografiske prediktorer, anses å være de mest distale for fenomenet partilfredshet.

Global selvregulerende evne behandles ut i fra modellen om en begrenset ressurs (Baumeister & Alquist, 2009) fordi det antas at denne er blitt tæret i løpet av en arbeidsdag gjennom de utallige plikter og krav en leder opplever. Selvkontroll er en komponent i begrepet selvregulerende evne (Tangney, et al., 2004) og en personlighetsfaktor i skalaen conscientiousness, målt ved leddet C5, selvdisiplin, i NEO PI-R Inventory, (Costa & McCrae, 1995). Foruten høy selvkontroll, er perfeksjonisme knyttet til høy grad av selvregulerende evne (Tangney et al., 2004). Skalaen ”global selvregulerende evne” oppfattes av den grunn som en distal prediktor til partilfredshet, fordi den måler et trekk ved personlighet, og ikke et konstrukt i nær tilknytning til parrelasjon og fenomenet partilfredshet.

Impulskontroll, en komponent i begrepet selvregulerende evne (Forgas, et al., 2009), som måles gjennom prediktoren ”selvregulerende evne i parforhold”, når den selvregulerende evne er blitt tæret i løpet av en arbeidsdag. Denne anses som proksimal til kriterievariabelen partilfredshet, fordi den antas å være av betydning for parrelasjonen, i nær tilknytning til fenomenet.

Grad av motivasjon måles gjennom prediktoren ”selvbestemmelse i jobb” og ”selvbestemmelse i parforhold”. Behovet for autonomi, kunnskap og tilhørighet anses som en prediktor både i et jobbrelatert og parrelatert perspektiv. Som jobbrelatert faktor, anses selvbestemmelse i jobb som en mer distal prediktor til partilfredshet, fordi den ikke anses å være i nær tilknytning til parrelasjonen og fenomenet partilfredshet. Som en faktor av betydning for parforholdet, vurderes prediktoren ”selvbestemmelse i parforhold” som en proksimal prediktor, fordi behovet for autonomi, kunnskap og tilhørighet i parforholdet anses som et nærliggende begrep til parrelasjonen og begrepet partilfredshet. Rollekonflikten mellom arbeid og partner vurderes som en distal faktor i likhet med selvbestemmelse i jobb.

Hvordan partene opplever seg selv i forholdet gjennom selvbestemmelse eller mangel på denne, blir belyst gjennom prediktorene selvbestemmelse i parforhold og ineffektiv krangling i parforhold, samt de 3 konfliktløsningsstilene engasjert konfliktstil, positiv konfliktstil og unnvikende konfliktstil. Prediktorene anses å være i nær relasjon til parrelasjonen og kriterievariabelen partilfredshet, fordi partene antas å kunne påvirke hverandre gjennom daglig verbal kommunikasjon eller kroppsspråk. Prediktorene anses derfor som proksimale prediktorer til fenomenet partilfredshet.



*Spesifikk forskningshypotese*

Global selvregulerende evne ses som en distal prediktor til fenomenet partilfredshet fordi den måler et trekk ved personlighet som redegjort for innledningsvis. Jobbvariablene ses også mellomliggende prediktorer sett i relasjon til fenomenet partilfredshet. Parprediktorene ses som proksimale fordi de måler et aspekt i nær relasjon til fenomenet partilfredshet. Med bakgrunn i ovennevnte, samt teori og empiri om intrapersonlige prosesser, jobbkrav og ressurser og betydning av disse for interpersonlige relasjoner, i dette tilfellet parforhold, formuleres følgende spesifikke forskningshypoteser:

*Hypotese 1:* Ledere med høy grad av selvregulerende evne er mer tilfreds med sitt parforhold

*Hypotese 2:* Ledere med høy grad av selvregulerende evne er mer tilfreds med sitt parforhold fordi de opplever mindre rollekonflikt mellom arbeid og partner

*Hypotese 3:* Ledere med høy grad av selvregulerende evne er mer tilfreds med sitt parforhold fordi de krangler mindre ineffektivt med sin partner

*Hypotese 4:* Ledere med høy grad av selvregulerende evne er mer selvbestemmende i parforholdet og av den grunn mer tilfredse med sitt forhold

Til slutt vil den relative betydning av prediktorer for partilfredshet estimeres.

## Metode

### *Rekruttering pilotstudie*

Pilotstudiens utvalg besto av 28 kvinner (59,6 %) og 19 menn (40,4 %),  $n = 47$ , hvor 4 ledere var under 30 år (8,5 %) og 43 var over 30 år (91,5 %). Utvalget, et bekvemmelighetsutvalg av ledere besto av private relasjoner og deres bekjente fra privat og offentlig sektor innenfor bransjene bank og finans, revisjon, private helseforetak, offentlig helseforetak og import/engros handel. Av totalutvalget ( $n = 47$ ) hadde 24 (51,1%) ledere personalansvar, fordelt på 14 (58,3 %) kvinner og 10 (41,7 %) menn. 28 ledere (59,6 %) hadde vært ledere i over 5 år og 19 (40,4 %) under 5 år.

Hensikten med pilotstudien var å undersøke hvordan begrepene fungerte ved å undersøke intern reliabilitet i skalaene og korrelasjoner mellom ulike prediktorer. Videre var hensikten å justere ordlyd og responskategorier for skalaer som ikke fungerte.

Datainnsamling ble gjennomført i perioden januar – februar 2011. Spørreskjema ble utdelt elektronisk eller i papirformat. Spørreskjema returnert på e-mail, ble printet ut og oppbevart uten navn eller annen sporingsmulighet til respondenten for senere skåring.

### *Spørreskjema pilotstudie*

Respondentenes forståelse av spørsmålene i de ulike måleinstrumentene oversatt fra engelsk til norsk var en god indikator på om leddene ga den tiltenkte mening. Før operasjonalisering av variablene i det endelige spørreskjema, ble eventuelle kommentarer fra respondentene gjennomgått for vurdering av endring. Alle ledd i de respektive skalaer som var oversatt fra engelsk til norsk, ble oversatt fra norsk til engelsk for om mulig justere eventuelle språkfeil og uklarheter. Engelske ”slang-uttrykk” og begreper ble oversatt til norske formuleringer. Responskategoriene på demografiske data ble forandret der det var mulig, fra kategoriske svaralternativer til kontinuerlige svaralternativer hvor respondenten hadde utallige valgmuligheter. Eksempelvis ble kjønn med svaralternativene mann, kvinne ikke forandret, mens antall år som leder ble endret fra under 5 år, 6 – 10 år, 11 – 15 år, 16 -20 år og over 20 år til en kontinuerlig variabel for at de skulle kunne brukes i en korrelasjonsanalyse. Spørsmål om hva slags lederstilling respondenten hadde ble endret fra kategoriske svaralternativer som produktsjef/salgssjef, avdelingssjef, markedssjef/personalsjef, økonomi/administrasjonssjef og

daglig leder/adm.direktør til et kontinuerlig spørsmål ”hvis leder, hva slags lederstilling har du nå?” Lignende endringer ble gjort for samtlige demografiske spørsmål.

Etter gjennomføring av pilotstudien, ble enkelte spørsmål fjernet. Spørsmålet om sivilstatus med responskategorier singel, kjæreste, samboer, gift, skilt ble endret til ”er du i parforhold nå?” med kategorisk responskategori. Spørsmålet om man tidligere hadde vært gift, hvor responskategoriene ”ikke gift tidligere”, ”1 gang”, ”2 ganger”, ”3 ganger”, ”enke/enkemann”, ble også fjernet. Spørsmål om antall barn i nåværende forhold med responskategoriene ”ingen”, ”1 barn”, ”2 barn”, ”3 barn eller flere”, ”ingen barn i dette ekteskap”, ble fjernet etter kommentar fra enkelte respondenter. Kommentaren var at det avgjørende ikke var hvor mange barn man hadde i nåværende forhold, men totalt hvor mange barn begge parter hadde, inkludert felles barn. Spørsmålet ble fjernet for å unngå et for komplekst skåringsmateriale.

#### *Rekruttering hovedundersøkelse*

Utvalget besto av ledere rekruttert fra privat næringsliv og offentlig sektor. Det totale utvalg,  $n = 452$ , var fordelt på 344 kvinner (76 %) og 108 menn (24 %). Utvalget besto av 7 subutvalg. Subutvalg 1 besto av 20 ledere fra databransjen. Subutvalg 2 besto av 87 ledere fra Master of Management programmet ”Ledelse, makt og mening” og ”Consulting” ved Handelshøyskolen BI. Subutvalg 3 besto av 185 ledere fra hotell og servicenæringen. Subutvalg 4 besto av 46 ledere fra diverse bransjer fra privat og offentlig sektor rekruttert gjennom frokostseminarer i Vestfold. Subutvalg 5 besto av 14 ledere fra Telemark kommune. Subutvalg 6 besto av 78 ledere fra butikk-kjeden Meny og subutvalg 7 besto av 22 ledere rekruttert fra et behagelighetsutvalg av venner og bekjente ledere. Av 742 distribuerte spørreskjema, ble 452 besvart, en responsrate på 61 %. Spørreskjemaet målte demografiske variabler, partilfredshet, global selvregulerende evne, selvregulerende evne partner, selvbestemmelse i forhold, selvbestemmelse i jobb, rollekonflikt mellom partner og jobb, ineffektiv kranling, engasjert konfliktløsningsstil, positiv konfliktløsningsstil, unnvikende konfliktløsningsstil og ettergivende konfliktløsningsstil, tilknytningsstil og sosial ønskverdighet.

### *Datainnsamling hovedundersøkelse*

For hovedundersøkelsen ble datainnsamling foretatt i perioden mars 2011 – februar 2012. Spørreskjemaet ble enten utdelt på arbeidsplasser av personalsjefer i de aktuelle bedrifter hvor respondentene la sin besvarelse i en lukket konvolutt, eller de ble levert på ledersamlinger, kurs og foredrag hvor respondentene leverte sin besvarelse direkte eller få dager etterpå. Enkelte respondenter valgte å ettersende spørreskjema i ferdig frankert svarkonvolutt.

### *Spørreskjemaet*

*Frivillighet, konfidensialitet og etiske betenkeligheter.* Gjennom innledende tekst i spørreskjema ble respondentene informert om at deltakelse var frivillig. Ved innlevering av spørreskjema samtykket respondentene til at de respektive data kunne brukes anonymt i hovedoppgaven. Respondentene ble informert om at besvarelsen ble behandlet strengt konfidensielt etter de etiske retningslinjer gjeldende innen forskning. Dette innebærer at ingen får vite at man har deltatt eller hva man har svart. Det antas ikke at prosjektet innebærer noen form for risiko for deltagerne verken i form av smerter, psykiske påkjenninger eller ubehag. Videre antas det at det ikke er deltagere fra svake grupper, dvs. pasienter og personer med redusert kognitiv funksjon, eller personer som føler seg utsatt med bakgrunn i en minoritetsbakgrunn. I og med at utvalget består av ledere fra 20 - 65 år, vil konsekvenser ved bruk av mindreårige personer i utvalget, være utelukket. Spesifikke spørsmål kan oppfattes som intime av enkelte respondenter. Ved eventuelt opplevd ubehag eller psykiske påkjenninger fremkalt gjennom enkelte spørsmål, vil respondenten fritt kunne trekke seg fra undersøkelsen. Spørsmålene er av en slik karakter at det ikke forventes psykisk smerte ved besvarelse. Likevel kan det ikke utelukkes at enkelte personer kan få negative assosiasjoner til eget parforhold, enten pågående eller avsluttet. I så tilfelle er det beklagelig, men det antas ikke at undersøkelsen av den grunn kvalifiserer for søknad om godkjenning til Rådet for Etske retningslinjer (REK).

### *Operasjonalisering*

*Demografiske data* ble besvart gjennom spørreskjemaets første side. Alder, kjønn, hvor mange år respondenten har arbeidet som leder, hva slags lederstilling respondenten har aktuelt, om lederen har personalansvar, hvor mange timer respondenten gjennomsnittelig jobber pr. uke,

hvor mange år utdannelse respondenten har etter videregående skole, hvor mange timer av arbeidsdagen som går med til oppgaver med tidsfrist og om respondenten er i parforhold aktuelt er spørsmål som ble avdekket. Eksempel på spørsmål er ”Hvis leder, hvor mange år har du arbeidet som leder? ”, ”Hvor mange timer jobber du gjennomsnittelig pr. uke?” og ”Hvor mange timer av arbeidsdagen går med til oppgaver med tidsfrist?”. Om ledere har personalansvar ble avdekket på en nominalskala med responskategorier ”Ja” eller ”Nei. Øvrige nominalskalaer var spørsmål om kjønn og om man er i parforhold nå”? Hva slags parforhold respondenten var i, ble sett som ubetydelig for undersøkelsens besvarelse, og dermed ikke avdekket.

*Kriterievariabel partilfredshet (PT)* ble målt gjennom 7 ledd fra ”RAS - The relationship Assessment Scale” (Hendrick, et al., 1998). Den subjektive evaluering av egen opplevd partilfredshet gir et mål på generell tilfredshet, hvor godt partneren møter ens behov, hvor god relasjonen er sammenlignet med andres opplevd partilfredshet, anger for å ha innledet forholdet, hvor godt egne forventninger til forholdet er innfridd, kjærlighet til partner og opplevde problemer i forholdet (Hendrick et al., 1998). Skalaen ble oversatt til norsk ved Folkehelseinstituttet i Oslo. I denne studien ble teksten til responskategoriene differensiert og tilpasset de aktuelle spørsmål på norsk. Responskategorien besto av en 7 punkts Likert skala rangert fra ”1- lite” til ”7- meget” for de 3 første spørsmålene. Eksempel fra disse spørsmålene er ”Som helhet, hvor tilfreds er du med ditt forhold?” De neste 2 spørsmålene er kategorisert etter Likert skala rangert fra ”1 – sjelden” til ”7 – ofte”. Spørsmålene som ble stilt innenfor denne svarkategorien var ”Hvor ofte ønsker du at du ikke hadde gått inn i forholdet?” og ”Hvor ofte opplever du problemer i ditt forhold?”. De 2 siste spørsmålene hadde en responskategori rangert fra ”1 – liten” til ”7 – stor”. Spørsmålene som ble stilt innenfor denne svarkategorien var ”I hvilken grad møter din partner dine behov?” og ”I hvilken grad har ditt forhold innfridd dine opprinnelige forventninger?”. I følge Hendrick et al. (1998), har ”The relationship Assessment Scale” god intern konsistens med en rapportert Cronbach alpha koeffisient på .73 til .93 avhengig av utvalg. Intern konsistens av skalaen i denne studien ble målt gjennom Cronbachs Alpha koeffisient til .91 i hovedundersøkelsen.

### *Prediktorer*

*Sosial ønskverdighet (SOS – Ø)* ble målt gjennom 5 ulike utsagn som kan avdekke respondentenes ønske om å fremstille seg i et fordelaktig perspektiv fremfor å gi ærlige

responser på ulike utsagn i et spørreskjema. Skalaen er en forkortet versjon av den opprinnelige skala bestående av 33 spørsmål som ble redusert til 10 spørsmål (Rudmin, 1999). 5 av disse spørsmålene ble brukt i denne studien, oversatt til norsk ved Universitetet i Oslo. Eksempler fra utsagnene er: ”Jeg har nesten aldri hatt behov for å skjelle noen ut” og ”Noen ganger prøver jeg heller å ta igjen enn å tilgi og glemme” (reversert). Totalskalaens interne konsistens ble målt gjennom Cronbachs alpha til .57 i hovedundersøkelsen og til .11 i pilotundersøkelsen. Skalaen ble ikke fjernet for videre analyser tross lav alphaverdi da den ble brukt som kontrollvariabel i regresjonsanalysen.

*Global selvregulerende evne (G –SR)* ble målt gjennom en skala bestående av 36 spørsmål som omfatter måling av generell selvregulerende evne (Tangney et al., 2004). Hensikten med skalaen var å utvikle et bedre konstrukt for måling av selvregulerende evne da de eksisterende mål var få og gamle (Tangney et al., 2004). Skalaen hadde til hensikt å måle respondentens evne til å endre uønskede vaner, motstå fristelser og grad av selvdisiplin (Tangney et al., 2004). Fire hoveddomener var tenkt målt gjennom den originale studien selvkontroll, det vil si kontroll av tanker ved konsentrasjon, endring av humør eller påvirkning av emosjoner, grad av motstand mot fristende impulser som leder til uønsket atferd og oppnåelse av optimal utførelse av en handling (Tangney et al., 2004). Skalaen ble oversatt til norsk av Kraft & Haga ved universitetet i Oslo. Responskategoriene ble målt på en Likert Skala fra verdiene ”1 –Ikke i det hele tatt” til ”5 –Svært typiske”. Eksempler på spørsmål fra skalaen er ”Jeg er flink til å motstå fristelser”, ”Jeg ville hatt det bedre hvis jeg stoppet opp for å tenke før jeg handler” (reversert spørsmål), og ”Jeg klarer å jobbe effektivt mot langsiktige mål”. I følge Tangney et al., (2004), har ”The Self-Control Scale” god intern konsistens med en rapportert Cronbach alpha koeffisient på .89. I denne studien ble Cronbach alpha koeffisient målt til .80 i hovedundersøkelsen.

*Selvbestemmelse i jobb (SB - Jobb)* ble målt gjennom “The Basic Need Satisfaction at Work Scale” (Ilardi, Leone, Kasser & Ryan, 1993; Deci, Ryan, Gagnè, Leone, Usunov & Kornazheva, 2001) som er en underskala av The Basic Need Satisfaction Scale. Skalaen måler i hvilken grad en person opplever tilfredsstillelse av de indre behov autonomi, kompetanse & tilhørighet på jobb, hvor disse tre underskalaskårer ble brukt som indikatorer på variabelen indre behovstfredsstillelse (Deci, et al., 2001). Skalaen består av totalt 21 utsagn hvorav 8 ledd måler tilhørighet, 7 ledd måler autonomi og 6 ledd måler kompetanse.

