

Ina Grønbech Halvorsen

"Kjærlighet til jobben eller avhengighet?"

En kvantitativ studie av jobbengasjement og arbeidsnarkomanis påvirkning på arbeid-familie interaksjonen for mannlige og kvinnelige ledere i akademia

Masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi

Veileder: Siw Tone Innstrand

Mai 2023

Ina Grønbech Halvorsen

"Kjærlighet til jobben eller avhengighet?"

En kvantitativ studie av jobbengasjement og arbeidsnarkomanis påvirkning på arbeid-familie interaksjonen for mannlige og kvinnelige ledere i akademia

Masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi
Veileder: Siw Tone Innstrand
Mai 2023

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for psykologi



Kunnskap for en bedre verden

Forord

Gjennom arbeidet i faget «Arbeidshelsepsykologi» fikk jeg interesse for balansen mellom arbeid og familie og hvilke kjønnsforskjeller som utspiller seg på dette området. Jeg ble nysgjerrig på hva som påvirker disse forskjellene, og hvilken betydning dette har for fremtidens organisasjoner. Spesielt for ledere hvor kvinner er svært underrepresentert. Gjennom gode samtaler og innspill fra veilederen min Siw Tone, ferdigstilte jeg problemstillingen og valgte å se på arbeidsnarkomani og jobbengasjement som mulige påvirkende faktorer. Jeg har selv utført analysene, men datamaterialet er hentet fra universitets- og høyskolesektorens arbeidsmiljøundersøkelse ARK.

Dette arbeid hadde ikke vært mulig om det ikke var for enkelte svært hjelpsomme og støttende mennesker. Jeg ønsker i den anledning derfor å takke min hovedveileder, Siw Tone Innstrand, for gode innspill, rask respons og tilgjengelighet, samt god støtte underveis i arbeidet. Frederic Anyan for god hjelp med å gjøre metode mer lettforståelig og alltid være tilgjengelig ved behov. Jeg vil videre takke familie, kjæreste og medstudenter for god støtte. Spesielt min mor for mange spennende diskusjoner, gode råd og interesse for arbeidet mitt, og min far for å legge til rette for god erfaring og for holde meg i fysiskaktivitet under skriving.

Ina G. Halvorsen,

Trondheim, mai 2023

Sammendrag

Engasjerte og dedikerte arbeidstakere anses som en høyt verdsett ressurs i arbeidslivet. Forskning indikerer at kvinner, i større grad enn menn, også verdsetter en god arbeid-familie balanse, og behovet for denne balansen er hovedgrunnen til at kvinner vurderer å forlate akademia. Det ser også ut til å være særlig utfordrende for kvinner å balansere høye krav fra både arbeid- og familieliv, og kvinner er spesielt underrepresentert på toppnivå. En lederrolle, også i akademia, krever en betydelig andel tid og energi, som i tråd med Conservation of resources teorien, resulterer i færre ressurser tilgjengelig for familiens behov (Hobfoll, 1989). Arbeidsnarkoman atferd vil antagelig også påvirke denne interaksjonen ytterligere, gjennom avhengighet til arbeid. Bakgrunnen for denne studien var å belyse hvordan jobbengasjement og arbeidsnarkomani kan være innvirkende faktorer på arbeid-familie interaksjonen hos mannlige og kvinnelige ledere i akademia. For å teste studiens hypoteser, ble strukturell ligningsmodellering anvendt, ved bruk av et stort utvalg av ledere fra den Norske universitetssektoren (N = 1938). Resultatene indikerer at kvinnelige ledere opplever mer ubalanse mellom arbeid og familie, sammenlignet med mannlige ledere. Videre antyder resultatene også at kvinnelige ledere med arbeidsnarkoman atferd opplever mer arbeid-familie konflikt. Dette funnet var derimot ikke gjeldende for arbeid-familie fasilitering. Engasjement ser videre ut til å minimere kjønnsforskjellene, og studien viste ingen forskjell i arbeid-familie interaksjon for engasjerte mannlige og kvinnelige ledere. Disse resultatene impliserer viktigheten av en endring i den akademiske organisasjonskulturen, gjennom tiltak for å fremme sunt jobbengasjement, like muligheter for begge kjønn og tilpasninger i forhold til familieliv.

Nøkkelord: Arbeid-familie balanse, arbeid-familie konflikt, arbeid-familie fasilitering, arbeidsnarkomani, jobbengasjement, ledere, kjønn, ARK

Summary

Committed and dedicated employees are considered a highly valued resource in the workplace. Research indicated that women, more than men, also value a good work-family balance, and the need for this balance is the main reason why women consider leaving academia. It also appears to be particularly challenging for women to balance high demands from both work and family life, and women are especially underrepresented at the top level. A leadership role, also in academia, requires a significant amount of time and energy, which, in line with the Conservation of Resources theory, results in fewer resources available for family needs (Hobfoll, 1989). Workaholic behavior is also likely to further affect this interaction, through dependence on work. The background for this study was to shed light on how job engagement and workaholism can be influential factors in the work-family interaction of male and female leaders in academia. To test the study's hypotheses, structural equation modeling was used, using a large sample of leaders from the Norwegian university sector (N = 1938). The results indicate that female leaders experience more imbalance between work and family, compared to male leaders. Furthermore, the results also suggest that female leaders with workaholic behavior experience more work-family conflict. However, this finding was not applicable to work-family facilitation. Engagement also appears to minimize gender differences, and the study showed no difference in work-family interaction for engaged male and female leaders. These results imply the importance of a change in academic organizational culture, through measures to promote healthy job engagement, equal opportunities for both genders, and adaptations in relation to family life.

Keywords: Work-family balance, work-family conflict, work-family facilitation, workaholism, job commitment, managers, gender, ARK

Innhold

Introduksjon	1
Formål for oppgaven	3
Bakgrunn:	3
Teoretisk rammeverk	6
Arbeid-familie balanse	6
Arbeid-familie konflikt og fasilitering	7
Arbeid-familie balanse sett i lys av COR-teori	9
Arbeid-familie interaksjon og kjønnsroller – Biososial modell og Identitetsteori	10
Jobbengasjement – en personlig ressurs.....	13
Hva er jobbengasjement?	13
Arbeidsnarkomani – et usunt jobbengasjement?.....	14
Hva er arbeidsnarkomani?.....	14
Arbeidsnarkomani VS jobbengasjement	16
Kjønnsforskjeller	18
Kjønn en moderator i interaksjonen mellom jobbengasjement og arbeid-familie?.....	18
Kjønn en moderator i interaksjonen mellom arbeidsnarkomani.....	20
og arbeid-familie?.....	20
Metode	24
Studiens design.....	24
Målene	26
Data screening	28
Statistisk analyse	28
Modererende PLS-MGA	31
Resultat	32
Deskriptiv statistikk.....	32
PLS-SEM Analyse	34
Målemodellen	34
Strukturmodellen	37
Modererende PLS-SEM (PLS-MGA)	38
Diskusjon	39
Kvinnelige- og mannlige lederes arbeid-familie interaksjon	39
Arbeidsnarkomani og jobbengasjement	43
Jobbengasjement og arbeid-familie interaksjon	43
Arbeidsnarkomani og arbeid-familie interaksjon	45
Kjønn en moderator?.....	49

Kjønns påvirkning på jobbengasjement og arbeid-familie interaksjon	49
Kjønns påvirkning på arbeidsnarkomani og arbeid-familie interaksjon.....	51
Alder.....	54
Arbeid-familie interaksjon i tiden fremover	54
Begrensninger.....	55
Teoretiske implikasjoner	57
Praktiske implikasjoner	58
Videre forskning.....	60
Konklusjon	61
Referanser	62
Appendiks	80

Introduksjon

Dagens samfunn er under stadig endring, og preget av et jevnlig skiftende og konkurranseutsatt arbeidsmarked. Enestående fremskritt innenfor digitalisering, robotisering, automatisering og globalisering har de siste tiårene påvirket alle bransjer og forkortet livssyklusen til arbeidsoppgaver. Dette har ført til at ansatte må lære og utvikle nye ferdigheter raskere enn noen gang før. Dette har igjen skapt et økende behov hos organisasjoner for energiske og engasjerte arbeidere (Schaufeli, 2013) med stor arbeidskapasitet (Fry & Cohen, 2009). Ønsket om en god balanse mellom arbeid og familie blir også stadig mer fremtredende, og de økte kravene i arbeidslivet kan være utfordrende å kombinere med et familieliv (Vyas, 2022). Dette kan potensielt bidra til å skape økende grad av arbeid-familie konflikt hos norske arbeidstakere i fremtiden. I jakten på produktive medarbeidere er det avgjørende at organisasjoner skaper arbeidsforhold som fremmer trivsel og ressurser som bidrar til at de ansatte kan jobbe effektivt (Cohen & Black, 2013). En god balanse kan derfor likevel tenkes å bli mer oppnåelig i en verden med større fokus på tilrettelegging, som fleksibel arbeidstid, bruk av hjemmekontor og økende grad av autonomi. Fokus på slik tilrettelegging har som følge av Covid-19 pandemiens innvirkning på samfunnet, økt betraktelig (Vyas, 2022).

Ledere er en spesielt interessant målgruppe innenfor arbeid-familie studier, da dette er en gruppe arbeidstakere med tidkrevende jobber som oftere kan komme i konflikt med forventninger og krav stilt til ens rolle i familien, og egne ønsker til prioritering av tid (Bruke, 1999; Padavic et al., 2019; Scott et al., 1997). For å lykkes i en lederrolle er det essensielt med høyt jobbengasjement og tung investering i arbeidet. Slik investering kan gå på bekostning av ressurser som tid og energi, som kunne/burde vært anvendt på familie og venner (Greenhaus & Beutell, 1985).

I en tid hvor de fleste menn og kvinner kombinerer arbeid- og familierollen, er også

forholdet mellom kjønn og disse rollene av særlig betydning. Dette er spesielt viktig fordi man ser at de tradisjonelle kjønnsrollene fortsatt preger samfunnet, og at yrkesaktive kvinner møter utfordringer, i forhold til kjønnsforventninger og forpliktelse til både arbeid og familie, i større grad enn menn (Dale, 2016; Korsvik, 2017; Machín-Rincón et al., 2020). Disse forventningene kan tenkes å være noe av årsaken til den skjeve kjønnsfordelingen i høye stillinger, da kvinner statistisk sett fortsatt bruker mer tid i hjemmet, og med barna, sammenlignet med menn (SSB, 2019). Dette på tross av at Norge er et av de landene som anses å ha kommet lengst med likestilling, og tilbyr både barnehager og lønnet foreldrepermisjon (FN, 2022). Kvinner er spesielt underrepresentert på toppnivå innenfor akademia, sammenlignet med andre yrkesgrupper (Norges forskningsråd, 2017). Dette kan blant annet skyldes at det har blitt en intensivering av arbeidet innenfor akademia, noe som inkluderer stadig flere oppgaver for lederne og de ansatte. Som igjen fører til økt arbeidspress, som kan være utfordrende å kombinere med familieliv (Bentley et al., 2010; Egeland & Bergene, 2012; Orning, 2016). For noen mennesker blir også arbeidet opplevd som en indre tvang og ikke et sunt jobbengasjement. Disse menneskene kalles ofte for arbeidsnarkomane (Andreassen, 2013; Ng et al., 2007; Schaufeli et al., 2008, 2009).

Arbeidsnarkomani har tidligere blitt funnet å være assosiert med jobbengasjement, i tillegg til å være en utløsende faktor for arbeid-familie konflikt (Bakker et al., 2009; Brady et al., 2008; Machlowitz, 1980). Dette skyldes at både arbeidsnarkomani og jobbengasjement representerer to former for tung investering i arbeid (Hakanen og Peeters, 2015), men de har likevel blitt vist å ha ulike utfall når det kommer til arbeid-familie balanse, og fysisk- og psykisk helse (Clark et al., 2016; Del Libano et al., 2010; Van Beek et al., 2011).

Jobbengasjement, i motsetning til arbeidsnarkomani, ser ut til å kunne ha en positiv påvirkning på fasilitering mellom arbeid og familie gjennom utfall som opplevd helse, lykke og redusert sykefravær, angst og depresjon (Innstrand et al., 2012; Clark et al., 2014; 2012;

Schaudeli et al., 2006).

Tidligere forskning viser til at kvinnelige ledere i større grad ser ut til å oppleve negative konsekvenser som følge av arbeidsnarkomani og arbeid-familie konflikt, enn mannlige ledere (Bruke, 1999; Doerfler & Kammer, 1986; Machín-Rincón et al., 2020). Forskning indikerer også at kvinner, i større grad enn menn, verdsetter en god arbeid-familie fasilitering (Dorenkamp & Süß, 2017), og behovet for denne balansen er hovedgrunnen til at kvinner vurderer å forlate akademia (Foster et al., 2000).

Det er blitt gjort en del forskning på sammenhengen mellom arbeidsnarkomani og arbeid-familie konflikt og fasilitering (f.eks. Bakker et al., 2009) og forskjellen mellom arbeidsnarkomani og jobbgasjement (f.eks. Helland et al., 2022), og hvordan dette påvirkes av kjønn (f.eks. Bruke, 1999; Britton, 2003). Likevel, ingen studier som jeg har kunnet finne ser på alle disse faktorene samlet i et helhetsperspektiv, med et utvalg av ledere innenfor akademia og med vekt på dagens arbeidsliv.

Formål for oppgaven

Formålet med denne masteroppgaven er å belyse hvordan jobbgasjement og arbeidsnarkomani, kan være innvirkende faktorer på arbeid-familie balanse hos mannlige og kvinnelige ledere innen akademia. Oppgaven tar derfor for seg følgende problemstilling:

Hvordan påvirker grad av jobbgasjement og arbeidsnarkomani, interaksjonen mellom arbeid og familie for kvinnelige og mannlige ledere i akademia?