Responskategoriene ble målt på en Likert Skala fra verdiene ”1 – Helt usant” til ”7- Helt sant”. Eksempler fra utsagnene er: ”Jeg føler jeg kan gjøre mye for å bestemme hvordan min jobb skal være”, og ”Jeg følger meg presset på jobb” (reversert) måler opplevd subjektiv grad av autonomi på jobb. Utsagnene ” Mine kollegaer forteller meg at jeg er flink til å gjøre jobben min” og ”Jeg får ikke vist hva jeg er god for på jobb” (reversert) er eksempler på utsagn som måler grad av subjektivt opplevd kompetanse på jobb. Utsagnene ” Det er ikke mange arbeidskollegaer jeg føler meg knyttet til”, (reversert) og ”Mine arbeidskollegaer er veldig vennlige mot meg”, måler subjektivt opplevd tilhørighet på jobb. I følge Deci et al., (2001), har skalaen ”Basic Need Satisfaction at Work” god intern konsistens med en rapportert Cronbach alpha koeffisient for det bulgarske utvalg på .83 og det amerikanske utvalg på .89. I denne studien ble Cronbach alpha koeffisient målt til .86.

*Rollekonflikt mellom arbeid og partner (A–P-Konflikt)* ble målt gjennom en skala bestående av 18 spørsmål. Den originale skalaen (Mallard & Lance, 1998) hadde til hensikt å måle rollekonflikt mellom arbeidstaker og foreldrerollen blant par med barn. Fra det globale spørreskjemaet bestående av 40 spørsmål (Mallard & Lance, 1998) ble 18 spørsmål brukt etter tilpasning fra barn til partner. 13 spørsmål fra den originale skala hadde til hensikt å avdekke rollekonflikt mellom jobb og barn. I denne studien ble ”barn” erstattet av ”partner”. De resterende 5 spørsmål var generelle i forhold til rollekonflikt og ble brukt identisk som i den originale skala. Hensikten med skalaen i denne studien var å avdekke om en leder opplevde rollekonflikt mellom jobbkrav, lange arbeidsdager, tidsfrister og sin partner. Responskategoriene ble målt på en Likert Skala fra verdiene ”1 – Svært uenig” til ”7- Svært enig”. Eksempel på spørsmål hvor ”barn” er byttet ut med ”partner” fra den originale skala er ”Jeg føler jeg burde brukt mer tid på min partner istedenfor på jobb” og ”min jobb kommer i konflikt med min rolle som partner”. Eksempler på reverserte spørsmål er: ”Jeg føler jeg har god balanse mellom min rolle som partner og som arbeidstaker” og ”Jeg synes jeg har tid til å slappe av”. Sistnevnte er et eksempel på et nøytralt spørsmål brukt identisk fra den originale skala. Spørsmål 69 består av 4 spørsmål a) ”Jeg reiser for mye”, b) ”Jeg bruker for mange timer på jobb”, c) ”Jeg har for mange fysiske krav”, d) ”Jeg har for mange psykiske krav”. Alle spørsmål er oversatt fra engelsk til norsk for tilpasning til norsk språk, og fra norsk til engelsk for kontroll. Skalaens interne konsistens ble målt gjennom Cronbachs alpha til .92.

*Selvregulerende evne partner (P – SR)* omfatter 13 spørsmål som spesifikt ble utarbeidet for denne studien. Skalaen måler selvregulerende evne knyttet til samvær med partner. Spørsmålene er utarbeidet for å måle grad av selvregulerende evne som en begrenset ressurs som kan komme til uttrykk mot partner etter endt arbeidsdag. Eksempler på spørsmål fra skalaen er: ”Jeg kobler alltid ut jobben når jeg er sammen med min partner”, ”Når jeg er sliten etter jobb, krangler jeg ofte med min partner”, (reversert). Skalaens interne konsistens ble målt gjennom Cronbach alpha koeffisient til .84.

*Selvbestemmelse i parforhold (SB- Forhold)* ble målt gjennom ”The Basic Need Satisfaction in Relationships Scale” (La Guardia, Ryan, Couchman, & Deci, 2000). Skalaen er en underskala av ”The Basic Psychological Needs Scale” bestående av flere skalaer som måler tilfredshet på flere områder i livet. Skalaen har til hensikt å måle om en person opplever tilfredsstillende av de grunnleggende behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet i en relasjon. Studien vil kunne avdekke om disse 3 grunnleggende behovene er ivarettatt i en relasjon til kjæreste, samboer eller ektefelle. Skalaen består av 9 ledd hvorav 3 ledd målte hvert grunnleggende behov. Responskategoriene ble målt på en Likert Skala fra verdiene ”1 – Helt usant” til ”7- Helt sant”. Eksempler fra spørsmålene er: ”Når jeg er sammen med min partner, føler jeg meg fri til å være den jeg er” og ”Når jeg er sammen med min partner, føler jeg meg kontrollert og presset til å være på en bestemt måte”, (reversert). Spørsmålene måler opplevd subjektiv grad av autonomi i forholdet til partner. Spørsmålet ”Når jeg er sammen med min partner, føler jeg meg som en kompetent person” er et eksempel på et spørsmål som måler grad av subjektivt opplevd kompetanse i forholdet til partner. Spørsmålet ”Når jeg er sammen med min partner, føler jeg meg elsket og verdsatt” måler subjektivt opplevd tilhørighet i forholdet til partner. I følge La Guardia et al., (2000) har skalaen ”The Basic Need Satisfaction in Relationships Scale” god intern konsistens med en rapportert Cronbach alpha koeffisient på .88. Skalaens interne konsistens i denne studien ble målt gjennom Cronbachs alpha koeffisient til .87.

*Ineffektiv krangling i parforhold (I –Krangling)* ble målt gjennom en skala bestående av 8 spørsmål som hadde til hensikt å måle hvordan par krangler, da det antas at samtlige par må forholde seg til en konflikt i forholdet (Kurdek, 1994). I den originale studien som består av homofile partnere, lesbiske partnere, partnere i barnløse par og partnere med barn, besvarer begge partene skalaen (Kurdek, 1994). Besvarelse av den samme skala for partnerens konfliktstil, fylles ut i tillegg (Kurdek, 1994). I denne studien besvarer kun en av partene i



parforholdet sin subjektive vurdering av hvordan de som par bruker argumentene i en krangel, og hvilken stil de selv utøver i en konflikt med partner. Responskategoriene ble målt på en Likert Skala fra verdiene ”1 – Svært uenig” til ”5 - Svært enig ”. Eksempler på spørsmål er ”Totalt sett, våre krangler er korte og raskt glemte” (reversert) og ”Når vi begynner å krangle eller argumentere, tenker jeg ”nå er det på`n igjen”. Tre av totalt åtte spørsmål i skalaen er mål på ekteskapelig tilfredshet. Spørsmålene som måler partilfredshet gjennom denne skalaen var ”Det kan gå flere dager før vi får løst opp i våre uenigheter”, ”vår argumentering ser ut til å ende i frustrasjon” og ”vi bør forbedre måten vi løser våre konflikter på”.

Alle spørsmål ble oversatt fra engelsk til norsk for tilpasning til norsk språk, og fra norsk til engelsk for kontroll. I følge Kurdek (1994), har ”The Ineffective Arguing Inventory” god intern konsistens med en rapportert Cronbach alpha koeffisient fra .86 til .89 avhengig av utvalg. I denne studien ble Cronbach alpha koeffisient målt til .87.

*Konfliktløsningsstil* ble målt gjennom en skala bestående av 16 spørsmål fordelt på 4 ulike konfliktløsningsstiler bestående av 4 spørsmål som måler 4 ulike stiler (Kurdek, 1994). I den originale studien besvarer først respondenten hvor ofte de benytter hver av de 16 utsagnene. I den neste delen skal respondentene subjektivt besvare hvor ofte deres partner bruker de 16 utsagnene. I denne studien besvares kun første del. Det er ingen reverserte spørsmål i de 4 skalaene. Responskategoriene ble målt på en Likert Skala fra verdiene ”1 –Aldri” til ”5 -Alltid”.

*Engasjert konfliktløsningsstil* (E –Konflikt) ble målt gjennom 4 spørsmål, eksempelvis ”Jeg starter personlige angrep”. I følge Kurdek (1994), har ”The Conflict Resolution styles Inventory Self Report and Partner Report, Conflict engagement style” god intern konsistens med en rapportert Cronbach alpha koeffisient fra .80 til .88 avhengig av utvalg. I denne studien ble Cronbach alpha koeffisient målt til .82.

*Positiv konfliktløsningsstil* (P –Konflikt) ble målt gjennom 4 spørsmål, eksempelvis ”Vi finner alternativer som er akseptable for begge”. I følge Kurdek (1994), har ”The Ineffective Arguing Inventory, Positive style” god intern konsistens med en rapportert Cronbach alpha koeffisient fra .84 til .91 avhengig av utvalg. I denne studien ble Cronbach alpha koeffisient målt til .73. Ved fjerning av leddet ”vi fokuserer på problemet som oppstår”, vil Cronbach alfa koeffisient måle .76 for den totale skala.

*Unnvikende - avvergende konfliktløsningsstil* (U –Konflikt) ble målt gjennom 4 spørsmål, eksempelvis ”Jeg trekker meg unna, opptrer distansert og uinteressert”. I følge Kurdek (1994), har ”The Ineffective Arguing Inventory, Withdrawal style” god intern konsistens med en rapportert Cronbach alpha koeffisient fra .81 til .87 avhengig av utvalg. I denne studien ble Cronbach alpha koeffisient målt til .83.

*Ettergivende konfliktløsningsstil* (EG –Konflikt) ble målt gjennom 4 spørsmål, eksempelvis ”Jeg gir opp uten å sloss for egne synspunkter”. I følge Kurdek (1994), har ”The Ineffective Arguing Inventory, Compliance style” god intern konsistens med en rapportert Cronbach alpha koeffisient fra .81 til .90 avhengig av utvalg. I denne studien ble Cronbach alpha koeffisient målt til .65. Med bakgrunn i den lave alphaverdi, ble denne skala fjernet fra videre analyse.

Alle utsagn ble oversatt fra engelsk til norsk for tilpasning til norsk språk, og fra norsk til engelsk for kontroll.

#### Manglende besvarelse av ledd

Tabell 1.0.

*Antall besvarelser med ubesvarte ledd*

Antall ubesvarte ledd	Antall besvarelser
Antall med 1 ubesvart ledd	61
Antall med 2 ubesvarte ledd	39
Antall med 3 ubesvarte ledd	18
Antall med 4 ubesvarte ledd	17
Antall med 5 eller flere ubesvarte ledd	27
Antall med hele ubesvarte skalaer	51
Totalt antall ufullstendige besvarelser	213

*Erstatning av ubesvarte ledd*

Manglende besvarelse av ledd, ble tatt hensyn til i analysen hvis de(t) manglende ledd var nødvendig for det spesifikke mål. Programmet "Exclude case pairwise option" i SPSS ble benyttet. Gjennom programmet ble den aktuelle respondent inkludert i analysen kun hvis de nødvendige ledd av betydning for den aktuelle skala var utfylt. Det var ingen spesifikke mønster avdekket ved manglende besvarelse av de aktuelle ledd. Unntaket var for respondenter som ikke var i parforhold ved tidspunkt for utfylling. Ved gjennomgang av disse besvarelser, ble det avdekket manglende besvarelse av skalaer spesifikke for parforhold. Selv om et betydelig antall spørreskjema ikke var komplett utfylt, omfattet 51 av disse manglende svar på demografiske data som ikke var inkludert i analysen. Ut i fra disse betraktninger, ble det besluttet at alle spørreskjema skulle inkluderes i videre analyse.

*Design**Statistiske analyser*

Studien ble utviklet som et korrelasjonelt design med en multippel hierarkisk regresjonsanalyse for å undersøke hvilke variabler som best kunne predikere partilfredshet. Statistisk analyse for pilotundersøkelsen ble gjennomført i SPSS 15.0 for Windows. Hovedundersøkelsen ble gjennomført i SPSS 18.0 for Windows. En korrelasjonsanalyse ble gjennomført for å teste sammenhengen mellom prediktorvariablene og kriterievariabel partilfredshet.

Standard multippel regresjonsanalyse, som kan defineres som en metode brukt for å avgjøre den lineære sammenheng mellom en eller flere prediktorer på en kriterievariabel (Howitt & Cramer, 1997), ble utført for å teste normalitet, linearitet og homoskedastisitet gjennom et residual scatterplott som viser forskjellen mellom de oppnådde og predikerte skårer på kriterievariabel før hierarkisk multippel regresjonsanalyse ble utført. Multikollinearitet som kan defineres som korrelasjoner mellom uavhengige variabler over  $r = .80$  (Howitt & Cramer, 1997), ble testet ved Mahalanobis og Cook's. Den kritiske verdien for uteliggere ble undersøkt ved Chi Square ( $X^2$ ) og sammenlignet med maksimal verdi for Mahal Distance i tabellen residual statistikk (Tabachnick & Fidell, 1996).

I denne studien hadde lineær multippel hierarkisk regresjonsanalyse, som mål å predikere partilfredshet ut i fra prediktoren G – SR som en distal prediktor. G - SR måler generell grad av selvregulerende evne gjennom de jobbrelaterte prediktorene og prediktorer i nær tilknytning til parrelasjonen som antas å være mediatorer mellom G – SR og kriterievariabelen partilfredshet. Mediator kan defineres som en variabel som forklarer sammenhengen mellom to andre variabler, en uavhengig og avhengig variabel (Howitt & Cramer, 1997). I den hierarkiske regresjonsanalysen ble prediktorvariablene innført i modellen etter betraktninger av den distale – proksimale modellen med bakgrunn i nærhet og avstand til fenomenet partilfredshet. I blokk 1 ble prediktoren SOS – Ø innført. I blokk 2 ble G - SR ble innført, i blokk 3 ble de jobbrelaterte prediktorene SB –Jobb og P – A-Konflikt innført. Avslutningsvis ble parprediktorene P – SR, SB –Forhold, I –Krangling og de 3 konfliktløsningsstilene innført. Hensikten var å kunne forklare hvor mye hver blokk predikerte PT gjennom modellen etter at det ble kontrollert for sosial ønskverdighet.

Siden demografiske variabler ikke hadde sammenheng med prediktoren PT, ble de ikke inkludert i regresjonsmodellen.

Fordelen med å innføre blokker i modellen, er at man innledningsvis kan avgjøre hvilke prediktorer som skal inkluderes i de respektive blokker, for deretter å avlese resultatet av den blokkvise effekten på kriterievariabelen etter kontroll for eventuelle variabler i blokk 1 (Howitt & Cramer, 1997). I denne analysen ble den generelle selvregulerende evne plassert i en egen gruppe, deretter ble jobbprediktorer og parprediktorer gruppert i respektive blokker. Endringer i  $R^2$  viser hvor mye hver av blokkene forklarer av variansen for kriterievariabelen partilfredshet gjennom modellen og totalt samlet avslutningsvis. Endring av de ulike prediktorers bidrag gjennom modellen ble avlest gjennom standardiserte betaverdier ( $\beta$ ) for de ulike blokker.

## Resultater

Studien hadde til hensikt å predikere partilfredshet ut fra de ulike prediktorers betydning for lederes partilfredshet, kontrollert for ønskverdighet, hvor de ulike prediktorer var plassert i en distal – proksimal tilnærming til fenomenet.

Tabell 2.0.

Gjennomsnitt og standardavvik for kriterievariabel og prediktorvariabler

Variabler	n	$\bar{x}$	SD
<b>PT</b>	411	<b>5.74</b>	<b>1.02</b>
<b>SOS - Ø</b>	435	<b>4.67</b>	<b>1.00</b>
<b>G – SR</b>	387	<b>3.45</b>	<b>.35</b>
<b>SB - jobb</b>	400	<b>5.63</b>	<b>.68</b>
<b>A - P-Konflikt</b>	392	<b>3.00</b>	<b>1.01</b>
<b>P – SR</b>	391	<b>3.61</b>	<b>.58</b>
<b>SB - forhold</b>	400	<b>5.88</b>	<b>.90</b>
<b>I - Krangling</b>	402	<b>2.26</b>	<b>.81</b>
<b>E - konflikt</b>	409	<b>2.22</b>	<b>.67</b>
<b>P - konflikt</b>	408	<b>3.52</b>	<b>.64</b>
<b>U - konflikt</b>	407	<b>2.22</b>	<b>.84</b>

Standardavvik (SD) kan defineres som gjennomsnittelig avvik fra gjennomsnittet (Howitt & Cramer, 1997). Gjennomsnitt ( $\bar{x}$ ), kan defineres som gjennomsnittelig skåre (Howitt & Cramer, 1997).

#### *Korrelasjoner mellom prediktorer og kriterievariabel*

Korrelasjonskoeffisientene mellom prediktorene var signifikante ( $p < .01$ ) eller ( $p < .05$ ) med unntak av korrelasjonen mellom SDT jobb og engasjert konfliktstil.

Tabell 3.0.