Bakgrunn:

Yrkesaktive kvinner møter utfordringer med kjønnsrolleforventninger, i forhold til forpliktelse overfor familie og arbeid, som fortsatt eksisterer i samfunnet i dag. Disse forventningene kan medføre at man avstår fra karriereutvikling og søken etter lederstillinger. Kvinner er likevel bedre utdannet enn noen gang før, og utgjør flertallet av søkerne til

universitetsstudier i industrialiserte land, og dette er også en økende trend i utviklingsland. Kvinner utgjorde blant annet 57 prosent av studentene i USA allerede i 2005 (Peter & Horn, 2005) og 60 prosent av studentene i Norge i 2021 (SSB, 2021). I 2017 viste også tall fra Database for statistikk at blant PhD-kandidatene i Norge var 47,5 prosent kvinner (KIF, 2018). Til tross for kvinners suksess innen utdanning, er det få kvinner som oppnår de høyeste lederstillingene. Herav spesielt «O» nivået i bedriftsverdenen – CEO (administrerende direktør), CIO (IT direktør), CFO (økonomisk direktør) og CTO (teknologi direktør). Dette gjelder også ikke-bedriftsmiljøer, som for eksempel de høyeste nivåene innen akademia og politiske verv (Cheung & Halpern, 2010). Blant annet ser man at bare 29,2 prosent av norske professorer er kvinner, på tross av at de utgjør en mye større andel i utdanningsprosessen (KIF, 2018). De fleste kvinner ser ut til å stagnere på et mellomnivå. Denne kjønnsfordelingen blant ledere generelt, utjevnes gradvis over tid, hvor SSB viste at kvinner utgjorde 32 prosent av ledere i 2008, og at prosentandelen hadde økt til 37 prosent i 2019 (Gram, 2021). Likevel er dette en liten utvikling. Også lønnsmessig tjener kvinner fortsatt en del mindre enn menn, hvor man blant annet så at kvinner i akademiske yrker tjener nesten 20 prosent mindre enn menn i samme yrkesgruppe i Norge i 2017 (SSB, 2017), og at menn generelt hadde en bruttoinntekt på 169 900 kroner mer enn kvinner i Norge i 2019 (Gram, 2021).

Man kan derfor stille spørsmål ved hvorfor det er så få kvinner i topplederstillinger, når et flertall av kvinner tar høyere utdanning, sammenlignet med menn. En viktig årsak kan tenkes å være kombinasjonen mellom ønsket om god arbeid-familie interaksjon og forventninger til kjønnsroller. Ved å undersøke de få kvinnene som har oppnådd høye posisjoner, ser man blant annet i USA at halvparten av disse topplederne ikke har barn (Dye, 2005; Hewlett, 2002). Lignende data er også blitt funnet for kvinner som oppnår de høyeste gradene ved forskningsuniversiteter (f.eks. Mason & Goulden, 2004). En studie av Mason og Goulden (2004) viste at en tredjedel av alle kvinner som begynte i jobbene sine ved

forskningsuniversiteter uten barn, aldri ble mødre, og at kvinner var dobbelt så sannsynlig som sine mannlige kolleger til å fortsatt være uten partner 12 år etter oppnåelsen av en doktorgrad. Samlivsstudier indikerer også at et av de største problemene for yrkesaktive kvinner, er manglende karrierestøtte fra deres ektemenn/partnere (Cheung & Halpern, 2010; Hideg & Shen, 2019).

Det ser ut til at tilstedeværelsen av barn signaliserer ansvar og stabilitet hos menn, hvor de antas å være bedre arbeidstakere grunnet deres rolle som forsørgere. Situasjonen ser derimot ut til å ha motsatt effekt for kvinner (Cheung & Halpern, 2010). Dette fenomenet er blitt kalt «The motherhood wage penalty», og beskriver et konsekvent funn av at mødre tjener mindre enn sammenlignbare kvinner uten barn, og menn generelt (Hersch & Stratton, 2000). Dette fenomenet ble i 2007 testet i en eksperimentell undersøkelse av Corell med kolleger. Denne undersøkelsen innebar å søke på en rekke stillingsannonser med søknader fra kvinner både med og uten barn. Resultatene viste at 6,6 prosent av de uten barn ble invitert til intervju og kun 3,1 prosent av mødrene, på tross av at de var identisk kvalifiserte. Senere ble igjen den diskriminerende praksisen mot kvinner ytterligere dokumentert, da de samme forskerne betalte studenter for å vurdere fiktive søkere.

Nylig ble Padavic med kolleger (2020) leid inn av et globalt profesjonelt servicefirma for å finne en forklaring og forståelse for hvordan kulturen i firmaet utilsiktet kunne ha hindret kvinners suksess. Studien avslørte at en stor andel av de ansatte kom med den samme forklaringen på at jobben krever ekstremt lange dager og at dette kom i konflikt med kvinners familieforpliktelser. Kvinnene hadde derfor ikke mulighet til å bli partner og/eller det resulterte i at de valgte å si opp jobben. De nevnte derimot ikke noe om menns familiekonflikter. Padavic med kolleger (2020) kalte dette for arbeid-familie narrativet. En studie utført på 6500 Harvard Business School studenter i 2013 fant at 85 prosent av kvinnene og 73 prosent av mennene, mer enn tre fjerdedeler totalt, tilskrev kvinners manglende

fremgang til familieprioritering fremfor karriereprioritering (Ely et al., 2014). Duxbury og Higgins utførte i 1991 en omfattende studie om kjønnsforskjeller i arbeid-familiekonflikt, og fant også at kjønnsforskjeller er avhengige av samfunnsmessige forventninger og atferdsnormer, snarere enn iboende biologiske forskjeller. Kvinner holdes fortsatt ansvarlig og tildeles hovedansvaret for husarbeid og barneoppdragelse. Samfunnsforventningen er at kvinner skal finne tilfredsstillende i morskapet, og deres hengivenhet til familien forventes å overstyre alle andre forpliktelser (Roth, 2006; Turco, 2010). Dette er synlig i stadig mindre grad, men forventningene eksisterer enda (Padavic et al., 2019).

Som et resultat av dette føler mange kvinner seg dratt mellom kravene fra de ulike arenaene (Stone, 2007). Kvinnelige akademikere, både i Norge (Listau et al., 2017), og resten av verden (Cama et al., 2016), rapporterer høyere grad av arbeid-familie konflikt enn sine mannlige kolleger. Selv om hovedtyngden fortsatt ligger på mor, er det selvsagt også mange menn som i dag føler på en dragningskraft mot et større familieengasjement og frustrasjonen som kan oppstå når arbeidet kommer i veien for dette (Glavin et al., 2011; Humbert et al., 2015; Reid, 2015, 2018). Med de økte kravene stilt i arbeidslivet vil dette potensielt også kunne skape økte utfordringer i forhold til arbeid-familie interaksjonen, for begge kjønn.

Teoretisk rammeverk

Arbeid-familie balanse

Å finne en balanse mellom arbeidsrelaterte plikter og familieansvar er et aktuelt tema for både menn og kvinner, og i søken etter denne balanse

n spiller mange elementer inn. Arbeid og familie har alltid vært et avgjørende område blant likestillingsindikatorer og er en viktig del av vår sosiale opplevelse (Caracciolo di Torella & Masselot, 2010; Crespi & Lomazzi, 2018). Den akademiske litteraturen inkluderer nå en rekke ulike teoretiske arbeid-familie modeller, med fokus på både arbeid-familie

berikelse og konflikt. Denne oppgaven skal ta utgangspunkt i en av de nyere teoriene, som er blitt studert betraktelig mindre enn de andre, og som ser på balanse mellom arbeid og familie. Dette er Greenhaus og Allens arbeid-familie balanse teori (2011), og den definerer balansen mellom arbeid og familie som menneskers generelle vurdering av effektiviteten og tilfredsheten utviklet fra hver rolle som er i samsvar med deres egne standarder og verdier. Modellen ser på balanse som et resultat av tilfredshet og effektivitet i både arbeid- og familie domenet. Derfor har både arbeid-familie fasilitering og konflikt fremtredende roller i denne modellen. Greenhaus og Allen poengterer også at arbeid- og familierelaterte ressurser kan bidra til å redusere konflikt og øke fasilitering, noe som fremmer tilfredshet i begge rollene. Voydanoff (2005) og Hobfoll (1989), samt flere andre forskere, har også teoretisk inkludert rollene til krav og ressurser i å fremme balanse mellom arbeid og familie. De hevder også at tilpasning mellom krav og ressurser i hvert domene er en forløper for balanse.

Det vil være relevant å vektlegge både fasilitering og konflikt mellom arenaene. Her vil tilgjengelighet av ressurser (Hobfoll, 1998), kulturell kontekst, personlig preferanse og institusjonelle muligheter bidra til å etablere individuelle strategier for å finne en balanse mellom arbeid og familie, og mer generelt en kjønnskontrakt mellom partnere (Becker 1981; Geist og Cohen, 2011).

Arbeid-familie konflikt og fasilitering

Dagens arbeid- og familiestruktur tilbyr både muligheter og begrensninger. Det er i dag derfor en økende enighet innenfor arbeid-familielitteraturen om at en helhetlig forståelse av arbeid-familie interaksjon bør inkludere komponentene i både fasilitering og konflikt. Disse komponentene burde også betraktes som toveis (Byron, 2005; Carlson & Frone, 2003; Carlson et al., 2006; Ford et al., 2007; Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Marks, 2000; Montgomery et al., 2003; Peeters et al., 2005). Måleinstrumentene ved tidligere forskning har hatt en tendens til å fremheve de negative implikasjonene av rollenes gjensidige påvirkning

(Byron, 2005; Casper et al., 2007; Eby et al., 2005; Kirchmeyer, 1992), og har kun sett på mangelen på konflikt mellom domeneene (Frone, 2003) og ikke fordelene det kan gi. Innstrand (2009) har tidligere funnet at kvinner i Norge opplever både mer konflikt og fasilitering, noe som antyder at dette er to uavhengige begrep. I denne studien ønsker jeg derfor å se på forskjeller mellom mannlige og kvinnelig ledere i akademia, opp mot både arbeid-til-familie konflikt og fasilitering.

Fasilitering skjer når deltakelse i en rolle gjøres enklere eller bedre på grunn av deltakelse i en annen rolle (Wayne et al., 2004), og defineres som i hvilken grad deltakelse på jobb (eller hjemme) gjøres lettere i kraft av erfaringer, ferdigheter og muligheter oppnådd eller utviklet hjemme (eller på jobb) (Frone, 2003). Greenhaus og Powell (2006) har foreslått to mekanismer for denne interaksjonen. Den ene er affektiv, hvor ressurser generert i en rolle kan fremme positive effekter innenfor denne rollen, som igjen gir positive effekter og høy ytelse i den andre rollen. Den andre er instrumentell, hvor ressurser overføres direkte fra en rolle til en annen, og dermed forbedrer ytelsen i sistnevnte.

Tidligere forskning indikerer at fasilitering og konflikt ikke er motsatte ender av et kontinuum, men i stedet er ortogonale, noe som vil si at de ikke utelukker hverandre (Grzywacz & Butler, 2005; Grzywacz & Marks, 2000; Kinnunen et al., 2006; Wayne et al., 2004). Arbeid-familie konflikt ble opprinnelig definert av Greenhaus og Beutell (1985) som en form for interrollekonflikt der rollepresset fra arbeids- og familiedomenene er gjensidig uforenelige og at denne påvirkningen er toveis. Carlson med kolleger (2005) demonstrerte også at fasilitering er toveis, men unik i hvordan den fungerer i hver retning.

Tanken om at erfaringer og aktiviteter i to ulike domener kan forbedre hverandre har vært til stede siden det opprinnelig ble skissert av Sieber (1974) og senere Marks (1977). Arbeid-familie fasilitering er likevel, som nevnt, dessverre et mindre undersøkt område, men de få tidligere studiene som er blitt utført indikerer at det er et høyere nivå av positive

ringvirkninger fra arbeid til familie blant kvinner (Aryee et al., 2005; Grzywacz & Butler, 2005; Grzywacz & Marks, 2000), og at flere kvinner opplever en positiv innblanding fra familie til jobb (Demerouti & Geurts, 2004).

Arbeid-familie balanse sett i lys av COR-teori

For å enklere forstå interaksjonen mellom arbeid og familie, og domenes forhold til kjønnsroller, jobbengasjement og arbeidsnarkomani, skal oppgaven også ta utgangspunkt i Conservation of Resources teorien (COR) (Hobfoll, 1989). Grunnprinsippet i COR-teorien er at mennesker har en dypt forankret motivasjon til å skaffe, beholde og beskytte det de verdsetter, også kalt ressurser. Hobfoll definerer ressurser som «...de objektene, personlige egenskapene, forholdene eller energiene som verdsettes av individet eller som tjenes som et middel for å oppnå disse objektene, personlige egenskapene, betingelsene eller energiene» (Hobfoll, 1989, s. 516). Slike ressurser kan man erverve/anskaffe ved flere ulike aspekt av livet, og for de fleste er jobb og familieliv en viktig kilde til dette. Dette er ettertraktede og verdifulle ressurser, og eksempler på disse kan være «kvalitetstid med partner og/eller barn», «trygghet hos medarbeidere» og «utviklingsmuligheter». Andre eksempler klassifisert av COR-modellen er alder, kjønn, sivilstatus, jobbtittel og status. Disse ressursene har i tillegg til en instrumentell verdi, også en symbolverdi ved å definere sosial identitet, noe som medfører at tap og gevinst av disse ressursene er spesielt viktig (Hobfoll, 1989).

I sammenheng med tap av ressurser blir også begrepet psykologisk stress svært relevant. COR-teorien foreslår tre årsaker til hvorfor psykologisk stress oppstår; (a) ved tap av ressurser, (b) ved trussel om tap av ressurser, og (3) ved manglende ressursgevinst ved investering av ressurser (Hobfoll, 1989). Stress kan derfor oppstå både ved opplevd og faktisk tap av ressurser, og individet etterstreber derfor å minimere et slikt tap. For å oppnå dette kan individet investere ressurser det besitter, som for eksempel ferdigheter, eller ressurser tilgjengelig fra omgivelsene, som for eksempel autonomi og støtte fra familie/kolleger. En

annen buffer kan være når disse ressursene bidrar til utveksling av gevinster på tvers av domene, og man oppnår arbeid-familie fasilitering (Hobfoll, 1989; Wayne et al., 2007). Motsatt følger arbeid-familie konflikt når ressurser går tapt, trues eller ikke gir forventet gevinst i prosessen med å sjonglere arbeid og familieliv (Grandey & Cropanzano, 1999).

Grandey og Cropanzano (1999) hevdet at Hobfolls modell er et spesielt passende rammeverk for arbeid-familiestudier, da den omfatter flere stressteorier som inkluderer homeostatiske og transaksjonelle stressmodeller (Lazarus & Folkman, 1984; McGrath, 1970), stress som stimulus (Elliot & Eisdorfer, 1982) og synspunkter på hendelsesoppfatninger (Spielberger, 1966, 2013). De fant støtte for COR-modellen når de undersøkte sammenhengen mellom jobb- og familierollestress, og arbeid-familie konflikt

Det har blitt antatt, basert på Hobfolls (1998) konseptualisering av oppfattede stressfaktorer som forutsier belastning, og knapphetsteorien (Goode, 1960), at ressursene i arbeid eller familiedomene kan indirekte forutsi individets tilfredshet og arbeidsutfall. Dette skjer gjennom individets oppfatning av konflikt mellom arbeid og familie (Graves et al., 2007; Lapierre & Allen, 2006). Ifølge COR-teorien vil altså konflikt i et domene medføre færre tilgjengelige ressurser til å oppfylle ens rolle i et annet domene. For eksempel høye krav på jobb, resulterer i færre ressurser tilgjengelig for familiens krav. For kvinner vil dette sannsynlig resultere i høyere nivå av konflikt enn for menn, grunnet stereotypiske kjønnsroller, og da forskning tyder på at kvinner fortsatt er hovedansvarlig for husholdningen (Dale, 2016; Korsvik, 2017; Machín-Rincón et al., 2020).

Arbeid-familie interaksjon og kjønnsroller – Biososial modell og

Identitetsteori

Det kan argumenteres for at kjønnsroller er best konseptualisert som en moderator mellom tid brukt på jobb- og familiekrav og arbeid-familie konflikt/fasilitering. For å skape et teoretisk rammeverk for å enklere forstå hvordan kjønnsroller moderer arbeid-familie

konflikt/fasilitering, skal vi se nærmere på Wood og Eaglys (2002) biososiale modell for kjønnsforskjeller og Burkes (1991) identitetsteori. Den biososiale modellen for kjønnsforskjeller antyder at det er en interaktiv relasjon mellom den sosiale konteksten og kjønnnet (de fysiske egenskapene). Wood og Eagly (2002) poengterte at kjønnsroller gir «psykologiske egenskaper som ruster dem til oppgavene som deres biologiske kjønn typisk utfører». Denne påstanden er også blitt støttet av identitetsteorien (Burke, 1991).

Identitet blir av Burke (1991) definert som «et sett av 'verdier og oppfatninger' anvendt på selvet i en sosial rolle eller situasjon som definerer hva det vil si å være den man er». Identitetsteori antyder at individet ønsker å bruke energi på å opprettholde sin ønskede identitet. Dette ser man for eksempel ved at menn sosialiseres til å søke økonomisk stabilitet og bruker derfor mer tid på jobb, mens kvinner søker familiær stabilitet og bruker derfor mer tid i hjemmet. Denne kjønnsrollerammen antyder at identitet bestemmes av hvor mye tid individet bruker i en rolle som er innenfor deres sosiale norm og forventninger, og ikke av hvor mange timer en bruker på jobb. Tradisjonelt har man sett at identiteten og selvfølelsen til kvinner har vært knyttet til foreldreskap og partnerrollen, mens selvoppfatningen til menn har vært knyttet til betalt arbeid. Det antas derfor, basert på disse teoretiske modellene, at når ens identitet er kongruent med domenet, er individet bedre til å håndtere, og derfor også mindre sannsynlig å oppleve, konflikt mellom arbeid og familie. Man ser blant annet om en mann jobber lange dager og har maskuline kjønnsrolle trekk, vil han i større grad være rustet til å håndtere stressfaktorene forbundet med lang og krevende arbeidshverdag (Huffman et al., 2014). Forventningene stilt til hans rolle i familien kan også tenkes å være lavere, noe som er relatert til lavere arbeid-familie konflikt, sammenlignet med kvinner om situasjonen var omvendt. Med andre ord, kongruensen mellom kjønnsrolle (f.eks. femininitet og familieansvar) og domene hvor stress oppstår, fungerer som en buffer slik at mer kongruens er relatert til mindre konflikt for menn (Huffman et al., 2014). Disse teoriene samsvarer også

med antagelsen postulert med rot i COR-teorien utarbeidet av Hobfoll (1989).

Empirien indikerer videre, samlet sett, at interaksjon mellom arbeid og familie har en mer dyptgripende effekt på kvinner sammenlignet med menn (f.eks. Eby et al., 2005). For kvinner ser det også ut til å ha betydelig høyere effekt ved arbeid-familie interaksjon, både når det gjelder type effekt (konflikt og fasilitering) og retningen på effekten (arbeid-til-familie og familie-til-arbeid). Rothbard (2001) fant i en studie av dynamikken i engasjement i arbeid og familieroller, at det eksisterer langt flere mellomrollekoblinger for kvinner enn for menn. Dette indikerer at rollesegmentering er mer utbredt blant menn og denne segmenteringen kan redusere klarhet ved roller. Integrasjon har derimot en tendens til å ha motsatt effekt (Ashforth et al., 2000). Plecks klassiske asymmetriske grenseteori (1977) antyder også at arbeidsrollen får trenge mer inn i familierollen, og at familierollen får trenge mer inn i arbeidsrollen for kvinner sammenlignet med menn. Bø (2006) poengterte likevel at denne asymmetriske gjennomtrengbarheten ikke nødvendigvis betyr sterkere ringvirkninger av for eksempel belastning fra arbeid til familie. Det ser derimot ut til at selv om kvinner ikke beskytter familierollen sin mot inntrengning fra arbeidsrollen, kan konflikten mellom krav stilt fra arbeid og i familien merkes sterkere enn av menn. I samsvar med Plecks teori (1977) fant Rothbard og Edwards (2003) at menn hadde større sannsynlighet enn kvinner for å anvende tid tiltenkt familien for å etterkomme arbeidskrav, enn å anvende tid tiltenkt jobb for å etterkomme familiekra. Funnene viser imidlertid at kvinner oppfatter grensen mellom arbeid og familie som mer flytende enn menn, og en mer gjennomtrengbar grense mellom arenaene. På bakgrunn av at domenene er mer gjennomtrengbare for kvinner enn menn, og de identifiserer seg sterkere med familierollen, blir den første hypotesen jeg ønsker å undersøke:

H1: Kvinnelige ledere opplever høyere grad av arbeid-familie konflikt/fasilitering, sammenlignet med menn

Jobbengasjement – en personlig ressurs

På tross av frustrasjonen manøvrering mellom domeneene kan resultere i, er det likevel kvinner som velger en kombinasjon av familieliv og yrkesaktiv satsning. Det har som nevnt, i stor grad blitt rapportert at arbeid-familie konflikt er en viktig kilde til belastning for kvinner, og at den samme belastningen ikke er like tydelig hos deres mannlige kolleger (Cheung & Halpern, 2010). Kvinnens alder og antall barn ser også ut til å være assosiert med grad av konflikt (Machín-Rincón et al., 2020), men uavhengig av dette fant Cheung og Halpern (2010) at kvinnelige ledere bedre kan integrere disse rollene ved hjelp av personlige ressurser. Basert på essensen i COR-teorien kan jobbengasjement tenkes å være en slik ressurs.

Hva er jobbengasjement?

Jobbengasjement har blitt definert som «en positiv, tilfredsstillende, arbeidsrelatert sinnstilstand som er preget av handlekraft, dedikasjon og absorpsjon» (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 295). Handlekraft viser til en opplevelse av mental motstandskraft, høy energi og en vilje til å investere i jobben selv i møte med utfordringer, og dedikasjon viser til en følelse av engasjement, betydning og entusiasme for arbeidet. Videre viser absorpsjon til en sinnstilstand hvor man føler seg oppslukt av arbeidet, hvor det oppleves vanskelig å løsrive seg og tiden går fort. Absorpsjon kan minne om begrepet flyt, som beskriver en kort opplevelse som innebærer et sterkt fokus på det nåværende øyeblikket, med en tidsforvrengt opplevelse og mangel på selvbevissthet (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002). Absorpsjon viser derimot til en mer vedvarende stemning.

Jobbengasjement kan forutses fra mengden tilsvarende relevante jobbressurser, mens høye arbeidskrav kan føre til utmattelse og arbeid-familie konflikt (Bakker et al., 2003). Tilstedeværelse av utmattelse og arbeid-familie konflikt i prosessen med høye arbeidskrav vil, ifølge COR-teorien, på sikt føre til tap av ressurser. For å forhindre ytterligere tap må de tapte ressursene erstattes av andre tilgjengelige ressurser (Hobfoll, 1989; Shuhaimi & Marzuki,

2015). Videre har også Halbesleben med kolleger (2009) funnet at det er en mørk side ved jobbengasjement, hvor de viste til at ansatte med mye jobbengasjement har høyere arbeid-familie konflikt fordi de ofte utøver høy grad av hjelpsom atferd overfor organisasjonen, noe som medfører høy anvendelse av ressurser. Dette medfører, ifølge COR-teoriens (1989) argumenter, tap av ressurser på andre domener, og mulig utbrenthet ved investering av store mengder personlige ressurser uten å motta nødvendig verdsettelse, læringsmuligheter eller andre fordeler. COR-teorien poengterer også at det ved manglende ressursgevinst ved investering av ressurser kan oppstå psykologisk stress (Hobfoll, 1989). Høy investering av ressurser i arbeidslivet kan derfor gå på bekostning av ressurser som burde vært anvendt på familieliv, og jobbengasjement kan derfor både være en buffer mot- og årsak til arbeid-familie konflikt. I utgangspunktet vil man likevel anta at jobbengasjement, majoriteten av tiden, vil ha en positiv effekt på arbeid-familie balanse, som følge av økt ressursgevinst.

Arbeidsnarkomani – et usunt jobbengasjement?

Bakker med kolleger (2011) poengterte at engasjerte arbeidere kan bli så investerte og oppslukte i arbeidet til det punktet at de tar med seg jobben hjem, og grensen mellom domenene viskes ut. Jobbengasjement kan derfor være en årsak til arbeid-familie konflikt og redusert fasilitering om denne investeringen og arbeidslysten egentlig skyldes arbeidsnarkomani. Arbeidsnarkomani kan på mange måter kan minne om jobbengasjement på grunn av flere fellesnevner og delte karakteristika, men ansees i litteraturen som ulike begrep.

Hva er arbeidsnarkomani?

Arbeidsnarkomani er et mye diskutert begrep med en noe varierende definisjon. Den opprinnelige definisjonen ble utarbeidet av Wayne Oates i 1971 og han anser arbeidsnarkomani som «avhengighet til arbeid, tvang eller ukontrollerbart behov for å jobbe ustanselig». Hans definisjon gjenspeiles i flere av de nyere definisjonene, blant annet av Scott

med kolleger (1997), Porter (1996) og Schaufeli med kolleger (2008). Disse forskerne anser arbeidsnarkomani som en avhengighet til arbeid der individet jobber hardere og lengre enn arbeidsoppgavene krever, noe som ofte medfører neglisjering av andre livsroller som for eksempel familie og venner. En arbeidsnarkoman opplever gjerne en indre tvang til å arbeide, og tenker også ofte og mye på jobb når hen ikke jobber. Porter (1996) fremhever også et skille mellom hardt arbeid og arbeidsnarkomani, hvor arbeidsnarkomani skildrer en som strever etter å opprettholde et høyt nivå av engasjement i arbeidet, men som overgår kravene for vellykket oppgaveutførelse. Noen har også valgt å legge hovedvekt på antallet timer i uken individet jobber (Mosier, 1983), men andre anser dette som misledende og som en mangelfull beskrivelse (Peiperl & Jones, 2001).

Spence og Robbinson (1992) hevdet at arbeidsnarkomane føler seg tvunget eller drevet til å jobbe på grunn av et indre press, og opplever liten glede av arbeidet. De foreslo, basert på tre arbeidsnarkomane mønstre, en «arbeidsnarkomani triade». Denne triaden består av de tre hovedområdene: arbeidsinvolvering, indre driv til å jobbe og arbeidsglede. Arbeidsnarkomane skårer normalt sett høyt på jobb involvering og indre driv, men lavt på arbeidsglede. Forskningsarbeidet til Scott med kolleger (1997) og Machlowits (1980) indikerer derimot at arbeidsnarkomane er fornøyde med arbeidet sitt. Machlowitz (1980) diskuterte at dette skyldes at jobbtilfredshet er viktigere for dem enn tilfredshet i relasjoner som ikke innebærer arbeid. Hun anser arbeidsnarkomani som kjærighet til ens arbeid, heller enn en sykdom. Scott med kolleger (1997) spesifiserte også at arbeidsnarkomane kan nyte arbeidsaktiviteter, og ofte trives med deres særegne livsstil.

På grunn av mangelen i konsistens i å definere arbeidsnarkomani er det også få tall på utbredelsen (Andreassen, 2013). Estimer viser tall fra 5 prosent til 25 prosent av den yrkesaktive befolkningen (Machlowits, 1980; Robbinson, 2007). Ved bruk av Bergen Work Addiction Scale (BWAS) har Andreassen med kollegaer (2014) estimert en prevalens på 8

prosent i Norge. BWAS baserer seg på en antagelse om at arbeidsnarkomane opplever en indre tvang til å jobbe overdrevent og tvangsmessig. En studie av Torp med kolleger (2018) antyder også at akademikere ved norske universiteter opplever høyere nivåer av arbeidsnarkomani sammenlignet med fagfolk i forskjellige yrker i Nederland. De viste også betydelig høyere nivåer av konflikt mellom jobb og familie og arbeidsnarkomani. Disse resultatene samsvarer med Dutheil med kollegers (2020) studie som fant utbredelsen av risiko for arbeidsavhengighet til å være høyere blant høyt kvalifiserte yrker med aktive og belastede arbeidere, og i akademiske yrker som har høye nivåer av beslutningsbredde.