Korrelasjoner mellom prediktorer og kriterievariabel målt ved Pearson's r

Variabel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. PT	-										
2. SOS – Ø	.13**	-									
3. G – SR	.31**	.27**	-								
4. SB - Jobb	.27**	.20**	.15**	-							
5. P – A-Konflikt	-.29**	-.17**	-.26**	-.36**	-						
6. P – SR	.53**	.22**	.48**	.31**	-.55**	-					
7. SB - Forhold	.76**	.11*	.28**	-.32**	-.33**	.52**	-				
8. I - Krangling	-.70**	-.10*	-.23**	-.27**	.30**	-.49**	-.56	-			
9. E – Konflikt	-.38**	-.29**	-.31**	-.1	.23**	.43**	-.28**	.43**	-		
10. P – Konflikt	.51**	.10	.19**	.18**	-.18**	-.39**	.43**	-.60**	-.36	-	
11. U –Konflikt	.42**	-.11*	-.24**	-.21**	.23**	-.33**	-.41**	-.51**	.34**	-.46**	-

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

Ovennevnte korrelasjonsmodell viser at G – SR har en positiv relasjon med PT .31,  $p < .01$  Prediktoren SB –Jobb viser en positiv relasjon med PT på .27,  $p < .01$  og P – A-Konflikt viser en negativ relasjon med PT på .29,  $p < .01$ . Parprediktorene, P – SR viser en positiv relasjon med PT på .53,  $p < .01$ . og SB –Forhold en positiv relasjon med PT på .76,  $p < .01$ . I –Kangling viser en negativ relasjon med PT på .70,  $p < .01$ . Konfliktstilprediktorene, E – Konflikt viser en

negativ relasjon med PT på  $-.38, p, < .01$ , <, P – Konflikt viser en positiv relasjon med PT på  $.52, p, < .01$ , og U – Konflikt viser en negativ relasjon med PT på  $-.42, p, < .01$ .

### *Multikolaritet*

Kritisk verdi for korrelasjoner (Pearson  $r$ ) mellom prediktorvariabler anbefales ikke  $< r = 0.70$  (Pallant, 2007) eller  $< r = 0.80$  (Howitt & Cramer, 1997). Høyeste korrelasjon var mellom prediktoren I –Krangling og P - Konflikt med  $r = -.60$  som er innenfor de nevnte kritiske verdier. Det ble sjekket for toleranse, en indikator på hvor mye varians i den aktuelle variabel som ikke er forklart av den andre prediktoren i modellen, og som ved verdier under  $.10$  kan indikere multikolaritet (Pallant, 2007). Verdien, VIF (Variance inflation factor), som er den omvendte toleranseverdien (1: toleranseverdi) som ved verdier over  $10$  kan indikere multikolaritet (Pallant, 2007), ble videre sjekket. Ingen prediktorer i de respektive modeller hadde toleranseverdi under  $.10$  eller VIF verdi over  $.10$  som er de kritiske grensene for multikolaritet.

### *Uteliggere, normalitet, linearitet, homoskedastisitet, uavhengighet av residualer*

Kriterievariabelen partilfredshet, ble sjekket for normalitet og mulige uteliggere ved inspeksjon av et P-P Plot (Normal Probability Plot) av regresjon standardiserte residualer og et spredningsdiagram. Uteliggere kan defineres som punkter med en standardisert residualverdi på over  $3.3$  eller mindre enn  $-3.3$  (Tabachnick & Fidell, 1996). Punktene for denne studien, ligger i en rett diagonal linje fra venstre mot høyre med enkelte punkter klynget i avvikende gruppe fra linjen, som kan indikere enkelte avvik fra normalutvalget gjennom uteliggere.

Spredningsdiagrammet viser et sentralisert rektangulært mønster med enkelte avvik med standardiserte residualverdier over  $-3$ , noe som kan bekrefte at uteliggere er tilstede i datamaterialet. At datamaterialet inneholdt uteliggere, ble bekreftet ved standard multipl regressjonsanalyse gjennom Mahalanobis distanse ved verdien  $51.55$ . Den kritiske chi-square verdien ved  $10$  prediktorer som frihetsgrader i studien avlest i tabellen ved  $0.001$  var  $29.59$  (Tabachnick & Fidell, 1996). De 5 uteliggerne ble identifisert til å være ID nr 234, 245, 288, 368 og 439.

I normalutvalg aksepteres  $1\%$  av utvalgets respondenter med standardiserte residualverdier over  $3.0$  eller under  $-3.0$ . I denne studien vil dette utgjøre  $4,52$  respondenter. De 5 uteliggerne hadde standardiserte residualverdier i intervallet  $-3.210$  til  $-3.772$ . Eksempelvis hadde ID 245 en residualverdi på  $-3.210$  med en total partilfredshetsskåre på  $23.00$ . Modellen

predikerte en verdi på 36.79, noe som indikerer en lavere partilfredshet hos respondent 245 enn predikert. For å avgjøre om de 5 respondentene med avvikende verdier vil kunne påvirke modellen i sin helhet, ble Cook`s distanse verdi sjekket. I følge Tabachnick & Fidell (1996) vil respondentene først utgjøre en kritisk verdi ved maksimumsverdi over 1. I denne studien var maksimumsverdien .093, noe som indikerer en lavere verdi enn antatte kritiske verdi. De 5 respondentene ble fjernet fra datamaterialet, da de lå på grensen til det antatte akseptable antall med 4,52 uteliggere. Resultatene viste en høyere andel forklart varians etter fjerning.

Multipel regresjonsanalyse ble innledningsvis gjennomført for å sjekke om uteliggere ved Mahalanobis var tilstede i datamaterialet. Den kritiske verdien var +/- 3. I datamaterialet forelå 5 uteliggere med avvikende predikert skåre. Verdien på Cook`s distance lå under den kritiske verdien 1. De 5 uteliggerne ble fjernet fra videre analyser. Ingen uteliggere var deretter tilstede i datamaterialet ved de nye analysene. Respondenten ble ekskludert fra undersøkelsen gjennom exclude cases pairwise kun hvis manglende ledd i datamaterialet var av betydning for analysen. Korrelasjoner mellom prediktorvariabler ble utført og avdekket gjennom Pearson`s r for å sjekke mulig multikollinearitet. Det forelå ingen multikollinearitet mellom prediktorvariablene i datamaterialet. Hierarkisk multipel regresjonsanalyse ble gjennomført for å måle effekten av den distale prediktor gjennom blokkene av mellomliggende og proksimale prediktorer på partilfredshet, etter å ha kontrollert for påvirkning av sosial ønskerdighet. Forholdet mellom prediktorvariablene og kriterievariabelen var antatt lineært i samsvar med krav for multipel regresjonsanalyse.

## Analyseresultater

### *Kjønn og demografiske data*

Gjennomsnittlig alder i utvalget var 41,5 år (n = 449). Yngste leder var 18 år og eldste leder 70 år. Datamaterialet viste en skjevfordeling mellom kjønn ved besvarelse av spørreskjemaet. 108 menn (24 %) og 344 kvinner (76 %), totalt 452 respondenter, var representert i datamaterialet. Skjevfordelingen medførte at kjønns spesifikke analyser ble utelukket. Da ingen av de demografiske variabler viste korrelasjon med kriterievariabelen partilfredshet, ble disse ekskludert som kontrollvariabler i regresjonsanalysen.



Gjennomsnittelig antall år som leder var 11 år (N= 404). Minimum antall år som leder var litt under 1 år, og maksimum antall år som leder var 35 år. 168 ledere, (N = 382), var toppledere med tittel daglig leder eller direktør. 92 respondenter var mellomledere som inkluderer tittel som personalsjef, administrasjonssjef, markedssjef, økonomisjef eller enhetsleder. 122 ledere var fagledere med ansvar for produktgrupper eller avdelingsledere med faglig ansvar innen en enhet. 70 respondenter hadde ikke oppgitt stillingstype. 296 ledere hadde personalansvar, 99 ledere hadde ikke personalansvar, (N = 395) og 57 respondenter hadde unnlatt å besvare spørsmålet. Lederne i utvalget jobbet gjennomsnittelig 40 timers arbeidsuke med minimum 7 timer pr uke og maksimum 70, (N = 443). 9 ledere hadde unnlatt å besvare spørsmålet. Antall år utdanning hos lederne i utvalget, (N = 449), var fra 0 – 15 år med gjennomsnittelig 3 års utdanning etter videregående skole. 21 % av lederne hadde ingen utdanning etter videregående skole, 15 % hadde 2 års utdanning, og 10 % hadde 5 års utdanning. 15 % av lederne hadde mer enn 5 års utdanning. Antall timer av arbeid dagen, (N = 413) som ble brukt til tidsfristrelaterte oppgaver, var i gjennomsnitt 4 timer, med minimum antall timer med tidsfrist på 0 og maksimum 12.

### *Sosial ønskverdighet*

Korrelasjonsanalysen viste en korrelasjon mellom PT og SOS – Ø på .13,  $p < .01$ . Prediktorvariabelen SOS - Ø ble innført i regresjonsanalysen i blokk 1 som en tredjevariabel for å kontrollere for effekten av respondentens ønske om å avgi sosialt ønskverdige svar.

Resultat av hierarkisk multipl regrejonsanalyse

*Prediktorer av betydning for partilfredshet illustrert ved betaverdier,  $R^2$  og  $\Delta R^2$*

*Tabell 4.0.Effekt av de ulike blokker på partilfredshet (N = 411)*

Prediktor	$\beta$	$R^2$	$\Delta R^2$
Blokk 1			
SOS – �	.130	.017	
Blokk 2			
SOS – �	.050		
G – SR	.294**	.097	.080
Blokk 3			
SOS – �	.001		
G – SR	.240**		
SB - Jobb	.182**		
A – P-Konflikt	-.158*	.169	.072
Blokk 4			
SOS – �	.007		
G – SR	.047		
SB - Jobb	-.005		
A – P- Konflikt	.048		
P – SR	.075		
SB - forhold	.505**		
I - Krangling	-.344**		
E – Konflikt	-.043		
P – Konflikt	.057		
U – Konflikt	.029	.697	.528

*Note.*  $R^2 = .017$  for blokk 1;  $\Delta R^2 = .097$  for blokk 2 ( $p < .001$ ),  $\Delta R^2 = .0169$  for blokk 3 ( $p < .001$ ),  $\Delta R^2 = .697$  for blokk 4 ( $p < .001$ ), \*\*  $p < .001$ , \*  $p < .005$ .

### *Effekten av den totale prediktormodell på partilfredshet*

Sosial ønskverdighet forklarte 1,7 % av variansen i partilfredshet. Etter å ha innført prediktorvariabelen G - SR i blokk 2, viste modellen totalt en forklart varians på 9,7 %,  $F(2,341) = 18,26$ ,  $p < .001$ . Prediktoren G - SR forklarte i tillegg 8,0 % av variansen etter kontroll av sosial ønskverdighet,  $R^2 .08$ ,  $F$  change (1, 341) = 30,093,  $p < .001$ . Etter innføring av jobbvariablene SB - Jobb og A - P-Konflikt i blokk 3, forklarte modellen totalt 16,9 % av variansen i partilfredshet,  $F(4,339) = 17.20$ ,  $p < .001$ . De 2 jobbvariablene forklarte i tillegg 7,2 % av variansen i partilfredshet etter kontroll av sosial ønskverdighet,  $R^2 .072$ ,  $F$  change (2,339) = 14.67,  $p < .001$ . Ved innføring av de ulike parvariablene P - SR, SB - Forhold, I - Krangling, E - Konflikt, P - Konflikt og U - Konflikt i blokk 4, forklarte modellen totalt 69,7 %,  $F(10,333) = 76.43$ ,  $p < .001$ . De 7 parvariablene forklarte i tillegg 52,8 % av variansen i PT etter kontroll for SOS - Ø,  $R^2 .528$  (6,333) = 96.54,  $p < .001$ . I den totale modellen hadde kun parvariablene SB - Forhold og I - Krangling statistisk signifikante effekter på PT. Parvariabelen SB - Forhold hadde en høyere betaverdi (beta = .51,  $p < .001$ ) enn parvariabelen I - Krangling (beta = -.34,  $p < .0001$ ), som indikerer at SB - Forhold gir det sterkeste unike bidrag til prediksjon av PT når det er kontrollert for de andre prediktorene i modellen (Tabell 4.0. viser de resterende betaverdier fra blokk 1, 2 og 3).

### Hypotesespesifikke resultater

#### *Innføring av kontrollvariabel i blokk 1*

SOS - Ø ble innført i blokk 1 og forklarte 1,7 % av variansen i partilfredshet.

### *Innføring av distal prediktor i blokk 2*

G – SR ble innført som prediktor i blokk 2 som følge av hypotesen om at det eksisterer en sammenheng med kriterievariabelen PT. Modellen viste totalt en forklart varians på 9,7 %. G – SR forklarte separat 8 % av variansen i partilfredshet. G – SR predikerte PT etter kontroll for ønskverdighet,  $\beta = .29$ ,  $p < .$

### *Innføring av jobbprediktorene i blokk 3*

Etter innføring av jobbvariablene SB - jobb og A - P-Konflikt, forklarte modellen totalt 16,9 % av variansen i partilfredshet. De 2 jobbvariablene forklarte i tillegg 7,2 % av variansen i partilfredshet. G – SR predikerte partilfredshet ( $\beta = .24$ ,  $p .$ ) SB –Jobb ( $\beta = .18$ ,  $p .$  og A – P-Konflikt ( $\beta = - .16$ ,  $p < .$ )

### *Innføring av parprediktorene i blokk 4*

Ved innføring av de ulike parprediktorene P - SR, SB - Forhold, I - Krangling, E - Konflikt, P –Konflikt og U –Konflikt, forklarte modellen totalt 69.7 % varians. De 6 parvariablene forklarte i tillegg 52.8 % av variansen i PT. I den totale modellen var kun parvariablene SB - Forhold og I - Krangling statistisk signifikante. Parvariabelen SB - Forhold hadde en høyere betaverdi, ( $\beta = .51$ ,  $p < .001$ ) enn parvariabelen I –Kangling ( $\beta = -.34$ ,  $p < .0001$ ), som indikerer at SB - Forhold gir det sterkeste unike bidrag til prediksjon av PT når det er kontrollert for de andre prediktorene i modellen (Tabell 4.0.).

Effekten av kontrollvariabelen SOS – Ø og SB- Jobb viste ingen effekt etter at parprediktorene ble innført i modellen i blokk 4.

Regresjonsanalysen viste at de proksimale prediktorene i blokk 4 var av størst betydning for partilfredshet med 53 % forklart varians. Prediktoren SB - Forhold forklarte størst varians med 49 % av partilfredshet. Prediktoren I - krangling forklarte 34 % av variansen i partilfredshet. De 3 prediktorene for konfliktløsningsstil forklarte liten varians av betydning for partilfredshet. G – SR evne medierer effekten av SB –Jobb slik at denne prediktoren blir av mindre viktighet

for partilfredshet. Samtidig virker A – P-konflikt som en mediator mellom G – SR og PT ved at ledere med høy global selvregulerende evne, mestrer å regulere seg slik at en rollekonflikt mellom partner og jobb unngås. Prediktoren I – Krangling er likeledes en mediator mellom G – SR og PT som kan indikere at disse ledere antagelig har en høyere impuls kontroll, noe som påvirker at de krangler mindre ineffektivt som vil påvirke deres grad av opplevd PT. Ved at global selvregulerende evne har en sammenheng med motivasjon, vil ledere med høy grad av G – SR oppleve høyere SB - Forhold som er den viktigste prediktor for PT.

Hypotese 1 kan dermed sies å være støttet fordi høy grad av global selvregulerende evne henger sammen med partilfredshet.

Hypotese 2 kan likeledes sies å være støttet fordi ledere med høy grad av selvregulerende evne mestrer å regulere seg i forhold til krav både på jobb og privat.

Hypotese 3 er støttet fordi ledere med høy grad av selvregulerende evne mestrer å styre sine impulser ved behov for krangling. G – SR virker gjennom I – Krangling slik at denne blir mindre mellom lederen og partneren som igjen påvirker grad av PT.

Hypotese 4 er støttet fordi global selvregulerende evne påvirker grad av opplevd selvbestemmelse i forholdet som er en viktig faktor for lederens partilfredshet.

De mest betydningsfulle prediktorer for partilfredshet er SB - Forhold og I - Krangling, siden det kun var disse to prediktorer som hadde en direkte virkning på partilfredshet. Analysen viser med andre ord at den bivarierte effekten av global selvregulerende evne på partilfredshet formidles gjennom jobbprediktorene, SB - Jobb og A – P-Konflikt, og gjennom parprediktorene P - SR, SB - Forhold, I – Krangling og de 3 konfliktstilene E - Konflikt, P - Konflikt og U - Konflikt.

## Diskusjon

Denne studien hadde som mål å undersøke hvilke prediktorer som var av størst betydning for partilfredshet hos ledere. De proksimale prediktorer SB –Forhold og I - Krangling predikerte PT hos ledere best (beta = .51,  $p$ , < .001 og -. 34,  $p$ , < .001).

### *Prediksjon av lederes partilfredshet*

Målet med analysen var å indikere sannsynlige relasjoner mellom de uavhengige variabler som prediktorer på den avhengige variabel, kriterievariabelen partilfredshet. Analyseresultatene viser at det er mange mulige sammenhenger mellom prediktorvariablene ved bivariate relasjoner. Sammenhengen mellom variabler i analysen er beskrevet gjennom betaverdier i en multippel hierarkisk regresjonsanalyse. Regresjonsanalysen har til hensikt å etablere kausale modeller for hvordan prediktorene er kombinert for å påvirke nivået av kriterievariabelen (Howitt og Cramer, 1997). Gjennom analysen var målet å estimere et spesielt mønster av påvirkning fra de innsamlede data gjennom en modell, beskrevet i tabell 4.0., hvor prediktorene ble innført i grupper i forhold til den distale – proksimale tilnærming til kriterievariabelen partilfredshet. Mønsteret av antatte relasjoner mellom prediktorene og kriterievariabelen er beskrevet som en kausal modell.

I denne modellen virker jobbprediktorene SB - Jobb og A – P- Konflikt som mediatorer for relasjonen mellom G – SR og PT. Videre vil de parrelaterte prediktorene SB - Forhold, I - Krangling, E - Konflikt, P - Konflikt og U - Konflikt virke som mediatorer mellom G – SR og PT. Sammenhengen mellom prediktorene bekrefter ikke at G – SR virkelig forårsaker PT gjennom jobbvariablene og parrelasjonsvariablene.