Arbeidsnarkomani VS jobbengasjement

Jobbengasjement og arbeidsnarkomani representerer begge, med andre ord, to former for tung investering i arbeidslivet (Hakanen & Peeters, 2015), men på tross av en del likheter tyder forskning på at de er distinkte og uavhengige konsepter (Di Stefano & Gaudiino, 2019; Van Beek et al., 2011). Engasjerte arbeidere ser ut til å være drevet av autonom, selvbestemt motivasjon, som bidrar til økt velvære og helse, mens arbeidsnarkomane drives av en ikke-selvbestemt motivasjon som er assosiert med negative helseutfall (Clark et al., 2016; Del Líbano et al., 2010; Van Beek et al., 2011). Et spennende spørsmål er derfor hvorfor disse to typene motivasjon resulterer i ulike helseutfall, når begge typene motivasjon representerer høye investeringer og en lidenskap for arbeid. En mulig forklaring, sett i lys av COR-teorien, kan være hvordan denne lidenskapen og investeringen, forbruker eller tilegner nye ressurser, og påvirker ens personlige liv i positiv eller negativ retning (Hobfoll, 1989).

Bare et fåtall artikler har undersøkt forholdet mellom arbeidsnarkomani og jobbengasjement opp mot arbeid-familie fasilitering (f.eks. Bakker et al., 2009; Siu et al., 2010; May, 2022). Disse studiene antyder at kognisjonen, følelsene og atferden knyttet til jobbengasjement og arbeidsnarkomani sannsynligvis vil påvirke den ansattes fungering på jobb, men også hjemme (F.eks. Bakker et al., 2009).

Det er likevel noe uenighet blant forskere på området om arbeidsnarkomani burde bli sett på som et positivt eller negativt konstrukt (e.g. Baruch, 2011; Ng et al., 2007). Baruch foreslo blant annet at arbeidsnarkomani skulle rekonseptualiseres som en «positiv avhengighet», som medfører fordeler for enkeltpersonen og organisasjonen. Peiperl og Jones (2001) støtter denne ideen, og har funnet noe bevis for at «avhengigheten» kan være relatert til noen positive utfall som blant annet økt jobb- og livstilfredshet. Det er likevel stor enighet rundt det faktum at familiemedlemmer og venner av arbeidsnarkomane blir ugunstig påvirket av deres atferd. I en rekke studier har arbeidsnarkomani, i motsetning til jobbengasjement, blitt funnet å være assosiert med lav tilfredshet med både venner, familie og lokalsamfunn (Burke, 1999), og med forhold (Burke et al., 2004), og indikerer lavere arbeid-familie fasilitering (Burke, 2000). Arbeidsnarkomane bruker mye tid på arbeidsaktiviteter og holder seg derfor ofte isolert fra familie og venner (Scott et al., 1997). Dette medfører negativ påvirkning på relasjoner, og til stadig økning i arbeid-familie konflikt (Vodanovich et al., 2006). Flere har kommentert på vanskelighetene vedrørende partnerskap/ekteskap som ofte oppleves av individer med denne arbeidsdriven (f.eks. Kluft & Kleiner, 1988; Spruell, 1987), og Bartolome (1983) diskuterte den fremmedgjorte naturen til familier av arbeidsnarkomane. Frone med kolleger (1997) fant også at arbeid-familie konflikt, som følge av arbeidsnarkomani, er assosiert med depresjon og alkoholmisbruk. Dette kan skyldes det høye stressnivået arbeidsnarkomani kan medføre (Meier et al., 2020). Lidenskapen arbeidsnarkomane føler på kan derfor påvirke familielivet negativt. I tråd med COR teorien, er tid viet til arbeid en høyt verdsett ressurs for arbeidsnarkomane, og alt som forstyrrer dette, som privatliv og familie, vil bidra til å skape psykologisk stress, arbeid-familie konflikt og lav grad av fasilitering (Grandey & Cropanzano 1999; Hobfoll, 1989). Dette kan medføre at arbeidsnarkomane opplever negative følelser både når de bruker tid på jobb, gjennom skyldfølelse overfor familien, og når de ikke gjør det, på grunn av deres indre driv til å

arbeide, noe som resulterer i frustrasjon (Gorgievski et al., 2014). På bakgrunn av den overnevnte informasjonen blir de neste 2 hypotesene som denne oppgaven skal ta for seg:

H2: Jobbengasjement er (a) negativt relatert til arbeid-familie konflikt og (b) positivt til arbeid-familie fasilitering

H3: Arbeidsnarkomani er (a) positivt relatert til arbeid-familie konflikt og (b) negativt til arbeid-familie fasilitering

Kjønnsforskjeller

Kjønn en moderator i interaksjonen mellom jobbengasjement og arbeid-familie?

Basert på tidligere forskning anses jobbengasjement, slik det er konstruert i litteraturen, å være kjønnsnøytralt, der menn og kvinner i samme grad kan vise jobbengasjement på arbeidsplassen (Wilson, 1998). Likevel viser enkelte studier at selv om kvinner opplever samme grad av engasjement som menn, møter de flere hindringer og barrierer sammenlignet med menn, noe som kan være til hinder for deres engasjement (Banihani et al., 2013; Britton, 2000; Shantz et al., 2010). Dette kan være hindringer som blant annet sosiale normer i samfunnet som påvirker hva som ansees attraktivt hos bedrifter i arbeidslivet (f.eks. stereotypiske mannlige egenskaper) (Acker, 1990; Britton, 2003; Britton, 2000, s. 419; Carli og Eagly, 2001). For kvinner antyder også forskning at familien står for en mer betydelig andel av deres selvoppfatning enn for menn (Bruke, 1991; Masterson & Hoobler, 2015). Konflikt mellom arbeid og familie ser videre ut til å ha en negativ innvirkning på jobbengasjement, spesielt for kvinner (Lyu & Fan, 2022). Samtidig viser forskning en motsatt effekt ved at jobbengasjement har både en positiv og en negativ effekt på arbeid-familie interaksjonen. Listau med kolleger (2017) fant blant annet at engasjerte kvinner opplever både mer konflikt og fasilitering, enn engasjerte menn. I tråd med COR-teorien indikerer blant annet Listau med kollegers (2017) funn at å være engasjert kan være negativt relatert til ansattes balanse mellom arbeid og familie. Dette skyldes deres høye investering i

arbeidslivet, hvor blant annet Halbesleben med kolleger (2009) hevder at engasjerte ansatte anvender flere ressurser i arbeidssammenheng, både bevisst og ubevisst. Ved å skulle møte kravene til roller i ulike domener, vil individet uunngåelig forbruke visse psykologiske og fysiologiske ressurser, og i dette tilfellet medføre en redusert mengde ressurser tilgjengelig for håndtering av krav hjemme. Basert på tidligere funn som indikerer at kvinner står for hovedansvaret hjemme (Dale, 2016; Korsvik, 2017; Machín-Rincón et al., 2020), kan det tenkes at det forekommer en høyere forventning til kvinners deltakelse i familierelaterte oppgaver. Graden av forventning stilt kan derfor antas å være en av årsakene til høyere konflikt for kvinner, sammenlignet med menn.

Kahn (1990, s. 705) viser blant annet også til at ansatte opplever psykologisk meningsfullhet dersom de har formelle stillinger som tilbyr attraktive identiteter, gjennom tilpasning til foretrukket status, selvbilde og innflytelse. Dette betyr med andre ord at ansatte opplever meningsfullhet og jobbengasjement basert på hvor godt rollene passer og hvordan de ønsker å se seg selv. Dette kan igjen, i samsvar med den biososiale modellen, antas å bli påvirket av ens sosialt utviklede kjønnsrolle (Wood og Eagly, 2002), samt ens streben etter å opprettholde sin ønskede identitet (Burke, 1991). Dette skyldes at individet har en rekke atferdsmønstre som en er forventet å vise på grunn av sin status i det sosiale liv, og for menn er disse tettere knyttet opp mot arbeid. Det kan derfor også tenkes at engasjerte menn opplever mindre arbeid-familie konflikt, kontra kvinner, som følge av dette.

Tidligere forskning har videre også funnet indikatorer på at jobbengasjement bidrar til bedre arbeid-familie fasilitering, gjennom positive emosjoner og jobbressurser som smitter over på familielivet (Culbertson et al., 2012; Rodríguez-Muñoz et al., 2014; Siu et al., 2010). Det er lite forskning på i hvilken grad engasjerte menn og kvinner opplever arbeid-familie fasilitering, men Innstrand med kolleger (2009; 2017) har funnet indikasjon på at kvinner også opplever høyere grad av arbeid-familie fasilitering. De hevder at arbeid-familie konflikt

og fasilitering kan tenkes å være mer sannsynlig å oppleves av kvinner, som følge av mer gjennomtrengbare grenser mellom domenene. Kvinner har som tidligere nevnt, sett i lys av Plecks assymetriske grensetori (1977), mer flytende grenser, hvor arbeidsrollen og familierollen i større grad får trenge inn i hverandre. Grenseegenskaper, ofte sett hos kvinner, som fleksibilitet og permeabilitet, kan gjøre rollerealiserings og kombinerings av domenene komplisert (Wang et al., 2010). Motstridende eller overbelastede roller, og en knapphet på individuelle psykologiske ressurser, kan være et resultat av dette (Wang et al., 2010). Kvinner har derimot også en rekke flere mellomrollekoblinger enn menn (Rothbart, 2001), og deres flytende grense kan i tillegg bidra til bedre fasilitering mellom rollene, gjennom erfaringer, ferdigheter og muligheter oppnådd eller utviklet gjennom de ulike arenaene (Frone, 2003). Engasjerte kvinnelige ledere antas derfor å oppleve både høyere grad av konflikt og fasilitering. Dette som følge av kombinasjonen av høyt arbeidspress og høyere forventning til prestasjon for disse, samt mere gjennomtrengbare grenser. Derav en sterkere sammenheng med engasjement gjennom konservering av ressurser i tråd med COR-teorien. Den fjerde hypotesen denne oppgaven skal ta for seg er derfor:

H4: Sammenhengen mellom jobbengasjement og arbeid-familie konflikt/fasilitering er sterkere blant kvinnelige ledere

Kjønn en moderator i interaksjonen mellom arbeidsnarkomani og arbeid-familie?

Det har vært noe tvetydighet, hos forskere på området, vedrørende om det er en sammenheng mellom kjønn og arbeidsnarkomani (f.eks. Burgess et al., 2006; Burke 1999; Doerfler and Kammer 1986; Spence and Robbins 1992). Noen forskere indikerer at arbeidsnarkomani er relatert til kjønn, mens enkelte andre antyder at det ikke er noen sammenheng.

Doerfler og Kammer (1986) undersøkte forholdet mellom arbeidsnarkomani og

kjønnsrolleorientering, blant annet i forhold til feminine/maskuline karakteristika.

Arbeidsnarkomani ble i denne studien målt ved de 10 egenskapene tidligere foreslått av Machlowitz (1980). De fant ingen forskjell i antallet menn og kvinner som falt under begrepet arbeidsnarkoman, men flertallet av de som var single arbeidsnarkomane var kvinner. Disse kvinnene rapporterte også mer maskuline og androgyne egenskaper enn feminine egenskaper. Imidlertid var det også betydelig flere kjønnsforskjeller på enkelte demografiske elementer. Kvinner var yngre, mindre sannsynlig å være gift og ha vært lenge i ekteskap, og mer sannsynlig å ha færre barn eller å ikke ha barn. De var også mer sannsynlig å ha hull i karrieren sin, lavere inntekt og ha vært i sin nåværende jobb og hos nåværende arbeidsgiver i en kortere periode. Dette kan antagelig skyldes at arbeidsnarkomane kvinner anser tid brukt på jobb, jobbtittel og status som ettertraktede og verdifulle ressurser i høyere grad, sammenlignet med familie, sivilstatus og eventuell tid brukt på familie (Hobfoll, 1989). De arbeidsnarkomane kvinnene i studien skåret derimot også lavere på involvering i arbeidet, tid viet til jobben, antall timer jobbet og antall overtidstimer. Studien viser derfor til mulige funn på at også arbeidsnarkomane kvinner verdsetter familie og familietid i større grad enn arbeidsnarkomane menn (Machlowitz, 1980).

Noen år senere kom Spence og Robinson (1992) med en ny studie utført på et utvalg vitenskapelige ansatte, hvor de undersøkte spesielt de tre hovedområdene innenfor arbeidsnarkomani (arbeidsinvolvering, indre driv til å jobbe og mangel på arbeidsglede). Denne studien indikerte at kvinner i større grad føler seg drevet til å jobbe og har et høyere nivå av arbeidsglede, sammenlignet med menn. I tillegg følte kvinnene i studien også på et høyere nivå av arbeidsrelatert stress og rapporterte flere helseproblemer. De fant derimot ingen kjønnsforskjeller på jobbengasjement og perfeksjonisme.

En studie av Burke (1999) undersøkte også om det var noen kjønnsforskjeller hos arbeidsnarkomane, med hovedvekt på arbeid og familie. Studiens resultater viste til at

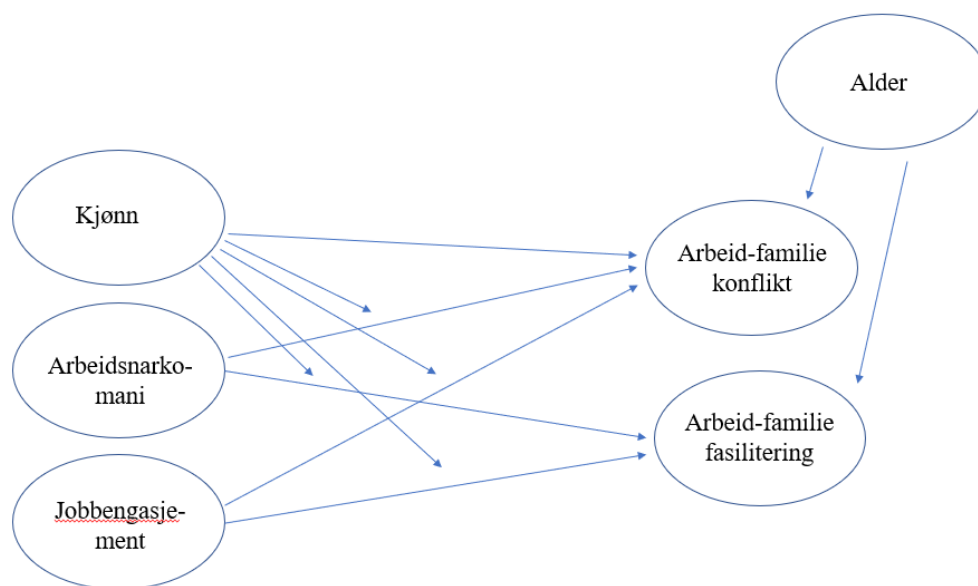
kjønnene var relativt like på de tre hovedkomponentene for arbeidsnarkomani, noe som skiller seg fra funnene til Spence og Robinson (1992). Kvinner rapporterte derimot høyere nivå på andre deler av arbeidsnarkomanes karakteristiske jobbatferd, som for eksempel jobbstress og perfektjonisme, noe Burke mente sannsynligvis var assosiert med lavere nivå av velvære og tilfredshet. Disse resultatene ble delvis replikert av Burgess, Burke og Oberklaid (2006) i studier utført på psykologer, hvor kvinner, i likhet med Burkes studie (1999), viste et høyere nivå av perfektjonisme og arbeidsrelatert stress. De fant også at kvinner i større grad opplevde somatiske symptomer, samt vanskeligheter med å delegere oppgaver, og at menn følte et høyere nivå av jobbengasjement og i større grad følte seg drevet til å jobbe, sammenlignet med kvinner. De situasjonelle og demografiske variablene var også like i begge studier: kvinnene var yngre, jobbet mindre og hadde lavere inntekt (Burgess et al., 2006; Burke, 1999).

Nyere studier viser i likhet med studien til Spence og Robinson (1992) kjønnsforskjeller ved de tre hovedkomponentene for arbeidsnarkomani, hvor kvinner i større grad følte på høyere nivå av arbeidsinvolvering og følelsen av å være drevet til arbeid. De skilte seg imidlertid ikke fra menn når det gjelder grad av mangel på arbeidsglede (Retna et al., 2017). Nyere funn viser også at arbeidsnarkomane kvinner skårer høyere på grad av perfektjonisme enn menn (Dudek & Sziptala, 2019). Kvinnene i studien til Dudek og Sziptalak (2019) viste også en sterkere tendens til selvrettferdigjørelse, og mennene en sterkere emosjonell motstandskraft. Disse resultatene kan sett i lys av Wood og Eagly (2002) biososiale modell for kjønnsforskjeller, tolkes gjennom rollene og kravene tildelt kvinner. På den ene siden, basert på sosiale normer, forventes det at kvinner i større grad tar seg av familien og husholdningen, og mennene er økonomiske forsørgere (Blair-Loy, 2003). På den andre siden har kvinners deltagelse i arbeidslivet økt betraktelig (Peeters et al., 2005), og det kan derfor være utfordrende å forene disse rollene og kravene (Wood & Eagly, 2002). Basert

på antagelsene postulert i identitetsteorien kan dette også forklare hvorfor deres studie viste at kvinner føler seg mer overbelastede av oppgavene de står overfor, og har et høyere nivå av emosjonelle faktorer enn mannlige arbeidsnarkomane (Burke, 1991). Dudek og Sziptalak poengterer også at det kan være vanskeligere for kvinner å innrømme at de føler en indre tvang til å jobbe grunnet de kjønnsdifferensierte forventningene og normene (Beiler-May et al. 2017).

De ulike studiene viser derfor til noe motsigende resultater, men det er en gjentakende faktor som forekommer i alle de ulike studiene: arbeidsnarkomane kvinner følte på mer arbeidsrelatert stress, sammenlignet med menn. De demografiske og situasjonelle variablene vist i studiene ser også ut til å være noe gjentakende. Det faktum at kvinner blant annet jobbet færre timer enn menn reflekterer sannsynligvis det Hochschild (1989) betegner som «second shift work», altså kvinners typiske større forpliktelse til hjemmet og familieansvar. Hvorvidt arbeidsnarkomani er preget av kjønnsforskjeller ser derfor ut til å være et utfordrende spørsmål. Det er likevel stor enighet i at utfallet på arbeid-familie interaksjonen i større grad er relatert til mer konflikt for kvinnelige arbeidsnarkomane (Bakker et al., 2014; Blair-Loy, 2001; Clark et al., 2015). På tross av manglende forskning, opplever de antagelig også mer arbeid-familie fasilitering, som følge av funn på at kvinner generelt opplever mer fasilitering enn menn. Den siste hypotesen jeg ønsker å undersøke er derfor:

H5: Sammenhengen mellom arbeidsnarkomani og arbeid-familie konflikt/fasilitering er sterkere blant kvinnelige ledere



Figur 1, Studiens arbeidsmodell. Alder vil bli brukt som kontrollvariabel

Metode

Studiens design

Datamaterialet brukt i denne studien er hentet fra universitet- og høyskolesektorens arbeidsmiljøundersøkelse utført i 2013-2015, med en oppgradert 2.0-versjon lansert i Tromsø august 2019. Her ble alle deler av verktøyet forbedret.

Arbeidsmiljøutviklingsverktøyet ARK er et forskningsbasert verktøy utviklet gjennom et samarbeid mellom Norges 4 største universiteter, UiB, UiO, UiT og NTNU (Innstrand & Christensen, 2020). Utviklingen av ARK startet som et resultat av en enighet som at eksisterende verktøy var for dårlig egnet til sektoren. Verktøyet er ment for arbeidsmiljøundersøkelser og implementering av intervensjoner, i tillegg til å være en database for universitetene. Målet med utviklingsprosjektet var å skape et fundament for arbeidsmiljøintervensjoner og å dekke de viktigste arbeidsmiljøfaktorene. Målet var også å tilfredsstillende aktuelle krav for systematiske og dokumenterte HMS aktiviteter med psykososiale faktorer, og å være tilpasset sektorens spesielle karakteristika. Dette grundige arbeidet resulterte til slutt i intervensjonsprogrammet ARK, altså et omfattende

forskningsbasert program tilegnet kunnskapsintensive organisasjoner, for å gjennomføre arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser.

KIWEST (Knowledge-Intensive Work Environment Survey Target) er et kartleggingsverktøy utviklet gjennom arbeidet med ARK. KIWEST er basert på jobbkrav-ressursmodellen (Demerouti et al., 2001), og Innstrand med kolleger (2015) viser til en oversikt over hvordan de 30 validerte skalaene passer inn i dette teoretiske rammeverket. I utvalget av dimensjoner har de hatt som intensjon å dekke de viktigste psykososiale arbeidsmiljøfaktorene for universitet og høyskolen, både i forhold til belastninger og ressurser. Det er blitt benyttet standardiserte og validerte indekser fra anerkjente forskningsmiljø, hovedsakelig nordiske, og de er blitt oversatt til norsk av Undebakke med kolleger (2014). Enhver skala måles av minimum tre påstander, men det er blitt lagt vekt på å benytte så få skalaer som mulig uten at det skal gå på kompromiss med validiteten til skalaene.

Datainnsamlingen startet oktober 2013 og varte opprinnelig til desember 2015, før det kom en ny innsamling og oppgradert 2.0-versjon i 2019. Alle ansatte med mer enn en 20% stilling ved universitet og høyskoler mottok en e-post forespørsel om å delta i undersøkelsen. I e-posten var det et informasjonsskriv med hensikten til studien og en bekreftelse på konfidensialitet, samt en link til den nettbaserte undersøkelsen. Respondentenes maksimale besvarelestid var på tre uker, og de fikk på det meste to påminnelser. ARK Research Platform (HUNT databank) rommer resultatet fra undersøkelsene, og består av nærmere 40 000 besvarelser fra ansatte i forskjellige stillinger, fordelt på teknisk og administrativt personell, doktorgradsstudenter, ledelse og vitenskapelige ansatte.

Utvalget brukt i denne studien består av 1938 ansatte innenfor ulike lederstillinger ved norske universitet og høyskoler. Av disse er 45 prosent menn ($n = 873$) og 55 prosent kvinner ($n = 1065$). Aldersfordelingen hos disse er ca. 7 prosent under 30 år, ca. 19 prosent er 30-39

år, ca. 23 prosent er 40-49 år, ca. 19 prosent er 50-59 år og ca. 10 prosent er 60 år eller eldre. 22,5 prosent ønsket ikke å oppgi alder.

Målene

Under følger en nærmere beskrivelse av de ulike skalaene benyttet i denne studien.

Jobbengasjement. Følelsen av engasjement på jobb ble målt gjennom bruken av en norsk oversettelse av 9-elements versjonen av Utrecht Work Engagement Scale (UWES), utviklet av Schaufeli, Bakker, og Salanova i 2006. Denne skalaen består av ni elementer som måler underdimensjonene dedikasjon, handlekraft og absorpsjon. Schaufeli med kolleger (2002) antydte at disse tre distinkte dimensjonene representerer jobbengasjement.

Underdimensjonene ble igjen målt med tre spørsmål hver som ble registrert på en 7-punkts skala fra 0 («aldri») til 6 («hver dag»). Dedikasjon ble målt ved hjelp av spørsmål som «Jeg blir inspirert av arbeidet mitt», handlekraft ved hjelp av spørsmål som «Jeg føler meg sterk og energisk på jobben», og absorpsjon ved hjelp av spørsmål som «Jeg lar meg rive med av arbeidet mitt». Høy grad av opplevd arbeidsengasjement hos respondenten blir indikert gjennom høy skåre på disse punktene.

Arbeidsnarkomani. Arbeidsnarkomani ble målt gjennom den norske oversettelsen av 10-elementsversjonen av Dutch Workaholism Scale (DUWAS, Schaufeli et al., 2009). Schaufeli med kolleger (2009) antydte at det å jobbe tvangsmessig og å ha en overdreven indre arbeidslyst representerer to distinkte dimensjoner av arbeidsnarkomani. Spørsmålene er derfor delt inn i to ulike dimensjoner. De første fem utsagnene måler atferdsdimensjonen av arbeidsnarkomani (overdreven jobbing), og ble målt gjennom spørsmål som «Jeg ser ut til å ha det travelt og kjemper mot klokken». De resterende fem utsagnene måler den kognitive dimensjonen (tvangsmessig jobbing), og ble målt gjennom spørsmål som «Det er vanskelig for meg å slappe av når jeg ikke jobber». Begge dimensjonene ble målt på en skala fra 1 (aldri) til 4 (alltid).

Arbeid-familie konflikt og fasilitering. Ledernes opplevelse av arbeid-familie konflikt og fasilitering ble målt ved å bruke en skala tilpasset for bruk i Norge av Innstrand med kolleger (2009), opprinnelig utviklet av Wayne med kolleger i 2004. Skalaen består av åtte elementer, hvor fire av disse elementene målte om respondentene opplever arbeid-familie konflikt. Dette ble målt gjennom bruk av spørsmål som «jobben min gjør at jeg føler meg for trøtt til å gjøre de tingene som trenger oppmerksomhet hjemme». Arbeid-familie fasilitering ble målt med de resterende fire elementene gjennom spørsmål som «Tingene jeg gjør på jobben hjelper meg med å håndtere personlige og praktiske problemer hjemme». Ved gjennomføringen av foreløpige analyser for å måle arbeid-familie fasilitering, viste resultatene av analysene at en av elementene som ble undersøkt, altså «Å ha en god dag på jobb gjør meg lettere å være sammen med når jeg kommer hjem», viste kun en svak belastning. På bakgrunn av anbefalinger fra tidligere studier, for eksempel Innstrand med kolleger (2009), ble det bestemt å fjerne dette elementet fra undersøkelsen. Dermed ble arbeid-familie fasilitering målt gjennom tre gjenværende elementer. Svarene på elementene ble målt på en fempunkts skala fra 1 («helt uenig») til 5 («helt enig»). Høy skåre på elementene knyttet til arbeid-familie fasilitering indikerer at arbeid har en positiv effekt på familielivet, og høy skåre på elementene knyttet til arbeid-familie konflikt indikerer at arbeid har en negativ innvirkning på familielivet.

Ledere. ARK data består i hovedsak av en rekke ulike stillingstyper, men da denne studien var begrenset til kun ledere innenfor akademia, ble utvalget avgrenset til de som falt under kategoriene «AD1» og «UN3». Disse tilsvarer administrative ansatte og «unit level 3», som til sammen rommer alle de ulike lederstillingene innenfor akademia som var inkludert i ARK-verktøyet.

Data screening

Det er essensielt at datamaterialer oppfyller en rekke betingelser før en kan gjennomføre statistiske analyser. Disse statistiske analysene er gjennomført i STATA versjon 17. Data som skal benyttes i slike undersøkelser bør, ifølge Hair med kolleger (2017), derfor screenes med hensyn til uengasjerte besvarelser, manglende data og normalfordeling. Forberedelsen av datamaterialet er derfor grunnet i disse anbefalingene. Alle indikatorene hadde mer enn 15 prosent manglende data og det ble derfor, som anbefalt av Venturini & Mehmetoglu (2021), brukt to ulike metoder for å erstatte manglende data. Ved PLS-SEM (structural equation modeling med partial least squares) ble det brukt en metode som fyller inn indikatorer med manglende verdier ved hjelp av k-th nærmeste nabo, og ved PLS-MGA (multigroup PLS) ble det brukt en metode som fyller inn indikatoren med manglende verdier ved hjelp av gjennomsnittet til de tilgjengelige indikatorene. Videre ble det brukt populasjonsstandardavvik for å undersøke «straight lining», hvor 6 respondenter som hadde svart det samme på alle spørsmålene ble fjernet. Skjevhet og kurtose ble også evaluert, hvor ingen av indikatorene viste ekstreme verdier (> 1 eller < -1). Skjevhet og kurtose måler variablenes normalfordeling, hvor skjevhet viser til i hvilken grad fordelingen er symmetrisk og kurtose sier noe om hvor langt unna de sjeldne verdiene er fra gjennomsnittet. PLS-SEM er i tillegg en metode som klarer å håndtere relativt unormale data.