Det er flere mulige kausale relasjoner mellom prediktorene i denne studien. Som beskrevet gjennom den proksimale – distale modell for partilfredshet, vil jobbprediktorene SB - Jobb og A – P–Konflikt mediere effekten mellom G – SR og PT. P - SR, SB – Forhold, I - Krangling og E - Konflikt, P – Konflikt og U – Konflikt vil likeledes mediere effekten mellom G – SR og PT. Videre kan de ulike prediktorer påvirke hverandre gjennom en bivariat

sammenheng. Samtidig er det viktig å ta i betraktning at sammenhengen mellom prediktorene kan se ut til å påvirke hverandre, uten at den opprinnelige sammenheng er forårsaket av prediktorene, men andre tredjevariabler som det ikke er tatt hensyn til i analysen. I denne studien er ikke verken tilknytningsstil, personlighetstrekk, emosjoner eller grad av sosial støtte fra partner brukt som prediktorer, men det utelukker ikke at de kan påvirke prediktorenes betydning for partilfredshet.

Likeledes kan de situasjonelle variabler være av betydning som en mulig tredjevariabel. Betraktningen av mulige tredjevariabler som ikke er inkludert i denne analysen, kan være viktig for å predikere sammenhengen mellom studiens ulike prediktorer og kriterievariabelen partilfredshet. Mulige andre tredjevariabler kan være mange, foruten de som er nevnt ovenfor.

I en regresjonsanalyse som beskrevet ovenfor, kan man skille mellom eksogene og endogene variabler, hvor eksogene variabler defineres som de variabler som ikke er inkludert i analysen og som kan tilskrives en sammenheng med de andre prediktorene, og endogene variabler som er inkludert i analysen og som kan gi en mulig sammenheng med andre variabler (Howitt og Cramer, 1997). I denne studien diskuteres emosjonenes betydning som mulige eksogene variabler i tilknytning til prediktoren I – Krangling og P – SR som kommer til uttrykk gjennom grad av impuls kontroll. SOS – Ø kan videre ses som endogen variabel ved ønske om å avgi sosialt ønskverdige svar, målt i studien og brukt som kontrollvariabel. Å kontrollere for sosial ønskverdighet kan spesielt være viktig i en studie av ledere, da både lederne selv og omgivelsene kan anse dem som vellykkede. Ledernes egen tro på at de bør avgi en bestemt type svar fordi de er ledere, vil derfor kunne inntreffe ved besvarelse av spørreskjemaet. Deres forutinntatthet kan medføre at de avgir svar som de tror er forventet, noe som kan gi en ubalansert svarrespons (Silvester, et al., 2002).

Det vil være noe variasjon i de endogene variabler som ikke kan forklares av de kausale variabler i modellen. Variansen i global selvregulerende evne, jobbprediktorene og parrelasjonsprediktorene kan eksempelvis skyldes betydningen av emosjoner som kan ha en indirekte effekt på partilfredshet gjennom prediktorene i modellen. Likeledes kan emosjonenes betydning ha en direkte effekt på partilfredshet. Verdien av den direkte effekten i modellen er beskrevet som standardiserte betakoeffisienter i regresjonsanalysen (Howitt og Cramer, 1997), vist i tabell 4.0.

### *Prediksjon av partilfredshet ved distal prediktor global selvregulerende evne*

G – SR evne i denne studien predikere partilfredshet hos ledere (beta = .29,  $p < .001$ ) som en distal prediktor kontrollert for SOS - Ø. Effekten etter innføring i modellen i blokk 2 og videre gjennom blokk 3 og 4, kan indikere at G - SR medieres gjennom jobbprediktorene og parprediktorene. Resultatet indikerer at ledere med høy grad av global selvregulerende evne vil oppleve mindre rollekonflikt mellom arbeid og partner og mindre ineffektiv krangling i parforhold, og derved få økt partilfredshet.

Betydningen av effektiv selvregulering for god interpersonlig fungering, er blitt et fokusområde hvor forskning viser betydningen av å ha en god selvregulerende evne (Finkel & Vohs, 2006), en evne som allerede fra man er barn, kan predikere bedre akademiske evner, mindre patologi, bedre tilpasningsevne og interpersonlig suksess (Mischel, et al., 1988; Tangney et al., 2004).

Ovennevnte aspekter indikerer at det er ulike nivåer av selvregulerende ressurser, og at selvkontroll er en kritisk faktor for interpersonlig suksess (Rawn & Vohs, 2006). I forhold hvor begge parter har høy evne til selvregulering, er det større sjanse for at disse forhold forblir harmoniske og stabile over tid (Vohs & Finkel, 2006). Forskningen er støttet av en annen studie som indikerer at, evnen til å holde seg unna andre potensielle partnere har vist å være en prediktor på et langt vedvarende parforhold (Miller, 1997). Resultatene i denne studien indikerer at evnen til selvkontroll kan være en viktig faktor i opprettholdelse av et tilfredsstillende parforhold (Baumeister & Alquist, 2009).

Denne studien er i samsvar med ovennevnte studier hvor global selvregulerende evne er en prediktor for interpersonlig suksess (Tangney et al., 2004; Vohs & Finkel, 2006). At det finnes ulike ressurser av global selvregulerende evne (Tangney, et al., 2004) kan indikere at den er en personlighetsfaktor målt gjennom C5 i Neo-P-R. Personlighetstype med kombinasjon av mange mulige trekk kan indikere hvorfor det er forskjellige nivåer av selvkontroll som ressurs. Tatt i betraktning den ukjente sammensetning av genetiske komponenter og miljøkomponenter som begge bidrar til utvikling av personlighetstype, kan andre personlighetstrekk i kombinasjon med global selvregulerende evne være en avgjørende faktor på om ledere mestrer å regulere seg. Kombinasjonen av trekk som vil gi individuelle forskjeller med påvirkning fra situasjonsvariabler, kan bli en avgjørende faktor for om en leder kan utvise selvregulerende evne gjennom impulskontroll. Studiene om barns evne til utsettelse av belønning (Mishel, et al., 1988,



1989 & Mischel & Ebbesen, 1970), er et eksempel på person – situasjon – variabler hvor situasjonen i eksperimentet ble manipulert ved å innføre 1 mashmellow eller 2 mashmellows som belønning. Hvorvidt barna mestret å utsette belønningen for å få 2 mashmellows, var et tegn på grad av selvregulerende evne indikert som en personlighetsvariabel.

### *Prediksjon av partilfredshet gjennom jobbrelevante prediktorer*

Etter innføring av jobbprediktorene SB - Jobb og A – P-konflikt i blokk 3, viste modellen en totalt forklart varians på 16,9 %. Gjennom blokk 3 ble den forklarte varians totalt endret fra 9,7 % til 16,9 %. Resultatet indikerer at bidraget fra jobbprediktorene ikke er av den største betydning for PT hos ledere, men at effekten av G - SR reduserer effekten av jobbprediktorene noe.

I følge selvbestemmelsesteori (Deci & Ryan, 2000), vil betydningen av å oppleve seg selv som autonom få konsekvenser for så vel motivasjon som samspill med andre. Opplever man autonomi i sin daglige jobb, styres man av indre motivasjon fremfor ytre motivasjon, noe som påvirker gleden og tilfredsstillelsen ved utførelsen av arbeidet, og man opplever ikke i samme grad arbeidspress. Opplever man å være autonom i parforholdet, vil man lettere kunne selvregulere seg i forhold til partner, noe som vil være av betydning for den relasjonelle kvalitet (Vohs & Finkel, 2006).

Opplever man seg autonom både på jobb og i forhold til partner, vil dette skape mindre rollekonflikt og mindre emosjonell forstyrrelse både på jobb og privat (Senègal, Vallerand & Guay, 2001). I følge selvbestemmelsesteori, vil forholdet være av bedre interpersonlig kvalitet, hvis begge parter opplever seg selv som autonome, kompetente og med tilhørighet til hverandre (Downie, Mageau, Koestner, 2008). I følge Baard et al., 2004, vil indre behovstilfredsstillelse korrelere positivt med arbeidsutførelse og med psykologisk tilpasning.

Enkelte ledere som opplever autonomi og tilfredsstillelse på jobb, men ikke i parforhold, vil kunne kompensere den manglende tilfredshet i parforholdet med å jobbe mer, i følge kompensasjonsteorien (Staines, 1980). Dette vil kunne bidra til mindre rollekonflikt mellom jobb og privatliv, men kan resultere i separasjon eller skilsmisse (Vohs and Finkel, 2006). Utfordringen vil da være å kunne forene rollen som leder hvor jobben er forbundet med lange

arbeidsdager, god sikkerhet, gode karrieremuligheter og god inntekt med et rikt partnerforhold, hvor opplevelsen av autonomi og tilhørighet er tilstede (Halrynjo, 2009).

Ved korrelasjonsanalysen viste resultatene en positiv sammenheng mellom SB - Jobb og SB – Forhold med .32 og mellom SB – Jobb og PT .27. Tatt den positive korrelasjon i betraktning, viser resultatet å være i samsvar med spilloverteorien som indikerer at tilfredsstillelse i et livsdomene vil overføres til et annet livsdomene gjennom en horisontal spillovereffekt (Staines, 1980; Sirgy et al., 2001). Man kan stille spørsmål om selvbestemmelse i jobb kan sidestilles med partilfredshet som en horisontal spillovereffekt, eller om partilfredshet rangeres høyere enn jobbtilfredshet. Likeledes kan man diskutere om selvbestemmelse på jobb kan sidestilles med selvbestemmelse i parforhold som er et nærmere begrep til fenomenet partilfredshet. I tilfelle ulike domener, vil konseptet tilhøre den vertikale spillovereffekt, hvor selvbestemmelse i forhold og partilfredshet hierarkisk rangeres høyere enn selvbestemmelse jobb. Ved en bivariat korrelasjon mellom selvbestemmelse jobb og selvbestemmelse forhold på .32 bekrefter denne studien at selvbestemmelse i jobb påvirker selvbestemmelse i forhold. Likeledes at selvbestemmelse jobb og partilfredshet har en positiv bivariat sammenheng på .27 som kan indikere at selvbestemmelse i jobb påvirker partilfredshet. Ved en bivariat sammenheng vil også selvbestemmelse i forhold og partilfredshet å kunne ha en positiv effekt på selvbestemmelse i jobb for ledere.

Resultatene fra denne studien er divergerende i forhold til en longitudinell studie av Hakanen, Peeters & Perhoniemi (2011), som indikerer en negativ spillovereffekt hvor arbeids- og familieorienterte prosesser viser ulike mønstre. I denne studien (Hakanen, et al., 2001) predikerte jobbressurser, som kan sammenlignes med selvbestemmelse på jobb, positive sammenhenger med familielivet, men hvor det positive hjemmemiljø ikke påvirket arbeidslivet like tilfredsstillende. Resultatet er divergerende i forhold til spilloverteorien (Staines, 1980; Sirgy, et.al., 2001), og med denne studiens resultater tatt korrelasjonsstudien i betraktning. Ved betraktning av regresjonsanalysen i denne studien, viser resultatene videre å være divergerende med resultatene til Hakanen et al. (2011), fordi effekten av selvbestemmelse på jobb formidles gjennom de sterkere og mer nærliggende prediktorer, selvbestemmelse i forhold og ineffektiv krangling i parforhold hos ledere.

*Prediksjon av partilfredshet gjennom parrelaterte prediktorer*

Etter innføring av de 6 parrelaterte prediktorene P – SR, SB – Forhold, I –Krangling og konfliktløsningsstilene E – Konflikt, P – Konflikt og U – Konflikt, økte den totale variansen i modellen til 69,7 %, et tilskudd i økt varians på 52,8 %. Resultatet kan indikere at de parrelaterte prediktorene er av størst betydning for PT hvor prediktoren SB - Forhold er av størst betydning for PT hos ledere (beta . 51 <  $p$  .001). I tillegg viser analysen at prediktoren I – Krangling predikerer PT hos ledere (beta .-.34 <  $p$  .001).

Resultatene i denne studien er i samsvar med forskning som viser at selvbestemmelse i parforhold er viktig for partilfredshet, ved at partene opplever større vitalitet og positiv affekt, og mindre negativ affekt totalt sett (Patrick et al., 2007). Denne studien viser at prediktoren SB – Forhold forklarer den største variansen for lederes PT, hvor tilfredsstillelse av behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet kan indikere høyere partilfredshet hos ledere.

Ved at prediktoren SB – Forhold har så stor betydning, kan man stille spørsmål om den måler det samme fenomenet som partilfredshet. Ved gjennomgang av de ulike skalaers ledd, er det ingen ledd som kan se ut til å måle begrepet partilfredshet direkte. Likevel kan det være grunn til å være oppmerksom på at begrepet tilhørighet i skalaen SB - Forhold, er en av de sterkeste prediktorer for tilknytning (La Guardia, et al., 2000) som er en av komponentene i intimitet i tillegg til nærhet og samhörighet, definert av Sternberg (1986). Ved at komponenten tilhørighet er representert gjennom 3 spørsmål i skalaen SB- Forhold, kan det være en mulighet for at de to spørsmålene kan være overlappende. Likeledes er begrepet ”romantic love” som beskrevet i Sternbergs triangulære teori (1986), sett som en tilknytningsprosess (Shaver & Hazan, 1988) hvor intimitet er en del av begrepet.

*Betydning av ineffektiv krangling for partilfredshet*

I denne studien predikerte I – Krangling PT hos ledere (beta = -.34,  $p$  < . 001). I studien til Heimdal et al. (2008) var vanemessig negativ tenkning om ens partner den beste prediktoren for frekvens av krangling for begge kjønn. I denne studien viste ineffektiv krangling en negativ relasjon med partilfredshet på -. 70,  $p$  < .01. Resultatet kan indikere at ineffektiv krangling er svært ødeleggende for tilfredshet i parforholdet til ledere. Prediktoren I – Krangling i denne studien avdekker ikke årsakene til at man krangler med sin partner, men begrepet ineffektiv

krangling kan indikere at krangelen kan være kommet lenger enn til trinn 1 i kranglestigen hvor man ikke lenger viser vilje til å ta den andres perspektiv som beskrevet av Kjøs og Oddli (2009). Som studien til Heimdal et al. (2008) viste, var det en signifikant korrelasjon som indikerte at dess mer man vanemessig tenkte negativt om sin partner, dess hyppigere rapporterte partene at de kranglet. Krangler man ofte med sin partner, kan det like gjerne føre til at man tenker oftere negativt om partneren, som at den negative tenkningen kan lede til krangling (Heimdal et al., 2008).

Fenomenet ineffektiv krangling i denne studien kan relateres til negative emosjoner som leder til minsket partilfredshet hvor minsket partilfredshet kan lede til negative emosjoner, som kan påvirke utløsning av ineffektiv krangling i parforholdet. Negative emosjoner kan i dette tilfellet ses som en eksogen variabel som ikke er målt i denne studien, men som kan være en medierende variabel ved prediksjon av partilfredshet.

Emosjoner som medierende effekt på lederes partilfredshet kan relateres til en forventning om hvordan partneren skal opptre, i samsvar med ERM-modellen (Berscheid, 1983). Spesielt kan dette komme til uttrykk etter en krevende arbeidsdag hvor lederens selvregulerende evne er blitt tæret (Muraven et al., 1999). Ved at partneren ikke innfrir de ønskede forventninger, som beskrevet i ERM-modellen (Berscheid, 1983), kan en diskusjon oppstå som senere kan eskalere til en konflikt som beskrevet i kranglestigen (Kjøs & Oddli, 2009). En begynnende irritasjon om at en forventning ikke innfris av partneren i nivå 1 kan utvikle seg til en ubalanse i forholdet, som videre eskaleres til en konflikt i nivå 3 (Kjøs & Oddli, 2009). Mønsteret som leder til eskalering av konflikt, er i samsvar med kaskademodellen (Gottman, 1994), hvor partnerens negative affekt vil føre til distanse og isolasjon fra partner som videre vil lede til negativ psykologisk aktivering og ønske om å unngå kontakt med partner. I følge Duck (2007), kan følelsene man opplever i en relasjon, være et resultat av en situasjon eller en forventning om hvordan man ønsker å bli behandlet av sin partner. Det avgjørende vil likevel være språket man bruker (Duck, 2007). Som i ERM – modellen (Berscheid, 1983) og kranglestigen (Kjøs & Oddli, 2009), vil forventninger og måten man kommuniserer på være sentrale faktorer i betraktning om en diskusjon utvikles til en krangel eller ikke. Likeledes vil situasjonen være avgjørende for om en konflikt oppstår. Ovennevnte indikerer at person – situasjon variabler er av betydning for utvikling av en krangel og en konflikt.

Tatt studien til Heimdal et al. (2008) i betraktning, viste resultatene at partene ikke så på krangling som utelukkende negativt, fordi en krangel også kunne bidra til å rense luften mellom partene. Holdningen om at krangling er sunt for forholdet, kan lede til at mange par ikke frykter krangling, men forventer at det kan styrke forholdet (Heimdal et al. 2008). I denne studien var ineffektiv krangling negativt relatert til lederes partilfredshet med  $-.70, p < .01$ . Skalaen hadde 3 spørsmål (reversert) som målte partilfredshet. For øvrig hadde skalaen ingen ledd som gjorde det mulig å uttrykke om krangling var sunt. Skalaen i denne studien kan derfor ikke uten videre sammenlignes med ovennevnte studie (Heimdal et al., 2008), men det kan være interessant å ta med i betraktning at det er en positiv korrelasjon på  $.22$  for menn og  $.14$  for kvinner,  $p < .01$  mellom holdning om at krangling er sunt, og frekvens for krangling (Heimdal et al., 2008).

Denne studien er i samsvar med studien til Schultz et al. (2004) som konkluderer med at ekteskapeleg harmoni kan ses som et resultat av partilfredshet og ikke som et resultat av en slitsom arbeidsdag (Schultz, et al., 2004). Studien kan bekrefte (Schultz et al., 2004) denne studiens resultater hvor rollekonflikt mellom arbeid og partner for ledere ikke er av betydning hvis parforholdet fungerer tilfredsstillende ved at partene er selvbestemmende i sitt forhold. I tillegg kan studien vise til betydningen av emosjoner som en medierende faktor mellom global selvregulerende evne og partilfredshet.