Statistisk analyse

For å undersøke denne studiens hypoteser er «structural equation modeling» med tilnærmingen «partial least squares», forkortet PLS-SEM, brukt for å analysere datamaterialet (Venturini & Mehmetoglu, 2021). Denne analysemetoden ble valgt da den kan behandle ulike variabler og analyser i én og samme modell, som for eksempel flere uavhengige og avhengige variabler, flere utfallsvariabler og kontrollvariabler, samt modererende analyser. Den gjør det også mulig å inkludere uobserverbare variabler målt indirekte ved indikatorvariabler (Hair et

al., 2017). Det finnes to typer SEM analyser; covariance-based SEM (CB-SEM) og partial least squares SEM (PLS-SEM). I tilfeller hvor man ønsker å utforske hypoteser fremfor å finne støtte for teori, anbefaler Hair med kolleger PLS-SEM fremfor det mer kjente alternativet CB-SEM. PLS-SEM brukes i hovedsak i utforskende forskning, og fokuserer på å forklare variansen i de avhengige variablene når du undersøker modellen. PLS-SEM gir i tillegg flere fordeler som er av betydning for denne studien. Den er bedre egnet til å predikere utfall på den avhengige variabelen og det stilles ikke like strenge antagelser til datamaterialet, blant annet i form av normalfordeling. Til forskjell fra CB-SEM, fasiliterer PLS-SEM en enkel spesifisering av interaksjonsbegrepet for å kartlegge moderasjonseffekter i en «path model» (strukturmodell + målemodell). Dette gjør også PLS-SEM til den foretrukne metoden i enkle moderasjonsmodeller. PLS-SEM har også avslutningsvis vist å gi mer robuste resultater og ha større statistisk styrke (Power). (Hair et al., 2017). Sammenlignet med CB-SEM har PLS-SEM derimot ikke et godt etablert «Goodness Of Fit» mål, som gjør den mer begrenset i visse situasjoner (Hair et al., 2021). Nyere forskning har forsøkt å fremme tiltak for dette, men med begrenset suksess (Schubert et al., 2018)

Den reflekssive målemodellen. Målemodellen i PLS-SEM består av en utregning av forholdet mellom de reflekssive latente variablene og de tilhørende indikatorene. Reflekterende indikatorer kan sees på som et representativt utvalg av alle mulige elementer tilgjengelig innenfor det konseptuelle domenet til konstruksjonen. Målemodellen studeres for å vurdere målenes validitet og reliabilitet. Validiteten undersøkes gjennom konvergerende og diskriminerende evidens og reliabilitet gjennom indikatorreliabilitet og indre konsistent reliabilitet.

Indre konsistens reliabilitet viser til om indikatorene som måler et konstrukt er homogene, slik at de er konsistente og måler det samme. Det tradisjonelle kriterium for intern konsistens er Cronbachs alfa, og den gir et estimat for påliteligheten basert på

interkorrelasjonene til de observerte indikatorvariablene. På grunn av dens begrensninger i å underestimere reliabiliteten, er det ofte mer hensiktsmessig å bruke et annet mål, som er kompositt reliabilitet (DG.rho) (Hair et al., 2017). Dette målet tar hensyn til de forskjellige ytre belastningene av indikatorvariablene og varierer fra 0 til 1. I utforskende studier ansees verdier mellom 0.6-0.7 som akseptabelt og verdier mellom 0.7-0.9 som tilstrekkelig.

Indikator reliabilitet representerer hvor mye av variasjonen i indikatoren som forklares av konstruksjonen og refereres til som variansen som trekkes ut av indikatoren. Det er ønskelig at den forklarte variansen er større enn variansen som skyldes målefeil, og en indikators ytre belastning bør derfor være over 0.7. Dette indikerer at det latente konstruktet forklarer mer enn 50 prosent av variansen i indikatoren.

Konvergerende validitet er et mål på om indikatorene til et konstrukt deler en stor andel varians. «Average variance extracted», forkortet AVE, sier noe om hvor mye, i gjennomsnitt, de tilhørende indikatorene forklarer. AVE bør være høyere enn 0.5, noe som tilsvarer at konstruktet i gjennomsnitt forklarer mer enn 50% av variansen i indikatorene. Imidlertid er verdier på 0.4 akseptert om indre konsistent reliabilitet er høyere enn 0.6 (Fornell & Larcker, 1981). **Diskriminerende validitet** viser til i hvilken grad en konstruksjon virkelig er forskjellig fra andre konstruksjoner basert på empiriske standarder, og innebærer derfor at en konstruksjon er unik. Den vurderes etter Fornell-Larcker kriteriet (1981), hvor AVE tilhørende hver latente konstrukt bør være høyere enn konstruktets høyeste kvadrerte korrelasjon med noe annet latent konstrukt. Med andre ord sier kriteriet at det latente konstruktet skal dele i gjennomsnitt mer varians med sine tildelte indikatorer, enn det gjør med andre latente konstrukt.

Strukturmodellen. For å estimere forholdene mellom de latente variablene, ser man på strukturmodellen i PLS-SEM. Dette gjøres basert på de estimerte belastningene på indikatorene, hvor koeffisientene betegnes med *b*. Koeffisientene og belastningene angis med

verdier mellom -1 og 1, i standardisert form. I ordinære minste kvadrert regresjon (OLS) angis koeffisientene for forholdet mellom de latente konstruktene som standardiserte betakoeffisienter (β) (Hair et al., 2017). Da PLS-SEM ikke forutsetter at dataene er normalfordelte, brukes en ikke-parametrisk bootstrapping prosedyre for å vurdere signifikansen til betakoeffisienten. Betakoeffisientene blir beregnet for å maksimere den forklarte variansen i den avhengige variabelen (R^2). R^2 -verdiene er standardiserte verdier som varierer mellom 0 og 1. En R^2 -verdi på 0 indikerer at ingen av variasjonen i den avhengige variabelen kan forklares av de uavhengige variablene, mens en R^2 -verdi på 1 indikerer at all variasjonen i den avhengige variabelen kan forklares av de uavhengige variablene. Ifølge Hair et al. (2014) anses en R^2 -verdi på 0,75 som en betydelig mengde forklart varians, en R^2 -verdi på 0,5 som moderat, og en R^2 -verdi på 0,25 som en liten mengde forklart varians. Det er først når målemodellen er vurdert som tilfredsstillende at det gir mening å videre vurdere forholdet mellom variablene.

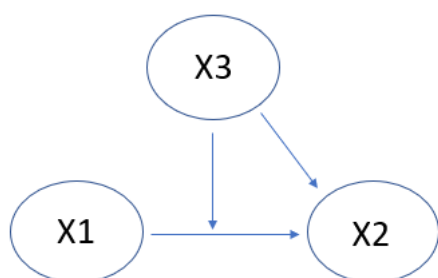
Modererende PLS-MGA

For å teste hypotese 4 og 5 ble det utført en modererende Partial least squared. Denne analysemetoden beskriver en situasjon hvor forholdet mellom to konstruksjoner ikke er konstant, men avhenger av verdien til en tredje variabel, også referert til som en moderatorvariabel. Moderatorvariabelen endrer styrken og/eller retningen til forholdet mellom to konstruksjoner i modellen.

Denne oppgaven har tatt utgangspunkt i Henseler med kollegers (2009) partial least squares multi-group analysis (PLS-MGA), som er en ikke-parametrisk multigruppe analysemetode som bygger på «bootstrapping-resultater». Deres tilnærming sammenligner bootstrap-estimatet for én gruppe med alle andre bootstrap-estimer av samme parameter i den andre gruppen. Tilnærmingen utleder dermed en sannsynlighetsverdi for en ensidig test ved å telle antall forekomster der bootstrap-estimatet for den første gruppen er større enn de i

den andre gruppen. Dette anses som en pålitelig test for gruppeforskjeller da den involverer et stort antall sammenligninger av bootstrap-estimer.

Mehmetoglu og Jakobsen (2017) understreker også at interaksjonseffekter kan, og er ofte, ikke-lineære, noe som betyr at ikke-signifikante resultater ikke nødvendigvis betyr at det ikke er noe interaksjon. Hair med kolleger (2017) poengterer at hypoteser på et høyere signifikansnivå, hvor $p > .1$, vurderes som tilstrekkelig i studier av mer utforskende karakter.



Figur 2, modererende effekt

Resultat

Deskriptiv statistikk

Tabell 1 viser til den deskriptive statistikken for studiens variabler. De vitenskapelige lederne rapporterer i gjennomsnitt over skalaens middelskåre på variabelen jobbengasjement. Dette betyr at lederne viser høy grad av enighet i at de blant annet opplever å være entusiastiske og energiske på jobb, og føler stolthet over arbeidet, en eller flere dager i uken. For variablene arbeid-familie konflikt og arbeid-familie fasilitering skåres det både litt over og under middelskåren, noe som tilsvarer at respondentene i gjennomsnitt er verken enig eller uenig i påstander om at arbeidet har en negativ innvirkning på familielivet eller at arbeidet har en positiv innvirkning på familielivet. For variabelen arbeidsnarkomani skåres det også både over og under middelskåren. Dette viser til at respondentene i gjennomsnitt opplever å være travel, ha overdreven innsats, og jobbe hardt selv når de ikke føler glede for det de holder på med, noen ganger eller ofte. Det viser også til at de noen ganger føler en indre driv og

forpliktelse til å arbeide, bruker mye av fritid/familietid på jobb, og klarer ikke å slappe av når en ikke jobber, ofte grunnet skyldfølelse.

Tabell 1

Deskriptiv statistikk av studiens variabler

Variabler	min	max	Gjennomsnitt	SA
<i>Jobbengasjement</i>	0	6		
Indikator 1			4.65	1.12
Indikator 2			4.63	1.14
Indikator 3			4.79	1.35
Indikator 4			4.79	1.27
Indikator 5			4.59	1.40
Indikator 6			4.81	1.29
Indikator 7			4.75	1.28
Indikator 8			4.39	1.42
Indikator 9			3.68	1.68
<i>Arbeid-hjem fasilitering</i>	1	5		
Indikator 1			2.75	.94
Indikator 2			3.05	.98
Indikator 3			3.83	.73
Indikator 4			3.08	.97
<i>Arbeid-hjem konflikt</i>	1	5		
Indikator 1			3.17	1.06
Indikator 2			2.66	1.22
Indikator 3			2.73	1.18
Indikator 4			2.88	1.25
<i>Arbeidsnarkomani</i>	1	4		
Indikator 1			2.63	.76
Indikator 2			2.36	.83
Indikator 3			2.04	.83
Indikator 4			2.82	.77

Indikator 5			1.93	.87
Indikator 6			1.97	.84
Indikator 7			2.11	.89
Indikator 8			1.87	.86
Indikator 9			1.63	.72
Indikator 10			1.87	.86
<i>Alder</i>	1	5	3.10	1.17

Notat. SA = standardavvik

PLS-SEM Analyse

Målemodellen. For å sikre tilstrekkelig reliabilitet og evidens for validitet før videre undersøkelse av strukturmodellen ble den refleksive målemodellen vurdert.

Indre konsistens reliabilitet. Ved evaluering av reliabiliteten til indikatorene ser man at 5 av de 25 refleksive indikatorenes ytre belastning var under den akseptable grenseverdien på 0.6. Hair med kolleger (2017) argumenterer for at belastninger mellom 0.4 og 0.7 burde vurderes å fjernes om det medfører en økning i kompositt reliabilitet eller AVE. Belastninger på under 0.4 burde alltid bli eliminert fra konstruktet. De fem indikatorene med kompositt reliabilitet under grenseverdi 0.6 ble derfor fjernet, og målemodellen evaluert på nytt. Dette gjaldt spørsmål 8 «Jeg er oppslukt av arbeidet mitt» ved mål av jobbengasjement, og spørsmål 3 «Å ha en god dag på jobb gjør meg lettere å være sammen med når jeg kommer hjem» ved mål av arbeid-familie fasilitering. Ved målet på arbeidsnarkomani ble spørsmål 4 «Jeg er travel og har mange jern i ilden», 5 «Jeg føler at det er noe i meg som driver meg til å arbeide hardt/mye» og 8 «Jeg gjør gjerne to eller tre ting samtidig, som å ta en telefon samtidig som jeg spiser lunsj og skriver et notat» fjernet. Det var kun en veldig svak endring i indre konsistens for arbeidsnarkomani, jobbengasjement og arbeid-familie fasilitering, og AVE økte fra 0.45 til 0.53 for arbeidsnarkomani, fra 0.68 til 0.71 for jobbengasjement, og fra 0.49 til 0.71 for arbeid-familie fasilitering. De videre analysene ble utført uten disse indikatorene da

de kun medførte en ubetydelig endring i indre konsistens og en forbedring i AVE. Som følge av dette viser ingen av indikatorene ytre påvirkning under grenseverdien, og alle AVE verdiene er over grenseverdien på 0.50. Den interne konsistensen anses også som oppfylt da D.G.rho verdiene for indikatorene er høyere enn 0.70. For noen variabler, for eksempel underdimensjonene til jobbengasjement og arbeid-familie konflikt, viste verdier over 0.90, noe som ikke anbefales ifølge Hair med kolleger (2017). Dette skyldes at det kan indikere at elementene i konstruktet er overflødig. De overstiger imidlertid ikke den kritiske verdien på 0.95. Dette betyr at måleinstrumentet gir en pålitelig og nøyaktig representasjon av konseptet som det var ment å måle, altså evidens for målenes validitet og reliabilitet.

Tabell 2

Målemodell

Variabler	Belastning	D.G.Rho	AVE
<i>Jobbengasjement</i>		0.95	0.68
Indikator 1	0.86		
Indikator 2	0.86		
Indikator 3	0.84		
Indikator 4	0.91		
Indikator 5	0.90		
Indikator 6	0.85		
Indikator 7	0.86		
Indikator 8	0.57		
Indikator 9	0.63		
<i>Kjønn</i>	1.00	1.00	1.00
<i>Arbeidsnarkomani</i>		0.89	0.53
Indikator 1	0.72		
Indikator 2	0.63		
Indikator 3	0.74		
Indikator 4	0.50		
Indikator 5	0.44		

Indikator 6	0.67		
Indikator 7	0.81		
Indikator 8	0.59		
Indikator 9	0.71		
Indikator 10	0.79		
<i>Alder</i>	1.00	1.00	1.00
<i>Arbeid-familie konflikt</i>		0.91	0.73
Indikator 1	0.77		
Indikator 2	0.88		
Indikator 3	0.89		
Indikator 4	0.88		
Arbeid-familie fasilitering		0.88	0.71
Indikator 1	0.85		
Indikator 2	0.85		
Indikator 3	0.10		
Indikator 4	0.83		

Diskriminerende validitet. Tabell 3 viser til diskriminerende validitet hos studiens variabler, da hvert konstruks AVE er større enn konstruktets kvadrerte korrelasjon med noe annet konstrukt. Dette indikerer at variablene i studien er nøyaktig målt og kan skille mellom forskjellige konstrukt.

Tabell 3

Diskriminerende validitet

Variabler	1	2	3	4	5	6
1. Jobbengasjement	1					
2. Kjønn	0.00	1				
3. Arbeidsnarkomani	0.07	0.00	1			
4. Alder	0.02	0.00	0.00	1		
5. Arbeid-familie konflikt	0.20	0.01	0.42	0.01	1	
6. Arbeid-familie fasilitering	0.32	0.01	0.08	0.04	0.15	1

AVE	0.71	1.00	0.53	1.00	0.73	0.71
-----	------	------	------	------	------	------

Strukturmodellen. Med denne studien ønsket jeg å undersøke hvilken påvirkning arbeidsnarkomani, jobbengasjement og kjønn har på arbeid-familie konflikt. Hypotese 1, 2 og 3 ble undersøkt ved hjelp av strukturmodellen, fremstilt i tabell 4. Hypotese 1, kvinnelige ledere opplever høyere grad av arbeid-familie konflikt/fasilitering, sammenlignet med menn, ble gitt støtte for. Menn opplever mindre arbeid-familie konflikt enn kvinner ($\beta = -.11, p < .00$), men også mindre fasilitering enn kvinner ($\beta = -.05, p < .01$). Resultatene støtter også hypotese 2a, jobbengasjement er negativt relatert til arbeid-familie konflikt ($\beta = -.29, p < .00$), og hypotese 2b, jobbengasjement er positivt relatert til arbeid-familie fasilitering ($\beta = .51, p < .00$). Resultatene støtter videre hypotese 3a, arbeidsnarkomani er positivt relatert til arbeid-familie konflikt ($\beta = .57, p < .00$), og 3b, arbeidsnarkomani er negativt relatert til arbeid-familie fasilitering ($\beta = -.14, p < .00$). Det ble i strukturmodellen også kontrollert for alder, hvor alder ikke hadde noe effekt på arbeid-familie konflikt, men en signifikant positiv effekt på arbeid-familie fasilitering ($\beta = .12, p < .00$). Arbeid-familie konflikt viste en R^2 verdi på 0.50 og arbeid-familie fasilitering en R^2 verdi på 0.35. Dette indikerer at modellen utgjør rundt 50 og 35 prosent av utfallsvariabelens varians.

Tabell 4

Studiens variabelers hoved-effekt på arbeid-familie konflikt og arbeid-familie fasilitering

Variabler	Koeffisient	R^2
<i>Arbeid-familie konflikt</i>		0.50
Jobbengasjement (H2)	-.29***	
Kjønn (H1)	-.11***	
Arbeidsnarkomani (H4)	.57***	
Alder	-.00	
<i>Arbeid-familie fasilitering</i>		0.35
Jobbengasjement (H2)	.51***	

Kjønn (H1)	-.05**
Arbeidsnarkomani (H4)	-.14***
Alder	.12***

Notat. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, tohalet. Kjønn er kodet 0 = kvinner og 1 = menn.

Modererende PLS-SEM (PLS-MGA). For å teste hypotese 4, sammenhengen mellom jobbengasjement og arbeid-familie konflikt/fasilitering er sterkere blant kvinnelige ledere, og 5, sammenhengen mellom arbeidsnarkomani og arbeid-familie konflikt/fasilitering er sterkere blant kvinnelige ledere, ble det utført en modererende PLS-SEM fremstilt i tabell 5. Resultatet ga ikke støtte for hypotese 4, og viste derfor ingen signifikant lineær effekt. Studien fant delvis støtte for hypotese 5, hvor arbeidsnarkomane kvinner opplever større effekt i forhold til konflikt ($\beta = .47$, $p > .10$) enn menn ($\beta = .39$, $p > .10$), men ikke i forhold til fasilitering. Dette resultatet var altså ikke signifikant for arbeid-familie fasilitering som utfallsvariabel.

Tabell 5

Interaksjonseffekt mellom studiens variabler på arbeid-familie konflikt og fasilitering

Variabler	Kvinner	Menn
Arbeidsnarkomani x Arbeid-familie konflikt	.47*	.39*
Jobbengasjement x Arbeid-familie konflikt	-.22	-.19
Arbeidsnarkomani x Arbeid-familie fasilitering	-.15	-.14
Jobbengasjement x Arbeid-familie fasilitering	.47	.51

Notat. * $p < .10$, ** $p < .05$, enhalet

Diskusjon

Formålet med denne studien var å belyse hvordan jobbengasjement og arbeidsnarkomani kan være innvirkende faktorer på arbeid-familie balanse hos mannlige og kvinnelige ledere i akademia. De foretatte analysene har gitt noen indikasjoner på problemstillingen. Hypotesen om at kvinnelige ledere opplever høyere grad av arbeid-familie konflikt/fasilitering, sammenlignet med menn ble gitt støtte for. Det samme ble hypotesen om at jobbengasjement er (a) negativt relatert til arbeid-familie konflikt og (b) positivt til arbeid-familie fasilitering, samt arbeidsnarkomani er (a) positivt relatert til arbeid-familie konflikt og (b) negativt til arbeid-familie fasilitering. Hypotesen om at sammenhengen mellom jobbengasjement og arbeid-familie konflikt/fasilitering er sterkere blant kvinnelige ledere, ble derimot ikke gitt støtte for. Til slutt gis det delvis støtte for hypotesen om at sammenhengen mellom arbeidsnarkomani og arbeid-familie konflikt/fasilitering er sterkere blant kvinnelige ledere. Denne ble kun gitt støtte for i forhold til arbeid-familie konflikt og ikke arbeid-familie fasilitering.

Kvinnelige- og mannlige lederes arbeid-familie interaksjon

Empirien indikerer, samlet sett, at interaksjon mellom arbeid og familie har en mer dyptgripende effekt på kvinner sammenlignet med menn (f.eks. Eby et al., 2005). Resultatene i denne studien støtter hypotesen om at kvinnelige ledere opplever høyere grad av arbeid-familie konflikt og fasilitering, sammenlignet med menn. Dette samsvarer med funnene til Listau med kolleger (2017) og Cama med kolleger (2016) på at kvinnelige akademikere opplever høyere grad av arbeid-familie konflikt enn sine mannlige kolleger. Det samsvarer også med de få tidligere studiene som har sett på arbeid-familie fasilitering, hvor disse studiene indikerer at det er et høyere nivå av positive ringvirkninger fra arbeid til familie blant kvinner (Aryee et al., 2005; Grzywacz & Butler, 2005; Grzywacz & Marks, 2000). Dette kan

skyldes funn på at kvinner, i større grad enn menn, verdsetter en god arbeid-familie interaksjon (Dorenkamp & Süß, 2017).

Mer konflikt kan også skyldes at ett av de største problemene for yrkesaktive kvinner, er manglende karrierestøtte fra deres ektemenn/partnere (Cheung & Halpern, 2010; Hideg & Shen, 2019), og at individet, sett i lys av identitetsteorien, ønsker å bruke energi på å opprettholde sin ønskede identitet (Bruke, 1991). Tradisjonelt har man, som tidligere nevnt, sett at identiteten og selvfølelsen til kvinner har vært knyttet til foreldreskap og partnerrollen, mens selvoppfatningen til menn har vært knyttet til betalt arbeid. Forventningen stilt til kvinnens rolle i familien kan derfor antas å være høyere enn de stilt til mannen, og derfor medføre høyere arbeid-familie konflikt for henne. Plecks klassiske asymmetriske grenseteori (1977) antyder som nevnt også at arbeidsrollen får trenge mer inn i familierollen, og at familierollen får trenge mer inn i arbeidsrollen for kvinner sammenlignet med menn. I samsvar med Plecks teori (1977) fant Rothbard og Edwards (2003) at menn hadde større sannsynlighet enn kvinner for å anvende tid tiltenkt familien for å etterkomme arbeidskrav, enn å anvende tid tiltenkt jobb for å etterkomme familiekrav. Dette kan også tenkes å være bunnet i identitet, og normene og forventningene i samfunnet.

For kvinner ser det ut til at arbeid-familie interaksjonen har betydelig høyere effekt i form av både mer konflikt og fasilitering. Dette funnet støtter opp om Greenhaus og Allens arbeid-familie balanse teori (2011) som ser på balanse som er resultat av tilfredshet og effektivitet i begge domenenene, hvor mangel på dette medfører konflikt. Behovet for denne balansen er også hovedgrunnen til at kvinner vurderer å forlate akademia (Foster et al., 2000), og det er derfor viktig at det skjer noen endringer på dette området i tiden fremover. For å redusere mengden konflikt er det viktig å blant annet styrke kvinners tilknytning til arbeidslivet, hvor organisasjonen stiller de samme forventningene til menn og kvinner. Dette i forhold til tilrettelegging for god arbeid-familie interaksjon, men også for tilstedeværelse og

investering i jobben. Det er likevel ikke nok å bare tilby kvinner tiltak for å tilrettelegge for god arbeid-familie interaksjon, de samme tiltakene må også gjelde menn. Det må fremmes en ny norm hvor ansvaret blir likt fordelt mellom menn og kvinner, hvor det er akseptert at en mann er borte fra jobb for å være hjemme med sykt barn, på lik linje som for kvinner.

Kvinner har behov for avlastning av investerte partnere for å styrke deres tilknytning til arbeidslivet. De har også behov for lik lønn for likt arbeid, for å rettferdiggjøre lik permisjon og fravær fra arbeid, for å kunne oppfylle familierollens krav. Dette vil gjøre det enklere å fordele familieansvaret mellom kjønnene, og derfor også fremme en god interaksjon mellom domeneene, med utfall som redusert konflikt og økt fasilitering

Imidlertid ser det likevel ut til at samfunnet er på vei i riktig retning. Den 8.mars feires den årlige internasjonale kvinnedagen, hvor man markerer likestilling og kvinners stilling og styrke i samfunnet. «Woman in leadership: Achieving an equal future in a COVID-19 world» var temaet for markeringen i 2021 (FN, 2021), og her legges det blant annet vekt på alt kvinner har gjort for andre, ikke minst som sterke nasjonale ledere, i kampen mot pandemien. Temaet fremmer også kvinners rett til lik lønn, medbestemmelse, slutt på alle former for vold og en lik fordeling av ulønnede arbeidsoppgaver. Slik temaets navn tilsier, er også kvinners deltakelse og lederskap i beslutningsprosesser en viktig del av årets markering. LinkedIn, et sosialt nettverk som hovedsakelig brukes i forretningsøyemed, har videre utviklet spesielle funksjoner som skal fremme likestilling og mangfold som normene knyttet til kjønnsroller i samfunnet hindrer oss i å bruke. Ved rekruttering varsler for eksempel LinkedIn recruiter «hodejegeren» om hvor stor andel av det nåværende søket som er kvinner /menn, og kommer med forslag til søkeord som kan bidra til å øke prosentandelen kvinner eller menn. Mangfold anses av 78 prosent av lederne innenfor rekruttering verden over, som den viktigste trenden innenfor bedrifters ansettelser, basert på LinkedIns årlige Global Recruiting Trends 2018-rapport (Huppert, 2018).

Samfunnet legger derfor mer til rette for kjønnsnøytralitet. Samtidig stiller også samfunnet og kvinner selv større krav til tilrettelegging enn tidligere. En spørreundersøkelse utført av Finn.no (2022) på hva som ble ansett som de viktigere driverne for å bytte jobb, viste balanse mellom arbeid og familie som prioritet nummer fire av fjorten. Denne oppgaven baserer seg i hovedsak på norske forhold, men vil også være aktuell i andre sammenlignbare land, både i Europa (f.eks. Howe-Walsh & Turnbull, 2014; Rafnsdóttir & Heijstra, 2013) og andre deler av verden (LeanIn, 2022; Toffoletti & Starr, 2016). I 2015 lanserte blant annet LeanIn og McKinsey og Company studien «Kvinner på arbeidsplassen», som i dag er den største studien på kvinners tilstand i amerikanske bedrifter (LeanIn, 2022). Formålet med studien var å gi bedrifter bedre innsikt og et verktøy for å fremme kjønnsdiversitet på arbeidsplassen. Fra 2015 til 2022 deltok over 810 selskaper og mer enn 400 000 personer i studien. Rapporten for 2022 har fokusert på endringene pandemien har påført i forhold til hva kvinner ønsker og forventer fra selskapene sine. Dette inkluderer økende fokus på muligheter, velvære for ansatte og mangfold, fleksibilitet, likestilling og inkludering. Studien avslørte blant annet at to av tre kvinner under 30 ville vært mer interessert i å avansere om de så lederne sine med den arbeid-familie-balansen de selv ønsker. Resultatene viste også at kvinner på alle nivåer har en større sannsynlighet enn menn for å være ansvarlige for husholdningsoppgaver og omsorg for familien sin. Ubalansen er spesielt stor mellom menn og kvinner i lederstillinger. Blant de som jobber på inngangsnivå, er kvinner omtrent dobbelt så sannsynlig som menn til å utføre alt dette arbeidet, mens gapet nesten dobles blant de som jobber i lederstillinger. Ifølge denne forskningen legger derfor kvinner særlig vekt på å kunne jobbe innenfor en hybrid løsning, og flere vektlegger denne muligheten som en av hovedgrunnene til å ønske å bli en del av, eller værende, i en organisasjon. Dette illustrerer viktigheten av å legge til rette for like muligheter for menn og kvinner innad i organisasjonen.