Resultatene i studien til Schultz et al. (2004), kan indikere at negativ affekt kan være en mulig medierende faktor for partilfredshet. Resultatene i studien (Schultz et al., 2004) kan støtte teorien om manglende selvregulerende evne av betydning for partilfredshet. Tatt i betraktning hvilken betydning ineffektiv krangling har for partilfredshet, kan fenomenet antas å være en medierende faktor for partilfredshet ved negative emosjoner etter endt arbeidsdag.

Prediktoren I – Krangling predikerte PT (beta  $-.34, p < .001$ ). Skalaen I - Krangling består av 8 ledd hvorav 3 ledd måler PT. Man kan stille spørsmål om de 3 leddene måler en del av det samme begrepet som skalaen PT. Tatt i betraktning skalaens øvrige spørsmål, antas skalaen å være en god prediktor for partilfredshet hvor I - Krangling viser en negativ bivariat sammenheng med PT. I en studie av Knee, Lonsbary, Canevello & Patrick (2005), viser resultater at autonomi i parforhold er en viktig prediktor for konfliktløsning i parforholdet. Studien viser at autonomi i parforhold var positivt assosiert med forståelse for partners reaksjoner ved konflikt, og negativt assosiert med defensive responser (Knee et al., 2005).

Denne studiens resultater viser en negativ relasjon med konfliktstilen E – Konflikt og PT (.38,  $p < .01$ ), og en positiv relasjon mellom unnvikende konflikt og partilfredshet for ledere (.42,  $p < .01$ ). I en studie av Gottman & Driver (2005), viste resultatene at konflikt er et resultat av manglende kommunikasjon. To konfliktstiler viste seg å være spesielt negative for ekteskapelig konflikt, den unnvikende og den engasjerte (Gottman & Driver, 2005). Studien (Gottman & Driver, 2005) støtter denne studien ved resultatet om at engasjert konfliktstil er negativt for partilfredshet, men har avvikende resultater ved at unnvikende konfliktstil er negativt for partilfredshet. I denne studien viste unnvikende konfliktstil å være positivt relatert til lederes partilfredsstillelse. Resultatene til Gottman & Driver (2005), viser videre at begge parter i et forhold har behov for å snakke med hverandre om hvilke problemer de har opplevd i løpet av dagen, men på forskjellig måte. Mens kvinnen i forholdet ønsket å snakke om problemene umiddelbart etter de hadde kommet hjem, ønsket mannen en avslappende periode først (Gottman & Driver, 2005). Resultatet av det divergerende ønske om tidspunktet for kommunikasjon, medførte at partene begynte å krangle isteden (Gottman & Driver, 2005). Resultatene av studien (Gottman & Driver, 2005) kan indikere i dette tilfellet, at mannen hadde behov for å regulere seg ned etter endt arbeidsdag, mens kvinnen ønsket umiddelbart lettelse av trykket. Resultatene kan indikere en forskjell i selvregulerende evne som kan støtte resultatene til Vohs & Finkel (2006), som indikerer at det er positivt for parrelasjonen om begge parter i forholdet har høy grad av selvregulerende evne. En studie av Meyer, Larson, Busby & Harper (2012), bekrefter resultatene til Vohs & Finkel (2006) om at selvregulering i parforhold er viktig for partilfredshet. Denne studien viste samme resultater, men vet at den globale selvregulerende evne ikke virker direkte på partilfredshet, men hvor så vel jobbprediktorer og andre parrelaterte prediktorer medierer effekten av global selvregulerende evne på partilfredshet for ledere.

Denne studien viser lignende resultater som ovennevnte studie ved negativ assosiasjon mellom selvbestemmelse i forhold hvor autonomi er en av 3 faktorer, og ineffektiv krangling i parforhold hos ledere. Tatt i betraktning at krangling i parforhold kan forstås som konflikt, viser denne studien gjennom bivariat sammenheng at ineffektiv krangling er negativt relatert til selvbestemmelse i forhold. Skalaen for måling av partilfredshet, var en mer omfattende skala bestående av 18 items (Knee et al., 2005). Skalaen i denne studien, SB - Forhold, målte 3 items for autonomi, 3 for tilhørighet og 3 for kunnskap. Ovennevnte måleverktøy kan av den grunn ikke sammenlignes direkte. Tendensen kan likevel vise at opplevd SB – Forhold kan være en prediktor av betydning for bedre kommunikasjon som i studien til Knee et al. (2005) hvor ineffektiv krangling forsøkes unngått. I følge Guardia & Patrick (2008), viser forskning at i

forhold hvor partene opplever selvbestemmelse ved autonomi, kompetanse og tilhørighet, vil partene oppleve mer velvære og mindre negativ affekt.

Positiv konfliktløsning kan i denne studien indikere det samme som forståelse for partneren hvor skalaen P – Konflikt inneholder 4 spørsmål som omhandler utsagn som ”fokusering på problemet”, ”konstruktiv diskusjon av uenigheter”, ”alternative akseptable løsninger” og ”forhandling av alternativer”. P - Konflikt predikerer PT (beta = 0.057) etter innføring i blokk 4. Den svake prediksjonen kan skyldes at effekten blir formidlet gjennom I – Krangling og SB –Forhold som begge er statistisk signifikante ( $p < .001$ ).

Personer med høy grad av selvregulerende evne vil mest sannsynlig kunne regulere seg og kontrollere sine impulser for å motvirke krangling på en ineffektiv måte. I denne studien viste skalaen I - Krangling en negativ korrelasjon med G – SR på  $-.23$  og  $-.49$  med P – SR. Sistnevnte skala indikerer hvorvidt den selvregulerende evne som begrenset ressurs er tæret i løpet av en arbeidsdag i møte med partner etter arbeidshagens slutt, hvor glukosenivået i kroppen antas å være lavt. Skalaen har til hensikt å indikere om selvkontroll kan styre impulsive reaksjoner.

En meta-analyse (Hagger, Wood & Stiff, 2010), bekrefter de ovenfornevnte resultater om styrkemodellen som begrenset ressurs. Ved gjennomgang av 83 studier som testet effekten av den selvregulerende evne som begrenset ressurs, viste resultatene fra de ulike studier at negativ effekt var en viktig komponent i betraktning av om den selvregulerende evne kunne opprettholdes, når denne var tæret i løpet av en dag. Motivasjon økt gjennom insentiver, trening på selvregulerende oppgaver og tilførsel av glukose, viste positive resultater for en gruppe som hadde nedsatt evne til selvregulering som følge av forbrukt glukose.

Den negative sammenheng mellom skalaene I – Krangling og P – SR er i samsvar med forskning på nære interpersonlige relasjoner (Finkel & Campbell, 2001). Studien viser at når en nær parrelasjon er etablert, krever det selvkontroll å bevare forholdet gjennom ulike konflikter og fristelser til å inngå nye intime bekjentskaper (Finkel & Campbell, 2001). Krangling i parforhold kan provosere partene til ytterligere destruktiv atferd når evne til selvkontroll er lav. I en studie viste deltakerne evne til å reagere med aggressivitet når de ble provosert av sin partner og deres egen selvregulerende evne var blitt tæret gjennom en tidligere oppgave (DeWall, Baumeister, Stillman & Gailliot, 2007).

Skalaen P – SR predikerer knapt PT hos ledere (beta .075) etter innføring i regresjonsmodellen i blokk 4. Dette kan skyldes at effekten av P – SR formidles gjennom SB – Forhold. Med en relativ høy negativ korrelasjon mellom P – SR og I - Krangling avdekket gjennom korrelasjonsanalysen ( $-.49, p < .01$ ), kan dette indikere som forskning viser (Gailliot et al., 2007), at glukosenivået i kroppen kan være redusert hvis arbeidsoppgavene har vært krevende og selvkontroll har vært nødvendig. Ved en diskusjon med partner etter endt arbeidsdag hvor selvkontroll har vært utøvd, kan ineffektiv krangling bli et resultat av en diskusjon, i motsetning til en konstruktiv diskusjon. Fenomenet kan være i samsvar med kranglestignens nivå 1, hvor en saklig diskusjon utvikler seg til en krangel, hvor de emosjonelle forhold blir av stor betydning, som indikert i trinn 2 (Kjøs & Oddli, 2008).

#### *Prediktorer for partilfredshet – Hva kjennetegner de parene som lykkes?*

Ulike teorier om kjærlighet med Sternbergs ”triangulære teori” (1986) som utgangspunkt, har dannet grunnlaget for en diskusjon om hva som predikerer partilfredshet, den optimale kjærlighet, ”the consumate love”.

Forpliktelse anses som et begrep innenfor partilfredshet i følge ”den triangulære teori” om kjærlighet (Sternberg, 1986), og antas av den grunn å kunne sammenlignes med kriterievariabelen partilfredshet i denne studien. Resultatet i denne studien er i samsvar med studien til Day & Chamberlain, (2006) tatt i betraktning at begrepet ”forpliktelse ovenfor partner” kan sammenlignes med ”partilfredshet”. Lee`s teori (1973), ”kjærlighetens farger” beskriver grunnlaget for skalaen, ”The relationship assessment scale” (Hendrik, et al, 1998) som måler kriterievariabelen, partilfredshet, i denne studien. I følge Lee & Agnew (2003), kan valgmuligheter og alternativer være av avgjørende betydning for partilfredshet. I de tilfeller hvor en person evaluerer sine mulige alternativer positivt, kan dette medføre en trussel mot forpliktelsen til partner (Le & Agnew, 2003).

Denne studien kan indikere at prediktorer viktige for partilfredshet hos ledere, er konstruktiv kommunikasjon uten ineffektiv krangling ved uenighet i parforholdet. Videre kan denne studien vise til at grad av opplevd autonomi, tilhørighet og kompetanse er viktige for selvbestemmelse i forholdet, den viktigste prediktor for partilfredshet hos ledere. Tilhørighetshypotesen inkluderer autonomi som et viktig begrep for tilhørighet i et relasjonelt forhold (Baumeister & Leary, 1999).



Tatt andre studier i betraktning, viser resultater at positiv oppfattelse av partnerens interpersonlige problemer i parforholdet var assosiert med partilfredshet og kvalitet (Saffrey, Bartholomew, Scharfe, Henderson & Koopman, 2003). Studien viser at positiv oppfattelse av partneres interpersonlige problemer er en annen prediktor av betydning for partilfredshet. Hvis begge parter hadde et høyt nivå av interpersonlige problemer, viste studien at paret var mindre tilfreds med sitt parforhold (Saffrey et al., 2003). Resultatene er i samsvar med resultatene for studien av selvkontroll (Tangney, et al., 2004) hvor høye skårer indikerer bedre interpersonlige evner og høyere relasjonstilfredshet. Resultatene (Tangney et al., 2004) viser en positiv korrelasjon mellom grad av empati målt gjennom perspektivtaking, empatisk bekymring og selvkontroll på henholdsvis .27 og .19 i en studie, med noe mindre sammenheng i en annen studie. Personlig problemer som uro og angst viste en negativ korrelasjon med selvkontroll på -.18 i den samme studien og noe høyere i en annen studie (Tangney, et al., 2004). Resultatene kan indikere at en mediator for partilfredshet kan være forståelse for partnerens interpersonlige problemer. På den annen side kan denne effekten modereres ved opplevd selvbestemmelse i parforholdet, og fravær av krangling som vist gjennom denne studien av ledere.

### *Metodologiske betraktninger*

#### *Reliabilitet*

*Intern reliabilitet* har til hensikt å måle skalaens interne konsistens, hvor interkorrelerte ledd er et mål på intern konsistens målt gjennom Cronbachs alpha som fortrinnsvis bør være .7 eller høyere (DeVellis, 2003; Howitt & Cramer, 1997). I denne studien var alle Cronbach`s alphaverdier over den kritiske verdi på .7, med unntak av skalaen ”sosial ønskverdighet” med alphaverdi .57, brukt som kontrollvariabel og ”ettergivende konfliktstil” med alphaverdi .65. Sistnevnte ble fjernet fra videre analyser. Ved nærmere gjennomgang av korrelasjonen mellom de ulike ledd i skalaen, viser de 5 leddene i ønskverdighets skalaen en verdi på .3 eller høyere. I skalaen ettergivende konfliktløsningsstil viser de 4 ulike ledd en verdi på .4 eller høyere. Kritisk verdi for lave verdier er under .3 som indikerer at leddet måler noe annet enn den totale skala (Pallant, 2007). Begge skalaer har få ledd, noe som kan være en annen forklaring på den lave alpaverdi for skalaen (DeVellis, 2003).

For å oppnå høy intern reliabilitet til en skala, er korrelasjon mellom ledd i skalaen og antall ledd i den samme skala av kritisk betydning (DeVellis, 2003). Fordelen ved skalaer med høy intern reliabilitet, er økt statistisk styrke ved en gitt utvalgsstørrelse, eller at et mindre utvalg er nødvendig for å oppnå statistisk styrke (DeVellis, 2003). I denne studien antas forutsetningen å være tilstede for økt statistisk styrke da kun 2 mindre skalaer av totalt 11 viser en Cronbach alpha verdi på under .70, men hvor de kritiske verdier ikke er under .3. En mulig årsak til avvikende alphaverdi i denne studien sammenlignet med de originale studiene, kan være ulike utvalg. I denne studien er utvalget ledere fra privat og offentlig sektor i Norge. Respondenter til eksempelvis "The Self-Control Scale" (Tangney et al., 2004) var lavere grads studenter fra universiteter i USA. I "Conflict Resolution Style" (Kurdek, 1994), rapporterer respondentene både egen og partnerens konfliktløsningsstil. I denne studien rapporterer lederen kun egen konfliktløsningsstil. Utvalget i originalstudien (Kurdek, 1994) består av homofile, lesbiske og heteroseksuelle par med og uten barn. I denne studien besvarer ledere spørreskjemaet kun med bakgrunn i opplevelse av egen konfliktløsningsstil.

Videre antas utvalget å være tilstrekkelig stort, gitt forutsetning om utvalgsstørrelse i regresjonsanalyse, på  $N > 50 + 8m$  hvor  $m$  er antall uavhengige variabler (Tabachnick & Fidell, 1996). I denne studien med 10 prediktorer, vil den kritiske verdi for utvalgsstørrelse være 130.

### *Responskategori for de ulike måleinstrumentene*

De ulike skalaene i studien ble brukt med samme responskategori som i den originale forskningsstudien. Dette medførte at de ulike måleinstrumenter hadde ulik responskategori, enten fra 1 -5, fra 1 -7 eller ved besvarelse av 1 av 4 utsagn. Demografiske variabler hadde responskategori "ja" eller "nei" eller fri besvarelse som for eksempel ved besvarelse av alder. Hvorvidt responskategorier fra 1 – 7 er formålstjenelig for psykologiske måleinstrumenter, kan diskuteres. Man kan stille spørsmål om skalaene blir for omfattende og om det like gjerne bør benyttes skalaer fra 1 – 5 som eneste responskategori. Fordelen med en ensartet responskategori uten for mange responskategorier, eksempelvis fra 1 – 5, er at respondenten mulig vil kunne benytte alle responskategoriene i skalaen. Ved en responskategori på 1 – 7 vil det være en fare for at kun de midterste kategoriene blir brukt og at tendensen vil være å unnlate de laveste eller høyeste svarkategoriene 1 og 7. Fenomenet kan selvfølgelig inntreffe ved skalaer med færre responskategorier, men responsmulighetene vil avta med færre antall kategorier.

*Oppbygging av spørreskjema*

Med ønske om at respondentene skal sitte igjen med et godt inntrykk av spørreskjemaet, og at de har bidratt til forskning ved å gjøre en innsats, er plassering av de enkelte skalaer ivaretatt i forhold til ”primacy – recency effekten” (Asch, 1946). Dette innebærer at de skalaer som blir presentert først, er av avgjørende betydning for førsteinntrykket. En global skala kan ivareta primacy effekten slik at spørreskjemaet blir sett som mer generelt og mindre sensitivt enn når de sensitive skalaene blir plassert først. Når respondentene er trette, kan enkle spørsmål og korte skalaer være av betydning for om de mestrer å fylle ut resten av skjemaet. Plassering av skalaen SOS –Ø på slutten av spørreskjemaet kan således ivareta recency-effekten som indikerer at den siste informasjon er av betydning når man er sliten, trett eller overarbeidet.

Årsaken til manglende besvarelse av ledd, kan skyldes kontekstuelle faktorer som responsstil, tretthet og mangel på motivasjon (DeVellis, 2003). Årsaken til manglende besvarelse av totalskalaer, kan være at respondenten har valgt en responsstil hvor de besvarer de ”enkleste” skalaer først. For å hindre en slik responsstil, er de mest antatte sensitive skalaer plassert midt i spørreskjemaet. Respondenten vil derfor bli presentert for de mest generelle spørsmålene på begynnelsen av spørreskjemaet. Skalaen G- SR representert ved spørsmål 1-36 er av den grunn plassert først i spørreskjemaet, før skalaen P –SR (spørsmål 37 – 49). Skalaen SB -forhold (spørsmål 50 -58), er plassert før den antatte mer sensitive skalaen RAS som måler partilfredshet (spørsmål 59 -65). Skalaen A - P–Konflikt (spørsmål 66 -80) er plassert før skalaen I –Krangling (spørsmål 81 -88) som antas å være mindre sensitiv enn spørsmålene om konfliktstil (spørsmål 89 -104). Skalaen SB - Jobb antas å være en av de minst sensitive skalaer og er av den grunn plassert på slutten av spørreskjemaet da respondenten antas å kunne ha blitt lei. Skalaen SOS – Ø anses som en enkel skala å fylle ut og er av den grunn plassert helt til slutt i spørreskjemaet. Skalaen er den best besvarte skala i spørreskjemaet med 440 respondenter med total besvarelse av alle 5 ledd.

En annen årsak til manglende besvarelse av enkeltledd eller hele skalaer i spørreskjemaet, kan være at spørsmålene kan bli oppfattet som sensitive og for private til at respondentene ønsker å besvare disse. Fenomenet kan være i samsvar med seksualvaneundersøkelsen fra Statens institutt for folkehelse og Universitetet i Tromsø, gjennomført siste gang i 2008 (VG, 2008). Undersøkelsen har vært gjennomført hvert 5. år siden 1987, men i 2008 ble svarprosenten for lav, (under 20 %) til å kunne gi sikre resultater (VG, 2008.). I tillegg hadde de som returnerte spørreskjemaet, latt være å besvare

enkeltspørsmål, og for første gang siden 1987 ble ikke analysen gjennomført (VG, 2008.). Dette kan gi indikasjon på at spørsmål av privat og sensitiv karakter ikke besvares, muligens av frykt for innsyn i personens private sfære.

Eksempelvis kom dette til uttrykk gjennom kommentarer på spørreskjemaet fra enkelte respondenter i gruppe 2, voksne studenter på Master of Managementprogrammene til BI. Spørsmål 35 i skalaen G – SR som lyder ”noen ganger drikker jeg for mye eller bruker narkotiske stoffer i for store mengder” var spørsmål som ble kommentert. Respondenter fra gruppe 2, reagerte på spørsmålet ved å skrive kritiske bemerkninger på spørreskjemaet. Respondentene kommenterte at spørsmålet var for provoserende til at det ble besvart ærlig. Ved at et spørsmål oppleves som provoserende på begynnelsen av et spørreskjema, kan indikere at respondenter vil kunne få et negativt syn på hele spørreskjemaet i samsvar med primacy-effekten.

Å bli provosert av et spørsmål, kan videre indikere at man har et problem som avsløres gjennom ærlig besvarelse av spørsmålet. Når det gjelder alkoholvaner, er disse endret de siste årene gjennom trendy hverdagsdriking (Strøm, 2012). Å drikke på hverdager er en spesiell trend blant mennesker med god råd (Strøm, 2012). Man kan stille spørsmål om fenomenet kan være mer utbredt blant ledere enn andre arbeidstakere, da disse antas å ha en høyere inntekt enn gjennomsnittet av landets befolkning. Årsaken til at spørsmålet provoserte, kan ha vært en effekt av at enkelte av respondenterne følte seg ille berørt. Spørsmålet kan ha en viss kulturell betydning, og det bør vurderes ved eventuell senere bruk av denne skalaen om leddet skal fjernes helt eller omskrives med en mindre provoserende formulering.

Årsaken til at enkelte ledere finner spesifikke spørsmål provoserende, kan være at de ubevisst ikke ønsker å besvare spørsmålet ærlig fordi det bryter med deres ønske om å fremstå som vellykkede. Fenomenet kan komme til uttrykk ved betraktning av gjennomsnittsskårer i tabell 2.0.gjennomsnitt og standardavvik. Skalaen partilfredshet hvor gjennomsnittsskåren er 5.74 av totalt 7 responskategorier, kan indikere sosial ønskeverdighet gjennom ønske om å fremstå som vellykket ikke bare som leder, men også i parforhold. Gjennomsnittsskåren kan indikere at lederne i dette utvalget er svært fornøyd med sitt forhold og sin partner. Hvorvidt resultatet ville vært det samme for arbeidstakere uten lederansvar, kan eventuelt sammenlignes med en doktorgradsavhandling om partilfredshet under utarbeidelse av Løes Narum ved Universitetet i Oslo (Gran, Schioldborg & Narum, 2008). Undersøkelsen startet som webundersøkelse i 2007 og er fremdeles mulig å besvare.

Manglende besvarelse av enkeltspørsmål eller hele skalaer i for stor grad, kan true studiens reliabilitet. Dette kan spesielt være truende ved små utvalg. Like truende for reliabiliteten kan være et konsekvent mønster av manglende besvarelse av ledd (Tabachnick and Fidell, 1996). I denne studien var et konsekvent mønster ikke tilstede.

### *Gjennomsnitt og standardavvik for utvalget*

Gjennomsnittskåren for de andre skalaene kan likeledes indikere at ledere ønsker å fremstå som vellykkede. Gjennomsnittskåren for ønskverdighet på 4,67 av 7 responskategorier, kan indikere dette ved at den ligger i øvre del av skalaen. Likeledes kan skalaen SB - Forhold med gjennomsnittsskåre 5.88 av 7 mulige responskategorier indikere sosial ønskverdighet i samsvar med oppfattelse av eget selv og hva lederne tror andre forventer av dem, som studien til Silvester et al. (2002) viser. Gjennomsnittskåren for skalaen G - SR på 3.45 av totalt 5 responskategorier, viser at skårene hovedsakelig ligger på gjennomsnittskategori 3. Spørsmålet man kan stille er om ledere i dette utvalget velger å besvare spørsmålet på en gjennomsnittelig responskategori ved provoserende spørsmål. Årsaken kan eventuelt være at de ved denne svarkategori ikke oppfatter seg som mindre vellykket enn de ønsker å fremstå i samsvar med en generell oppfatning av ledere som vellykkede individer som har mestret å avansere til ledere. Med bakgrunn i en vellykket karriere, kan ledere ønske å fremstå med det inntrykk de forventer andre har av dem. Ovennevnte betraktning kan indikere hvorfor gjennomsnittskårene i tabell 2.0. ligger i øvre del av responskategoriene. I denne studien er det imidlertid kontrollert for ønskverdighet gjennom første trinn i analysen som vil kunne forhindre at ønskverdige svar gir vil påvirke resultatene.

Den lave spredningen for SD (tabell 2.0.) kan skyldes skjev fordeling ved benyttelse av de ulike responskategorier gjennom besvarelse av spørreskjemaet. Lav spredning kan vanligvis føre til svakere korrelasjoner mellom prediktorvariablene. Dette var ikke tilfelle i denne studien hvor prediktorvariablene jevnt over viste høye relasjoner.

Tatt ovennevnte i betraktning, er det likevel grunn til å reise spørsmål om hvilken betydning sosial ønskverdighet har hatt for besvarelse av spørreskjemaet i denne studien, hvor utvalget var ledere. I følge forskning (Silvester, et al., 2002), viser suksessrike person en attribusjonsstil som er i samsvar med høy grad av jobbutførelse. Sosial ønskverdighet er en interaksjon mellom hva intervjueren ser som ønsket atferd og hva respondenten ser som ønsket

atferd (Arnold, Randall, Silvester, Patterson, Robertson and Cooper, 1991). I denne studien var alle spørreskjema administrert til respondenten gjennom en overordnet person. Tross denne studiens informasjon om anonymitet, kan likevel respondentenes svar ubevisst bære preg av hva de tror er ønskelige svar, fordi en overordnet person enten var tilstede under utfylling av spørreskjemaet eller på annen indirekte måte administrerte dette. Spesielt kan effekten gjøre seg gjeldende i forhold til ledere som kan ønske å fremstå som vellykkede mennesker. For fremtidige studier, anbefales elektroniske undersøkelser som bedre kan ivareta anonymitet for respondentene, og som videre kan sikre ærlige responser uten for høy grad av sosial ønskverdighet.

### *Validitet*

*Innholdsvaliditet* er tilstede i en studie når en test inneholder et representativt utvalg av elementer fra det komplekse området den er ment å måle (DeVellis, 2003). I denne studien antas innholdsvaliditet å være ivaretatt da de fleste skalaer er operasjonalisert på samme måte som i hovedstudiene, eller tilpasset den variabel den har til hensikt å måle. Eksempelvis ble spørsmålene i skalaen arbeid – partner-konflikt tilpasset utvalget i denne studien ved å erstatte ”barn” i de aktuelle spørsmål med partner.

*Kriterievaliditet* kan referere til skalaens prediktive verdi på et senere tidspunkt (DeWellis, 2003). Partilfredshet predikeres med bakgrunn i de ulike prediktorers betydning tatt de spesifikke hypoteser i betraktning. Med bakgrunn i den distale – proksimale modell, vil de mest proksimale prediktorer best kunne predikere partilfredshet. Resultatet viste at skalaen I – Krangling og SB – forhold best predikerte partilfredshet (beta  $-.34$ ,  $p < .001$  og beta  $-.52$ ,  $p < .001$ ). Kriterievaliditet anses av den grunn som tilstedeværende.

*Konstruktvaliditet* er tilstede når den teoretiske forventning man har til skalaens relasjon til andre skalaer er innfridd (DeWellis, 2003). I denne studien viste de ulike prediktorer den forventede korrelasjon med kriterievariabelen sammenlignet med de originale studiene. Sosialt ønskverdige svar kan påvirke konstruktvaliditet. I denne studien ble det kontrollert for ønskverdighet gjennom en skala bestående av 5 spørsmål. Kun 1,8 % av variansen i partilfredshet kan tilskrives ønskverdighet. Følgelig er ikke den totale varians i partilfredshet oppstått som følge av ønskverdige svar.

### *Studiens generaliserbarhet*

Utvalget i denne studien viser en skjevfordeling mellom kjønn bestående av 76 % kvinner og 24 % menn. Gjennomsnittsalderen for ledere i utvalget var på 41 år. P.g.a. en overvekt av kvinner i utvalget, er det grunn til å bemerke at prediktorer av betydning for lederes partilfredshet i denne studien i hovedsak bør gjelde kvinnelige ledere. Tatt utvalgets størrelse i betraktning, er dette stort nok til å kunne generaliseres til andre utvalg (Tabachnick & Fidell, 1996).

Sett i et teoretisk perspektiv er temaet om lederes partilfredshet viktig for å avdekke hvilke intrapersonlige prosesser som er av betydning for utvikling av gode interpersonlige relasjoner, i dette tilfelle partnerrelasjoner.

For å bedre eget parforhold, vil studien være relevant for ledere som har en arbeidsdag fylt med krav og plikter som kan tære på den selvregulerende evne. Viktigheten blir å fokusere på de 3 komponentene i selvbestemmelse, tilhørighet, autonomi og kunnskap, samt et konstruktivt diskusjonsmønster hvor ineffektiv krancling forsøkes unngått. Resultatene fra denne studien vil kaste lys over hvilke prediktorer som best predikerer lederes partilfredshet. Studiens regresjonsanalyse kan predikere at de mest relevante og betydningsfulle faktorene for partilfredshet, er de næreste konstrukter til fenomenet. Prediksjonen kan vise at det avgjørende for lederes parforhold, er hvordan partene opplever egen selvbestemmelse i forholdet, samt fravær av ineffektiv krancling.

Resultatene av denne studien vil derfor være av betydningsfull karakter for å hindre utviklingen av skilsmisser og brutte forhold for ledere som til enhver tid skal være tilgjengelig og effektive på jobb og i privatlivet. Ved å kunne fokusere på hvilke faktorer som er av betydning for lederes partilfredshet, vil denne studien kunne bidra til at parterapi kan fokusere på utvikling av selvbestemmelse i parforhold, samt et riktigere kommunikasjonsmønster ved uenighet.

Utvalget av ledere er skjevfordelt i forhold til kjønn, noe som bør indikere forsiktighet med generalisering til andre grupper. Tatt dette i betraktning, er det samtidig grunn til å tro at studien kan generaliseres til de fleste ledere og deres parforhold, da motivasjon på jobb og rollekonflikt mellom jobb og partner ikke spesifikt var en betydningsfull prediktor for partilfredshet. I denne studien virket den globale selvregulerende evne gjennom jobbprediktorene slik at rollekonflikten oppleves som håndterbar. Studien anses av den grunn å kunne være relevant for parterapi spesielt hvor en av partene er ledere. Samtidig vil studien kunne indikere

viktigheten av å regulere egne impulsive reaksjoner etter endt arbeidsdag, hvor en leder har vært nødt til å regulere seg i forhold til alle arbeidsoppgaver som har vært nødvendig å gjennomføre.

Da studien er basert på et utvalg av ledere, er det tross de proksimale prediktoreres betydning som antas å gjelde for alle parforhold, grunn til å være forsiktig med generalisering til andre populasjoner før replisering av studien er gjennomført på andre utvalg. Sammenligning av kriterievariabel, partilfredshet, på tvers av studier, har også vært vanskelig, da ulike operasjonalisering er brukt i de ulike studier for å måle begrepet. Dette kan også gi indikasjoner på at generalisering til andre grupper bør gjøres med forsiktighet. Likevel vil studien kunne være av nytte ved formidling av hvilke prediktorer som er av størst betydning for lederes partilfredshet. Fokus på betydning av intrapersonlige relasjoner av betydning for interpersonlige relasjoner, i denne studien parrelasjoner, bør kunne formidles i en hensikt om å bidra til at lederes arbeidsdag og fritid blir mer tilfredsstillende. Resultatene av studien kan formidles gjennom foredrag på ulike lederseminarer og kurs, hvor målet kan være å endre fokus på hva som er viktig for å opprettholde både trivsel på jobb og tilfredshet med eget parforhold, hvor trivsel på en arena ikke bør utelukke trivsel på en annen arena.

### *Begrensninger ved studien*

Studien undersøker prediktorer av betydning for lederes partilfredshet gjennom selvutfylling av et spørreskjema. Studien omfatter kun en av partene i et parforhold. I studien av Saffrey et al. (2003), viser resultatene at partners oppfatning av den andre partens interpersonlige problemer, var en bedre prediktor på partilfredshet enn individets egen oppfatning av sine egne interpersonlige problemer. Resultatene kan indikere at lederens subjektive oppfatning av egen partilfredshet, kan være en dårligere prediktor på partilfredshet enn om begge parter i et forhold hadde besvart spørreskjema tross kontroll for sosial ønskerdighet.

Denne studien omfatter ikke antall barn i forholdet som kan betraktes som viktig for rollekonflikt mellom arbeid, familie og partner. Hvorvidt disse er egne barn fra tidligere forhold, partnerens barn fra tidligere forhold eller felles barn, kan være en viktig prediktor for partilfredshet.



Studien inkluderer ikke ledere fra multinasjonale selskaper, men ledere fra små og mellomstore bedrifter fra privat næringsliv og offentlig sektor. For å oppnå et bredest utvalg av ledere, kan det være viktig å inkludere ledere fra flere ulike bransjer. Studien avdekker heller ikke hvorvidt lederen pendler, en faktor som kan være av betydning for partilfredshet, ved at den ene parten i de tilfeller kan være mye borte fra hjemmet.

Studien viser ikke kjønnsforskjeller i partilfredshet, da utvalget er skjevfordelt.

### *Fremtidig forskning*

Videre forskning bør gjennomføres for å finne ut om prediktorene selvbestemmelse i forhold og ineffektiv krangling i parforhold er av like stor betydning for andre yrkesgrupper enn ledere. Resultatene vil kunne indikere om denne studien er generaliserbar til andre grupper. Videre bør fremtidig forskning etablere utvalg bestående av begge parter i et parforhold for å kunne fokusere på betydningen av deres oppfatning av hverandre. Andre faktorer av betydning for partilfredshet for ledere, eksempelvis opplevd rollekonflikt mellom overordnede og underordnede, bør vurderes for å predikere om dette vil være av betydning for partilfredshet. Likeledes bør fremtidige studier undersøke hvilken betydning flere barn fra ulike forhold har for partilfredshet i nåværende forhold, og om totalt antall barn kan være avgjørende ved betraktning av selvkontroll som begrenset ressurs ved ineffektiv krangling med partner. Likeledes kan det være av interesse å undersøke hvilken rolle emosjoner har for ineffektiv krangling med partner, samt hvilke temaer som starter et ineffektivt kranglemonster. Hvilke faktorer som bidrar til løsning av den eventuelle konflikten, kan videre være interessant å undersøke.

Det er av stor samfunnsinteresse at den økende trenden om brutte ekteskap og forhold brytes. Gjennom bedre forståelse for hvilke intrapersonlige mekanismer som bidrar til bedre interpersonlige relasjoner, vil ledere lettere kunne evne å fokusere på egen selvregulerende evne og impuls kontroll etter endt arbeidsdag med mange oppgaver og plikter.

Ovennevnte fremtidige fokusområder for forskning vil derfor være av betydning for partilfredshet, både for ledere og for andre yrkesgrupper. Forebygging av skilsmisser og brutte forhold, kan være særlig viktig for å hindre at eventuelle barn i et forhold vil bli skadelidende. I tillegg vil hensynet til egen psykiske og fysiske helse være av betydning, hvor innsikt i

intraprosessenes betydning for kvaliteten på interpersonlige relasjoner kan gi bedre partilfredshet og en mer balansert hverdag.

## KONKLUSJON

Som beskrevet innledningsvis, er forskningshypotesene dannet med bakgrunn i en distal – proksimal tilnærming til kriterievariabelen partilfredshet, hvor global selvregulerende evne antas å være en distal prediktor til partilfredshet, fordi den måler en generell grad av personligheten. De jobbrelaterte prediktorene, selvbestemmelse på jobb og partner – arbeidskonflikt antas å være i en mellomliggende posisjon mellom global selvregulerende evne og partilfredshet. De parrelaterte prediktorene, selvregulerende evne partner, selvbestemmelse i forhold, ineffektiv krangling og de ulike konfliktløsningsstilene engasjert konfliktstil, positiv konfliktstil og unnvikende konfliktstil anses å være i en proksimal tilnærming til kriterievariabelen partilfredshet.

Resultatene støttet hypotesene om at ledere med høy grad av selvregulerende evne er mer tilfreds med sitt parforhold, selv om global evne til selvregulering ikke påvirker partilfredshet direkte, men hvor jobbprediktorer og parprediktorer medierer effekten mellom global selvregulerende evne og partilfredshet. Ledere med høy grad av global selvregulerende evne mestrer å regulere seg slik at en rollekonflikt mellom arbeid og partner kan håndteres, en faktor som er viktig for lederes partilfredshet. Ved at de fleste ledere lever i en hektisk hverdag med krav fra så vel jobb som partnere (Nault & Pickerell, 2004; Day & Chamberlain, 2006; Halrynjo, 2009), kan en rollekonflikt lett oppstå. Resultatene fra denne studien støtter hypotesen om at ledere med høy grad av selvregulerende evne er mer tilfreds med sitt parforhold, fordi de opplever mindre rollekonflikt mellom arbeid og partner.

Som resultatene av studien viser, er det de proksimale parprediktorene selvbestemmelse i parforholdet, avdekket gjennom de 3 faktorene autonomi, kompetanse og tilhørighet, og ineffektiv krangling som best predikerer lederes partilfredshet. De to prediktorene er de eneste som avslutningsvis viser statistisk signifikans. Likeledes er hypotesen støttet om at ledere med høy grad av selvregulerende evne er mer tilfreds med sitt parforhold, fordi de krangler mindre ineffektivt med sin partner. Ved at ledere har selvregulerende evne, mestrer de å styre sine impulser etter endt arbeidsdag, hvor den selvregulerende evne er blitt tæret som et resultat av mange arbeidsoppgaver og stort press. Disse ledere kan dermed evne å unngå lite konstruktive

krangler, som ofte kan ende i konflikt med partner. Ineffektive krangler og dårlig kommunikasjon kan resultere i misnøye med parforholdet. Evner lederen å skille mellom jobbmessige utfordringer gjennom en travel arbeidsdag og sitt forhold til partner, vil dette føre til en høyere regulering og krangler kan unngås. Ineffektiv krangling viser en negativ relasjon til partilfredshet og unngåelse av destruktive kranglemonstere vil derfor kunne høyne tilfredshet med parforholdet. Hypotesen om at ledere, og av den grunn mer tilfredse med sitt forhold, er støttet som den beste prediktor for partilfredshet.

Avslutningsvis er det viktig å bemerke at andre variabler som ikke er testet gjennom denne studien, kan være av betydning for lederes partilfredshet. Eksempelvis kan emosjoner være av betydning for om man setter i gang en krangel eller ikke. Andre prediktorer av viktighet for partilfredshet bør derfor tas med i betraktning ved senere forskning uansett om utvalget er ledere eller andre arbeidstakere. Likeledes bør studien gjennomføres på andre utvalg, før resultatene generaliseres til andre grupper av arbeidstakere eller ledere.

## REFERANSELISTE

- Allen, T. D., Hers, D. E. L., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278-308.
- Andersen, S. M., Chen, S. & Miranda, R. (2002). Significant others and the self. *Self and Identity, 1*, 159 – 168.
- Arnold, J. & Randall, R., Silvester, J., Patterson, F., Robertson, I. & Cooper C. (1991). *Work Psychology. Understanding human behavior in the workplace.* (5. utg.). Essex: Pearson Education Limited.
- Asch, S. E. (1946). Forming impressions of personality. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 41*, 258 – 90.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*, 309 - 327
- Baumeister, R.F., Bratslavsky, E., Muraven, M & Tice. D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 1252 – 1265.
- Baumeister, R. F., Gailliot, M., DeWall, C. N. & Oaten, M. (2006). Self-regulation and personality: How interventions increase regulatory success, and how depletion moderates the effects of trait on behavior. *Journal of Personality, 74*, 1774 – 1801.
- Baumeister, R. F., & Alquist, J. L. (2009). Self-regulation as a limited resource strength modell of control and depletion. I Forgas, Baumeister & Tice (red.), *Psychology of self-regulation. Cognitive, affective and motivational processes* (s. 21 – 33). New York: Psychology Press.
- Baumeister, R. F. & M. R. Leary. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bullentin, 117*, 497 – 529.
- Bernin, P., Theorell, T & Sandberg, C. G. (2001). Biological correlates of social support and pressure at work in managers. *Physiological and Behavioral Scie to nce, 36*, 121 – 136.
- Berscheid, E. (1983). The emotion-in-relationships model: Reflections and update. I Kessen, W. Ortony, A & Craik, F. *Memories, thoughts and emotions: Essays in Honor of George Mandler. New Jersey: Hillsdale.*

- Baard, P. P., Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: a motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045 – 2068.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1981). The self-attention-induced feedback loop and social facilitation. *Journal of Experimental, Social psychology* 17, 545 – 568.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747 – 770.
- Colbjørnsen, T., Drake, I. & Haukedal, W. (2001). *Norske ledere i omskiftelige tider. AFFs lederundersøkelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1995). Domain and facets: Hierarchical personality assessment using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64, 21 – 50.
- Day, A. L. & Chamberlain, T., C. (2006). Committing to your work, spouse, and children: Implications for work – family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 68,
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic Motivation*. New York: Plenum.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). The generality causality orientations scale: self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109 – 134.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuit: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227 – 268.
- Deci, E. L., Ryan, Gagnè, M, Leone, D. R., Usunov, J. & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc Country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology*, 27, 930 – 942.
- De Jonge, J., Bosma, H., Peter, R. & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50, 1317 -1327.
- DeWall, C. N. , Baumeister, R. F., Stillman, T. F. & Gailliot, M. T. (2007). Violence restrained: Effects of self-regulation and its depletion on aggression. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43, 62 -76.
- DeWellis, R., F. (2003). *Scale development. Theory and applications. Applied social research methods series*. (2.utg.). Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc. Ltd.
- Derryberry, D. (2002). Attention and voluntary self-control. *Self and Identity*, 1, 105 – 111.

- Downie, M., Mageau, G. A. & Koestner, 2008. What makes for a pleasant social interaction? Motivational dynamics of interpersonal relations. *The journal of Social Psychology*, 2008, 148, 523 – 534.
- Duck, S. (2007). *Human relationships*. 4. utg. London: Sage.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (2002). *Ledelse på godt og vondt*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Emmerson, G. J. (2002). Couples counseling: An ego state therapy approach. *Australian Journal of Clinical Hypnotherapy and Hypnosis*, 23, 130 – 140.
- Finkel, E. J. & Campbell, W. K. (2001). Self-control and accommodation in close relationships: An interdependence analysis. *Journal of personality and Social Psychology*, 81, 263 – 277.
- Fiske, A. P. (2002). Socio-moral emotions motivate action to sustain relationships. *Self and Identity*, 1, 169 – 175.
- Forgas, Baumeister & Tice, (2009). *Psychology of self-regulation. Cognitive, affective and motivational processes*. New York: Psychology Press.
- Forsyth, D. R. (2006). *Group dynamics* (4. utg.). London: Thomson Learning.
- Gagnè, M & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behaviour*. 26, 331 – 362.
- Gailliot, M. T., Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Maner, J. K., Plant, E. A. & Tice, D. M. et al. (2007). Self-control relies on glucose as a limited energy source: Willpower is more than a metaphor. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 325 – 336.
- Gottman, J. M. (1994). *What predicts divorce? The relationships between marital processes and marital outcomes*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gottman, J. M. & Driver, J. L. (2005). Dysfunctional marital conflict and everyday marital interaction. *Journal of Divorce & Remarriage*, 43, 63 – 77.
- Gran, S., Schioldborg, P. & Narum, A. L. (2008). Den store parundersøkelsen 2008. Hentet 21.1.2012. fra <http://www.parweb.no>.
- Greenhaus, J. H. & Singh, R. (2004). Work and family, relationship between. *Encyclopedia of Applied Psychology*, 3, 687.
- Hagger, M. S., Wood, C. & Stiff, C. (2010). Ego depletion and the strength model of self-control: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 136, 495 – 525.
- Hakanen, J. J., Peeters, M.C. W. & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: a 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 84, 8 – 30.

- Halrynjo, S. (2009). Men`s work-life conflict: Career, Care and self-realization: Patterns of privileges and dilemmas. *Gender, Work and Organization*, 16, 99 – 125.
- Heimdal, M. R., Dørmænen, A. & Træen, B. (2008). Krangling i parforhold. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 45, 695 – 703.
- Hendrick, S. S., Dicke, A. & Hendrick, C. (1998). The relationship assessment scale. *Journal of Social and Personal Relationships*.15, 137 – 142.
- Hockey, G. (1993). Cognitive-energetical control mechanisms in the management of work demands and psychological health. In A. Baddely & L. Weiskrantz (red.). *Attention, selection, awareness and control* (s. 328 – 345). Oxford: Clarendon Press.
- Howitt, D & Cramer, D. (1997). *Introduction to statistics in psychology* (4. utg.). Essex: Pearson Education Limited.
- Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser , T, & Ryan R. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 1789 – 1805.
- Karasek , R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285 – 308.
- Kelley, H. H., Berscheid, E., Christensen, A., Harvey, J. H., Huston, T. L., Levinger, G., et al. (1983). *Close relationships*. New York: W. H. Freeman and company.
- Kjøs, P. & Oddli, W. H. (2009). *Vi må snakke sammen! Hvordan du kan gjøre parforholdet ditt bedre*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Knee, C. R., Lonsbury, C. Canevello, A. & Patrick, H. (2005). Self-determination and conflict in romantic relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 997 – 1009.
- Knobloch, L. K. & Schmelzer, B. (2008). Using the emotion-in-relationships model to predict features of interpersonal influence attempts. *Communication Monographs*, 75, 219 – 247.
- Knudsen, K. (2009). Striking a different balance. Work-family conflict or female and male managers in a Scandinavian context. *Gender in Management*, 24, 253 – 369.
- Kurdek, L. A. (1994). Conflict resolution styles in Gay, Lesbian, Heterosexual Nonparent, and Heterosexual Parent Couples. *Journal of Marriage and Family*, 56, 705 – 722.
- Langslet, G. J. (2002). *Løft for ledere. Løsningsfokusert tilnærming til typiske ledelsesutfordringer*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

- La Guardia & Patrick (2008). Self-determination theory as a fundamental theory of close relationships. *Canadian Psychology*, 49, 201 – 209.
- La Guardia, G., Ryan, R., Couchman, C. E. & Deci, E. L. (2000). Within-Person variation in security of attachment: A self-determination theory perspective on attachment, need fulfillment, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 367 – 384.
- Lee, J. A. (1973). *The colours of love: An exploration of the ways of loving*. Don Mills, Ontario: New Press
- Le, B & Agnew, C. R. (2003). Commitment and its theorized determinants: A meta – analysis of the investment model. *Personal Relationships*, 10, 35 – 57.
- Løchen, M. L. (2012). I Slik ser et knust hjerte ut. *VG, 1.4.12.*, 91, 12 – 13.
- Major, D. A. & Lauzun, H. M. (2010). Equipping managers to assist employees in addressing work-family conflict: Applying the research literature toward innovative practice. *The Psychologist – Manager Journal*, 13, 69 – 85.
- Marks, S. R., Huston, T. L., Johnson, E. M. T. L. & MacDermid, S. M. (2001). Role balance among white married couples. *Journal of Marriage and Family*, 63, 1083 – 1098.
- Mallard, G. C. & Lance, C. E. (1998). Development and evaluation of a parent-employee interrole conflict scale. *Social Indicators Research* 45, 343 – 370.
- Meyer, J. M., Larson, J. H., Busby, D. & Harper, J. (2012). Working hard or hardly working? Comparing relationship self-regulation levels of cohabiting, married, and remarried individuals. *Journal of Divorce & Remarriage*, 53, 142 – 155.
- Mischel, W. , Shoda, Y. & Rodriguez, M. L. (1989). Delay of gratification in children. *American Association for the Advancement of Science*, 44, 933 – 938.
- Mischel, W. (1999). Personality coherence and dispositions in a cognitive-affective personality system (CAPS) approach. In D. Cervone & Y. Shoda (red.). *The coherence of personality*. New York: Guilford Press.
- Mischel, W., Shoda, Y. & Peake P. K. (1988). The nature of adolescent competencies predicted by preschool delay of gratification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 687 – 696.
- Mischel, W & Ebbesen, E. B. (1970). Attention in delay of gratification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 16, 2, 329 – 337.
- Morf, C. C. & Mischel, W. (2002). Epilogue: Self-regulation, vulnerability, and implications for mental health. *Self and Identity*, 1, 191 – 199.



- Muraven, M., Baumeister, R. F. & Tice, D. M. (1999). Longitudinal improvement of self-regulation through practice: Building self-control through repeated exercise. *Journal of Social Psychology*, 139, 446 – 457.
- Neault, R. A. & Pickerell, D. A. (2005). Dual-career couples: The juggling act. *Canadian Journal of Counselling*, 39, 187 – 198.
- Noack, T. (2006). Det nye familielivet. I Roness, A. & Matthiesen, S. B. (red). *I klem eller balanse. Om arbeid, stress og familieliv.* (s 24 – 34). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Nutting, B. P. (2010). Absent husbands, single wives: Success, Domesticity, and seminuclear families in the nineteenth-century great lakes world. *Journal of Family History*, 35, 329 – 345.
- Pallant, J. (2007). *SPSS. Survival manual. A step by step guide to data analysis using SPSS for windows* (3.utg.). Berkshire: Open University Press.
- Patrick, H., Knee, C. R., Canavello, A. & Lonsbary, C. (2007). The role of need fulfillment in relationship functioning and well-being: A self-determination theory perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 434 – 457.
- Rawn, C. D. & Vohs, K. D. (2006). The importance of self-regulation for interpersonal functioning. I Vohs & Finkel (red.), *Self and relationships. Connecting intrapersonal and interpersonal processes.* New York: The Guilford Press.
- Roness, A. & Matthiesen, S. B. 2006. *I klem eller balanse. Om arbeid, stress og familieliv.* Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Rudmin, F. W. (1999). Norwegian short-form of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 40, 229 – 233.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141 -166.
- Saffrey, C., Bartholomew, K., Scharfe, E., Henderson, A. J. Z, & Koopman, R. (2003). Self- and partner-perceptions of interpersonal problems and relationships functioning. *Journal of Social and Personal Relationships*, 20, 117 - 139.
- Shaver, P. R & Hazan, C .(1988). A biased overview of the study of love. *Journal of Social and Personal Relationships* 5, 473 – 501.
- Schultz, M. S., Cowan, P. A. , Cowan, C. P. & Brennan, R. T. (2004). Coming home upset: Gender, marital satisfaction, and the daily spillover of workday experiences into couple interactions. *Journal of Family Psychology*, 18, 250 – 263.

- Senècal, C. , Vallerand, R. J. & Guay, F. (2001). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Toward a motivational model. *Personal and Social Psychology Bulletin*, 27, 176 – 186.
- Shockley, K. M. & Singla, N. (2011). Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37, 861 – 886.
- Silvester, J., Anderson-Gough, F. M., Anderson, N. R. & Mohammed, A. R. (2002). Locus of control, attribution and impression management in the selection interview. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 1-23.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P & Lee, D., J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL). Based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research* 55, 241 – 302.
- Smith, L. (2004). At lunch with Liz. Good housekeeping, side 130 – 134. I Rawn, C. D. & Vohs, K. D. I Vohs, K. D. & Finkel, E. J. (2006). *Self and relationships. Connecting intrapersonal and interpersonal processes*. New York: Guilford Press.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationships between work and non-work. *Human Relations*, 33, 111 – 29.
- Statens institutt for folkehelse. (2008). Folkehelsa dropper sexundersøkelse. Hentet 21.01.2012 fra <http://www.vg.no/helse/artikkel>
- Statistisk Sentralbyrå. (2011). *Temaside - arbeid*. Hentet 13.9.2011 fra <http://www.ssb.no/arbeid/main.html>.
- Statistisk Sentralbyrå, (2011). *Temaside - ekteskap*. Hentet 24.8.2011 fra <http://www.ssb.no/skilsmisses/main.html>.
- Statistisk Sentralbyrå, ( 2012). *Temaside – ekteskap*. Hentet 21.4.2011 fra <http://www.ssb.no/skilsmisses/main.html>.
- Sternberg, R. J. (1986). A triangular theory of love. *Psychological Review*, 93, 119 – 135.
- Strauman, T. J. (2002). Self-regulation and depression . *Self and Identity*, 1, 151 – 157.
- Strøm, T. (2012). I Slik virker trendy drikking. *VG*, 19.4.12, 107, 32 - 33.
- Sørensen, A. B. (2006). Det ”nye” arbeidslivet. I Roness, A og Matthiesen, B. S. (red.). *I klem eller balanse? Om arbeid, stress og familieliv* (s 10 - 23). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Tabachnick , B. G. & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics* (4.utg.). Boston: Allyn and Bacon.

- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades and interpersonal success. *Journal of personality* 72, 271 -324.
- Tesser, A. (2002). Constructing a niche for the self: A bio-social, PDP approach to understanding lives. *Self and Identity*, 1, 185 – 190.
- Thorsen, E. K. (2009). Hvorfor skal noen ledes av deg? Lederens personlighet og lederstil – av betydning for medarbeiders jobbtilfredshet? Upublisert Master of Management-oppgave, Oslo: Handelshøyskolen BI.
- Reeder, G. S. & Prasad, A. Stress-induced (takotsubo) cardiomyopathy. Uptodate.com. (2012).
- Van der Doef, M & Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13, 87 – 114.
- Väänänen, A. , Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., Mutanen, P., Vahtera, J., J. M., Peirò. (2003). Job characteristics, physical and psychological symptoms, and social support as antecedents of sickness absence among men and woman in the private industrial sector. *Social Science & Medicine*, 57, 807 – 824.
- Statens institutt for folkehelse/Universitetet i Tromsø (2008). Folkehelsa dropper sexundersøkelse. VG Nett om sex og samliv. Hentet 21.1.12 fra <http://www.vg.no/helse/artikkel>.
- Vohs, K. D. & Finkel, E. J. (2006). *Self and relationships. Connecting intrapersonal and interpersonal processes*. New York: The Guilford Press.
- Aase, O. & Bele, E. (2010). *Between obligations and privileges. Managers`job resources and demands as determinants of their job satisfaction and mental health*. Upublisert masteroppgave. Bergen: Universitetet

# VEDLEGG

## SPØRREUNDERSØKELSE

Denne spørreundersøkelsen er et ledd i en hovedoppgave på profesjonsstudiet i psykologi ved Universitetet i Oslo som har til hensikt å undersøke organisasjonspsykologiske og sosialpsykologiske fenomener. Den tar ca. 20-25 minutter å besvare, og det er viktig at alle spørsmål blir besvart for at undersøkelsen skal bli fullstendig. Er du ikke i jobb eller i parforhold nå, kan du ta besvare spørsmålene med bakgrunn i siste jobb eller parforhold du har hatt. Alle besvarelser blir behandlet strengt konfidensielt etter de etiske retningslinjer som er gjeldende innen forskning. Du kan derfor være trygg på at ingen får vite at du har deltatt eller hva du har svart. Besvarelse av undersøkelsen er frivillig, men ved levering av ferdig utfylt spørreskjema, samtykker du til at jeg kan bruke de respektive data anonymt i min hovedoppgave.

### Alder

..... år

### Kjønn

KVINNE  MANN

### Hvis leder, hvor mange år har du arbeidet som leder?

..... år

### Hvis leder, hva slags lederstilling har du nå?

.....

### Hvis leder, har du personalansvar i din nåværende lederstilling?

JA  NEI

### Hvor mange timer jobber du gjennomsnittelig pr. uke?

..... timer

### Hvor mange år utdanning har du etter videregående skole?

..... år

### Hvor mange timer av arbeidsdagen går med til oppgaver med tidsfrist?

..... timer

### Er du i et parforhold nå?

JA  NEI

**Vennligst benytt skalaen nedenfor fra 1-5 for å indikere i hvilken grad de følgende påstandene er typiske for deg. Sett ring rundt det tallet som passer deg best.**

	Ikke i det hele tatt			Svært typiske	
1. Jeg er flink til å motstå fristelser	1	2	3	4	5
2. Jeg synes det er vanskelig å endre dårlige vaner	1	2	3	4	5
3. Jeg er lat	1	2	3	4	5
4. Jeg sier upassende ting	1	2	3	4	5
5. Jeg tillater aldri meg selv å miste kontroll	1	2	3	4	5
6. Jeg gjør enkelte ting som er morsomt, selv om det ikke er bra for meg	1	2	3	4	5
7. Folk kan stole på at jeg er presis	1	2	3	4	5
8. Det er vanskelig for meg å stå opp om morgenen	1	2	3	4	5
9. Jeg synes det er vanskelig å si nei	1	2	3	4	5
10. Jeg forandrer mening ganske ofte	1	2	3	4	5
11. Jeg sier alt som faller meg inn	1	2	3	4	5
12. Folk vil nok beskrive meg som impulsiv	1	2	3	4	5
13. Jeg motstår ting som er dårlig for meg	1	2	3	4	5
14. Jeg bruker for mye penger	1	2	3	4	5
15. Jeg holder alt i orden	1	2	3	4	5
16. Til tider gir jeg etter for impulser	1	2	3	4	5
17. Jeg skulle ønske jeg hadde mer selvdisciplin	1	2	3	4	5
18. Jeg er pålitelig	1	2	3	4	5
19. Jeg blir revet med av følelsene mine	1	2	3	4	5
20. Jeg gjør mange ting på impuls	1	2	3	4	5

	Ikke i det hele tatt			Svært typiske	
	1	2	3	4	5
21. Jeg er ikke veldig god til å holde på hemmeligheter	1	2	3	4	5
22. Folk vil si at jeg har jerndisiplin	1	2	3	4	5
23. Jeg har utsatt jobb eller studieoppgave til siste liten og har måttet sitte oppe hele natten	1	2	3	4	5
24. Jeg mister ikke lett motet	1	2	3	4	5
25. Jeg ville hatt det bedre hvis jeg stoppet opp for å tenke før jeg handler	1	2	3	4	5
26. Jeg har sunne vaner.	1	2	3	4	5
27. Jeg spiser sunn mat.	1	2	3	4	5
28. Fest og moro forhindrer meg noen ganger i å få jobben gjort	1	2	3	4	5
29. Jeg har konsentrasjonsvansker	1	2	3	4	5
30. Jeg klarer å jobbe effektivt mot langsiktige mål	1	2	3	4	5
31. Enkelte ganger klarer jeg ikke å stoppe meg selv i å gjøre noe, selv om jeg vet det er galt	1	2	3	4	5
32. Jeg handler ofte uten å vurdere alle alternativene	1	2	3	4	5
33. Jeg blir for fort sinna	1	2	3	4	5
34. Jeg avbryter ofte folk	1	2	3	4	5
35. Noen ganger drikker jeg for mye eller bruker narkotiske stoffer i for store mengder	1	2	3	4	5
36. Jeg er alltid presis	1	2	3	4	5
37. Når jeg har hatt en krevende dag på jobben, er jeg sliten og lite hyggelig	1	2	3	4	5

mot min partner

	<b>Ikke i det hele tatt</b>		<b>Svært typiske</b>		
38. Jobben sliter meg ut og det går ut over mine nærmeste	1	2	3	4	5
39. Når jeg har hatt en krevende dag på jobben, er det alltid hyggelig å være sammen med min partner	1	2	3	4	5
40. Min partner irriterer meg når jeg kommer sliten hjem fra jobb	1	2	3	4	5
41. Min jobb krever alt av meg, så jeg er lite sosial når jeg kommer hjem	1	2	3	4	5
42. Min partner forstår ikke hvor slitsom jobb jeg har	1	2	3	4	5
43. Jeg er høflig og hensynsfull hele dagen på jobb, og orker ikke være like korrekt hjemme	1	2	3	4	5
44. Jeg kobler alltid ut jobben når jeg er sammen med min partner	1	2	3	4	5
45. Min partner sier jeg er hensynsfull og hyggelig, selv om jeg har hatt en krevende dag på jobb	1	2	3	4	5
46. Jeg orker aldri å gjøre aktiviteter med min partner etter jobb	1	2	3	4	5
47. Når jeg er sliten etter jobb, krangler jeg ofte med min partner	1	2	3	4	5
48. Min krevende jobb går utover mine nærmeste	1	2	3	4	5



49. Samværet med min partner, gir meg

balanse i livet mitt                                                 1             2             3             4             5

**I mitt forhold**

Vennligst benytt skalaen nedenfor fra 1-7 og marker i hvilken grad de følgende påstander er typiske for deg. Sett ring rundt det tallet som passer deg best.

**Helt usant**

**Helt sant**

50. Når jeg er sammen med min partner,

føler jeg meg fri til å være den

jeg er                                     1.     2.     3.     4.     5.     6.     7.

51. Når jeg er sammen med min partner,

føler jeg meg som en kompetent

person                                   1.     2.     3.     4.     5.     6.     7.

52. Når jeg er sammen med min partner,

føler jeg meg elsket og

verdsatt                                 1.     2.     3.     4.     5.     6.     7.

53. Når jeg er sammen med min partner,

føler jeg meg utilstrekkelig

eller inkompetent                   1.     2.     3.     4.     5.     6.     7.

54. Når jeg er sammen med min partner,

har jeg en påvirkning på

hva som skal skje, og jeg

kan si min mening                   1.     2.     3.     4.     5.     6.     7.

55. Når jeg er sammen med min partner,  
føler jeg ofte en avstand  
mellom oss 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.
56. Når jeg er sammen med min partner,  
føler jeg meg veldig dyktig  
og effektiv 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.
57. Når jeg er sammen med min partner,  
føler jeg nærhet og intimitet 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.
58. Når jeg er sammen med min partner,  
føler jeg meg kontrollert og  
presset til å være på en bestemt måte 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.

### I mitt forhold

Vennligst benytt skalaen nedenfor fra 1-7 og marker hvordan du beskriver ditt forhold. Sett ring rundt det tallet som passer deg best.

- |                                                                | Lite |    |    |    |    |    |    | Meget |
|----------------------------------------------------------------|------|----|----|----|----|----|----|-------|
| 59. Som helhet, hvor tilfreds er<br>du med ditt forhold?       | 1.   | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. |       |
| 60. Hvor godt er forholdet ditt<br>sammenlignet med de fleste? | 1.   | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. |       |
| 61. Hvor mye elsker du din partner?                            | 1.   | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. |       |

	<b>Sjelden</b>						<b>Ofte</b>	
62. Hvor ofte ønsker du at du ikke hadde gått inn i forholdet?	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	

63. Hvor ofte opplever du problemer i ditt forhold?	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	
-----------------------------------------------------	----	----	----	----	----	----	----	--

	<b>Liten</b>						<b>Stor</b>	
64. I hvilken grad møter din partner dine behov?	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	

65. I hvilken grad har ditt forhold innfridd dine opprinnelige forventninger?	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	
-------------------------------------------------------------------------------	----	----	----	----	----	----	----	--

**Vennligst avmerk på skalaen fra 1-7 i hvilken grad utsagnet passer for deg og din partner. Sett ring rundt det tallet som passer deg best.**

	Svært Uenig		Verken enig eller uenig		Enig		Svært Enig	
66. Min partner uttrykker ofte misfornøydheth over den ekstra tiden jeg bruker på jobb	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	
67. Jeg føler jeg burde brukt mer tid på min partner istedenfor på jobb	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	

	<b>Svært uenig</b>	<b>Uenig</b>	<b>Verken enig eller uenig</b>	<b>Enig</b>	<b>Svært uenig</b>		
68. Jeg skulle ønske jeg hadde mer tid til å være sammen med min partner	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
69. Min jobb er i konflikt med min rolle som partner fordi:							
a) Jeg reiser for mye	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
b) Jeg bruker for mange timer på jobb	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
c) Jeg har for mange fysiske krav	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
d) Jeg har for mange psykiske krav	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
70. Min jobb tar for mye tid som jeg heller ville brukt med min partner	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
71. Min jobb gjør det vanskelig for meg å være den partner jeg ønsker å være	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
72. Jeg synes det er vanskelig å slappe av når jeg kommer hjem, for jeg tenker på jobben	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
73. Min jobb kommer i konflikt med min rolle som partner	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
74. Jeg har problemer med å glemme jobben når jeg er hjemme	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.

75. Jeg føler jeg burde brukt mer tid

med min partner 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.

76. Min jobb kommer i konflikt

med min rolle som partner 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.

**Svært Uenig Verken enig Enig Svært**  
**uenig eller uenig eller enig enig**

77. Jeg føler jeg har god balanse

mellom min rolle som partner  
og som arbeidstaker 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.

78. Jeg føler jeg har nok tid for

meg selv 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.

79. Jeg synes ikke jeg har tid nok

til både ta vare på min partner  
og min jobb så tilfredsstillende  
som jeg ønsker 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.

80. Jeg synes jeg har tid til å

slappe av 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.

**Under finner du argumenter som man ofte bruker når man krangler i et parforhold. Vennligst merk av på skalaen fra 1-5 i hvilken grad du er uenig eller enig i at utsagnet passer for deg og din partner. Sett ring rundt det tallet som passer deg best.**

**Helt Helt**  
**uenig enig**

81. På slutten av en krangel, har vi

begge fått frem våre synspunkter 1. 2. 3. 4. 5.

82. Når vi begynner å krangle eller argumentere, tenker jeg ”nå er det på`n igjen”	1.	2.	3.	4.	5.
83. Totalt sett, synes jeg vi er flinke til å løse våre problemer	1.	2.	3.	4.	5.
84. Våre argumenter blir uløste og hengende i løse luften	1.	2.	3.	4.	5.
85. Det kan gå flere dager før vi får løst opp i våre uenigheter	1.	2.	3.	4.	5.
86. Vår argumentering ser ut til å ende i frustrasjon	1.	2.	3.	4.	5.
87. Vi bør forbedre måten vi løser våre konflikter på	1.	2.	3.	4.	5.
88. Totalt sett, våre krangler er korte og raskt glemt	1.	2.	3.	4.	5.

**Vennligst les argumentene og beskriv hvor ofte du bruker disse i forholdet til din partner på en skala fra 1-5. Sett ring rundt det tallet som passer deg best.**

	Aldri	Sjelden	Av og til	Ofte	Alltid
89. Jeg starter personlige angrep	1.	2.	3.	4.	5.
90. Jeg eksploderer og kommer ut av kontroll	1.	2.	3.	4.	5.
91. Jeg blir provosert og sier ting jeg ikke mener	1.	2.	3.	4.	5.

	<b>Aldri</b>	<b>Sjelden</b>	<b>Av og til</b>	<b>Ofte</b>	<b>Alltid</b>
92. Jeg kaster beskyldninger og anklager	1.	2.	3.	4.	5.
93. Vi fokuserer på problemet som oppstår	1.	2.	3.	4.	5.
94. Vi sitter ned og diskuterer uenighetene konstruktivt	1.	2.	3.	4.	5.
95. Vi finner alternativer som er akseptable for begge	1.	2.	3.	4.	5.
96. Vi forhandler og prøver å komme frem til et kompromiss	1.	2.	3.	4.	5.
97. Jeg blir stille for en lang periode	1.	2.	3.	4.	5.
98. Jeg setter en grense for så å nekte å snakke om problemet mer	1.	2.	3.	4.	5.
99. Jeg ekskluderer partneren	1.	2.	3.	4.	5.
100. Jeg trekker meg unna, opptrer distansert og uinteressert	1.	2.	3.	4.	5.
	<b>Aldri</b>	<b>Sjelden</b>	<b>Av og til</b>	<b>Ofte</b>	<b>Alltid</b>
101. Jeg er ikke i stand til å holde på egne synspunkter	1.	2.	3.	4.	5.
102. Jeg er for ettergivende	1.	2.	3.	4.	5.
103. Jeg forsvarer ikke min egen posisjon	1.	2.	3.	4.	5.
104. Jeg gir opp uten å sloss for egne synspunkter	1.	2.	3.	4.	5.

## Når jeg er på jobb

De følgende spørsmål dreier seg om dine følelser når du har vært på jobb det siste året. (Hvis du har vært på denne jobben mindre enn et år, betrakt spørsmålene fra den tiden du har vært i denne jobben). Vennligst indiker hvor sant følgende utsagn er for dine opplevelser på jobben. Husk at din sjef vil aldri få vite at du har svart på denne undersøkelsen. Vennligst benytt følgende skala fra 1-7 når du svarer. Sett ring rundt det tallet som passer deg best.

	Helt usant					Helt sant	
105. Jeg føler jeg kan gjøre mye for å bestemme hvordan min jobb skal være	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
106. Jeg liker virkelig de menneskene jeg jobber sammen med	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
107. Jeg føler meg ikke veldig kompetent når jeg er på jobb	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
108. Mine kollegaer forteller meg at jeg er flink til å gjøre jobben min	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
109. Jeg føler meg presset på jobb	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
110. Jeg kommer godt overens med mine kollegaer	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
111. Jeg holder meg mest for meg selv når jeg er på jobb	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.



	<b>Helt usant</b>				<b>Helt sant</b>		
112. Jeg føler meg fri til å uttrykke mine ideer og meninger når jeg er på jobb	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
113. Jeg betrakter mine kollegaer som venner	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
114. Jeg har lært nye ferdigheter på jobb	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
115. Når jeg er på jobb, må jeg gjøre det som blir pålagt meg	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
116. De fleste dager føler jeg meg fornøyd med jobben jeg har gjort	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
117. Mine følelser blir tatt i betraktning på jobb	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
118. Jeg får ikke vist hva jeg er god for på jobb	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
119. Mine arbeidskollegaer bryr seg om meg	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
120. Det er ikke mange arbeidskollegaer jeg føler meg knyttet til	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
121. Jeg føler at jeg kan være meg selv på jobb	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
122. Mine arbeidskollegaer ser ikke ut til å like meg veldig godt	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.

	<b>Helt usant</b>					<b>Helt sant</b>	
123. Når jeg er på jobb, føler jeg meg ikke veldig egnet for jobben	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
124. Det er ikke mange muligheter for meg til å bestemme hvordan arbeidet mitt skal gjøres	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
125. Mine arbeidskollegaer er veldig vennlige mot meg	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.

**Hvilke av disse utsagnene synes du gir den beste beskrivelsen av deg. Vennligst sett ring rundt det svaret som passer deg best (enten 126, 127, 128 eller 129).**

**126.** Det er relativt lett for meg å komme nært innpå andre mennesker følelsesmessig. Jeg føler meg vel med hensyn til det å være avhengig av andre og at andre er avhengig av meg. Jeg bekymrer meg ikke over å være alene eller at andre ikke aksepterer meg.

**127.** Jeg føler meg vel uten nære følelsesmessige forhold. Det er veldig viktig for meg at jeg føler meg uavhengig og selvhjulpen. Jeg foretrekker å ikke måtte være avhengig av andre eller at andre er avhengig av meg.

**128.** Jeg ønsker å være fullstendig følelsesmessig fortrolig med andre mennesker, men jeg føler ofte at andre kvier seg for å komme så nær som jeg skulle ønske. Jeg føler meg ikke vel uten nære relasjoner. Av og til er jeg engstelig for at andre ikke verdsetter meg like mye som jeg verdsetter dem.

**129.** Jeg føler meg litt utilpass når jeg kommer nært innpå andre mennesker. Jeg ønsker å ha følelsesmessige nære forhold, men jeg finner det vanskelig å stole fullt ut på andre mennesker, eller å være avhengig av dem. Noen ganger bekymrer jeg meg for om jeg vil bli såret dersom jeg tillater meg å komme for nært andre mennesker.

**Vennligst benytt skalaen nedenfor fra 1-7 og marker i hvilken grad de følgende påstandene er riktige for deg. Sett ring rundt det tallet som passer deg best.**

	Helt usant			Helt sant			
130. Jeg har nesten aldri hatt behov for å skjelle noen ut	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
131. Av og til synes jeg at folk som mislykkes bare får som de fortjener	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
132. Noen ganger prøver jeg heller å ta igjen enn å tilgi og glemme	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
133. Jeg har aldri sagt noe med hensikt som sårer en annens følelser	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
134. Jeg er alltid en god lytter uansett hvem jeg snakker med	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.

**Tusen takk for hjelpen!**