Arbeidsnarkomani og jobbengasjement

Arbeidsnarkomani og jobbengasjement representerer to former for tung investering i arbeid (Hakanen og Peeters, 2015), men de har som tidligere beskrevet likevel blitt vist å ha ulike utfall når det kommer til arbeid-familie balanse, og fysisk- og psykisk helse (Clark et al., 2016; Del Libano et al., 2010; Van Beek et al., 2011). En mulig forklaring, sett i lys av COR-teorien, kan være hvordan denne lidenskapen og investeringen i arbeid, forbruker eller tilegner nye ressurser, og påvirker ens personlige liv i positiv eller negativ retning (Hobfoll, 1989).

Jobbengasjement og arbeid-familie interaksjon

Engasjerte arbeidere ser ut til å være drevet av autonom, selvbestemt motivasjon, som bidrar til økt velvære og helse. Resultatene av denne studien støtter videre hypotesen om at jobbengasjement er negativt relatert til arbeid-familie konflikt og positivt til arbeid-familie fasilitering. Dette stemmer overens med tidligere funn på at jobbengasjement, i motsetning til arbeidsnarkomani, ser ut til å kunne ha en positiv påvirkning på fasilitering mellom arbeid og familie, og fungere som en buffer mot arbeid-familie konflikt (Brummelhuis & Bakker, 2012; Innstrand et al., 2012; Clark et al., 2014; 2012; Schaudeli et al., 2006). Dette medfører, ifølge tidligere forskning, blant annet utfall som opplevd helse, lykke og redusert sykefravær, angst og depresjon (Clark et al., 2014; 2012; Schaudeli et al., 2006). Jobbengasjement bidrar som følge av dette til en økt ressursgevinst, som er essensiell i møte med høye arbeidskrav som på sikt kunne ha ført til utmattelse og arbeid-familie konflikt (Bakker et al., 2003; Hobfoll, 1989). Dette samsvarer med antagelsen postulert i COR-teorien om at ressursene i arbeid- eller familiedomene kan indirekte indikere individets tilfredshet og arbeidsutfall (Hobfoll, 1989). Dette er også vesentlig for å fremme positive emosjoner, som er blitt funnet å smitte over på familielivet og skape bedre arbeid-familie fasilitering (Culbertson et al., 2012; Rodríguez-Muñoz et al., 2014; Siu et al., 2010). Jobbengasjement representerer en

motivasjonsprosess, hvor tilgjengelige jobbressurser fremmer effektivitet, aktivitet og ytelse i jobben, men også positive ringvirkninger til familierollen (Bakker et al., 2003). Dette kalles ressurskaravaner, og oppstår når personlige, sosiale og materielle ressurser utvikler seg og eksisterer samlet (Hobfoll, 2012).

Som følge av jobbengasjements positive påvirkning på arbeid-familie interaksjonen, og tidligere funn på gode helseutfall (F.eks. Clark et al., 2014; 2012), burde denne positive opplevelsen legges til rette for på arbeidsplassen. Jobbengasjement kan blant annet fremmes gjennom motivasjonsfaktoren autonomi, som innebærer makten til beslutningstaking (Malinowska et al., 2018). Dette kan utnyttes i investering av ressurser for å tilpasse seg en ressurstapssituasjon, da autonomi har vist seg å være assosiert med jobbengasjement. Den høye graden av autonomi og beslutningsbredde som sees hos ledere, og generelt ansatte i akademia, kan derfor anees som en fordel og forløper for jobbengasjement hos de akademiske lederne. Å ha medbestemmelse i arbeid kan blant annet bidra til bedre tilpasninger i forhold til familieliv, og kan redusere utmattelse og bidra til å forhindre at forpliktelsen til både arbeid og familie reduseres (Shuhaimi & Marzuki, 2015). Dette kan også ha positiv påvirkning på selve organisasjonen, da organisasjoner, som nevnt, i økende grad er avhengig av arbeidsstyrken sin om de ønsker å forbli vellykkede, som følge av et arbeidsliv i stadig endring (Schaufeli, 2013). Maslach med kolleger (2001) argumenterer også for høyt jobbengasjement hos arbeidere med balansert arbeidsmengde, som føler seg rettferdig behandlet, har kontroll over eget arbeid og har sammenfallende verdier med organisasjonen. Det er derfor essensielt å legge til rette for disse individuelle og arbeidsrelaterte faktorene, da de bidrar til økt jobbengasjement.

Ved manglende ressursgevinst ved investering av ressurser kan det, i tråd med COR-teorien, likevel oppstå psykologisk stress (Hobfoll, 1989). Ansatte med høyere arbeidskrav enn tilgjengelige ressurser, ser ut til etterkomme disse kravene ved å bruke av ressurser

tiltenkt familien. Høye arbeidskrav er derfor ofte assosiert med arbeid-familie konflikt og lav arbeid-familie fasilitering. En undersøkelse som omfatter 30 land, utført av Arbeidshelseinstituttet i samarbeid med det belgiske universitetet KU Leuven, viser likevel til at lærere og ledere har høyere jobbengasjement enn gjennomsnittet (HRmagasinet, 2019). Dette på tross av tidkrevende og utfordrende jobber. Noe som kan skyldes at dette er roller med mye autonomi og frihet, med mulighet for tilrettelegging av god balanse mellom arbeid og familie.

Arbeidsnarkomani og arbeid-familie interaksjon

Videre ble hypotesen om at arbeidsnarkomani er positivt relatert til arbeid-familie konflikt og negativt til arbeid-familie fasilitering bekreftet. Disse resultatene samsvarer med antagelsen om at lidenskapen arbeidsnarkomane føler på kan påvirke familielivet negativt (f.eks. Bakker et al., 2009; Robinson et al., 2001). Tid viet til arbeid, sett i tråd med COR teorien, ansees som en høyt verdsett ressurs for arbeidsnarkomane, og alt som forstyrrer dette, som privatliv og familie, vil antagelig kunne bidra til å skape psykologisk stress, arbeid-familie konflikt og lav grad av fasilitering (Grandey & Cropanzano 1999; Hobfoll, 1989). Psykologisk stress og en arbeid-familie-dynamikk i ubalanse, resulterer, ifølge Greenhaus og Allens arbeid-familie balanse teori (2011), i lav tilfredshet og effektivitet hos individet. De hevder at tilpasning mellom krav og ressurser i hvert domene er en forløper for balanse, og en kan derfor anta at arbeidsnarkomane ledere innenfor akademia har problemer med å oppnå denne balansen, blant annet som følge av intensivering av arbeidet som har oppstått de siste årene (Bentley et al., 2010; Egeland & Bergene, 2012; Orning, 2016). Høye krav, samt stor beslutningsbredde i akademia, kan gjøre det særlig vanskelig å løsrive seg fra arbeidet og sette grenser for seg selv når en opplever en indre tvang til å jobbe. Den indre tvangen kan også være en av hovedårsakene til at arbeidsnarkoman atferd gir andre arbeid-familie-utfall enn jobbengasjement. Beslutningsbredde viser til ens frihet til å ta egne valg, altså autonomi i

arbeidshverdagen, blant annet for å håndtere utfordringer effektivt. Slik autonomi kan være negativt for noen som har problemer med å begrense omfanget av arbeidet. Spesielt når det er legges til rette for muligheten til å kunne jobbe utover det som forventes for vellykket oppgaveutførelse. Dutheil med kolleger (2020) og Torp med kolleger (2018) viser som nevnt til funn på at det er større forekomst av arbeidsnarkomani i høyt kvalifiserte yrker, som for eksempel akademia, blant annet på grunn av høyt nivå av beslutningsbredde. Det kan derfor tenkes at for høy beslutningsbredde, kan for arbeidsnarkomane ledere, i motsetning til engasjerte ledere, oppleves krevende, da det blir utfordrende å anvende ressurser tiltenkt familien på nettopp det, og ikke jobb. Det psykologiske stresset den arbeidsnarkomane påfører seg selv, i kombinasjon med stresset man føler på som leder innenfor akademia, kan derfor tenkes å være noe av årsaken til at resultatene viser at arbeidsnarkomane ledere innenfor akademia har en positiv sammenheng med høyere grad av arbeid-familie konflikt og lavere grad av arbeid-familie fasilitering.

De få tidligere studiene som har undersøkt sammenhengen mellom arbeid-familie fasilitering og arbeidsnarkomani, har antydnet at kognisjonen, følelsene og atferden knyttet til arbeidsnarkomani sannsynligvis vil påvirke den ansattes fungering på jobb og hjemme (F.eks. Bakker et al., 2009). Greenhaus og Allen (2011) poengterer også i sin modell at arbeid- og familierelaterte ressurser kan bidra til økt fasilitering, noe som fremmer tilfredshet i begge rollene. Hos en arbeidsnarkoman kan det tenkes at disse ressursene går til arbeid fremfor familien, og at de negative helseutfallene, emosjonene og isoleringen medfører tap av positive ringvirkninger. Torp med kolleger (2018) fant videre høyere arbeid-familie konflikt blant arbeidsnarkomane som arbeidet innenfor akademia, og så at de blant annet opplevde mer stress i arbeidshverdagen, jobbet flere arbeidstimer i uken enn normalen, og følte på rollekonflikt. Også engasjerte ansatte arbeider flere timer enn normalen, men det ser ut til at arbeidsnarkomani er en sterkere prediktor for overtid (Langseth-Eide, 2019).

Frone med kolleger (1997) fant også, som tidligere nevnt, at arbeid-familie konflikt, som følge av arbeidsnarkomani, er assosiert med depresjon og alkoholmisbruk. Meier med kolleger (2020) vektlegger at dette kan skyldes det høye stressnivået arbeidsnarkomani kan medføre. I Japan har det til og med oppstått et eget begrep for dødsfall som følge av overarbeid («Karoshi»), som rammer omtrent 1000 japanere hvert år (Kvistum, 2008). Dette viser til alvorlighetsgraden av slikt overdrevent arbeid. Det vil derfor være viktig å finne ulike strategier for å hjelpe den arbeidsnarkomane med å håndtere denne trangten, gjennom for eksempel en livsstilsendring eller gjennom profesjonell hjelp. Det kan også antas å være fordelaktig at bedriftene ikke legger for mye til rette for arbeidsnarkoman atferd. Fokus på et godt arbeidsmiljø kan i dette tilfellet være til fordel. Forskning viser at arbeidsmiljø kan være en årsak til arbeidsnarkoman atferd, blant annet gjennom oppnådd status ved hardt arbeid og utvikling av en konkurransementalitet (F.eks. Aziz & Moyer, 2018). Dette kan på sikt føre til ineffektivitet og høy grad av sykefravær, som følge av utbrenthet. Det er viktig å fremme og bevisstgjøre om at effektivitet er mer produktiv enn et høyt antall arbeidstimer.

Arbeidsnarkomani er overrepresentert blant ledere (Andreassen et al., 2012, Taris et al., 2012), og ledere må derfor også være bevisst hvordan man selv fremstår som rollemodeller for sine ansatte.

Videre fremhever en studie av Russo og Waters (2006) at fleksibel arbeidstid og frihet viser til redusert rapportert arbeid-familie-konflikt for arbeidsnarkomane som finner glede i arbeidet, men ikke for de som ikke gjør det. Fleksibel arbeidstid kan derfor for noen ansees som positivt, men for andre til og med kultivere arbeidsnarkomani ytterligere. Organisasjonen kan som følge av dette blant annet innføre en generell regel om at man ikke skal sende e-post eller kontakte andre i organisasjonen utover arbeidstid. Med unntak av i krisesituasjoner. Dette er også en tematikk som diskuteres i flere land, og EU-parlamentet har nå foreslått å innføre en ny lov for å sikre at ansatte ikke er pålogget og tilgjengelig til alle døgnets tider

(Jakobsen, 2023). Dette skyldes funn på at fleksibilitet for noen medfører økt stress, konflikt mellom arbeid og familie, og søvnevansker. En slik lovgivning finnes allerede i land som blant annet Italia, Belgia, Frankrike og Spania, og er til stede for å sikre de ansattes rettigheter til å logge av uten at det skal medføre konsekvenser for dem (Jakobsen, 2023). Med en slik lovgivning blir de arbeidsnarkomane «tvunget» til å avvente med slike arbeidsoppgaver til arbeidstiden, selv om de ikke selv ønsker dette.

Tidligere forskning viser at det kan være mer lønnsomt å fremme sunt jobbengasjement, og med dette forebygge tvangsdrevet engasjement (Listau et al., 2017; Clark et al., 2014; 2012; Schaudeli et al., 2006), og det er derfor essensielt at de som jobber innenfor akademia er klare over forskjellene. Om ikke kan det medføre negative konsekvenser for både den arbeidsnarkomane og deres familie, samt organisasjonen/universitetet (Torp et al., 2018). Dette som følge av økt sykefravær, negativ psykisk helse, utbrenthet og ineffektivitet (Clark et al., 2016; Del Líbano et al., 2010; Frone et al., 1997; Van Beek et al., 2011). Dette støtter også tidligere forskning på at arbeidsnarkomani og jobbengasjement er distinkte og uavhengige konsepter (Di Stefano & Gaudiino, 2019; Van Beek et al., 2011).

Selv om denne studien ikke har valgt å fokusere på partner og barn av arbeidsnarkomane og deres opplevelse av arbeid-familie balanse, viser tidligere forskning at graden av konflikt ikke bare påvirker den arbeidsnarkomane. Studier har også vist at lidelsen opplevd av ektefeller og barn av arbeidsnarkomane kan sammenlignes med lidelsen familiemedlemmer av en alkoholiker opplever (Fassel, 1990; Robinson, 1998, 2000; Schaeff & Fassel, 1998). I en av få studier som har undersøkt påvirkningen på barn av arbeidsnarkomane, ble det vist at depresjonsscoren var signifikant høyere blant barn med minst én arbeidsnarkoman forelder og viste også, på lik linje med Fassel (1990), Robinson (1998, 2000) og Schaeff & Fassel (1998), de samme negative utslagene som man ser hos barn av alkoholikere (Carroll & Robinson, 2000). Nyere forskning viser også at barn av

arbeidsnarkomane selv kan bli påvirket til å leve en lik livsstil, av en oppvekst rundt slike holdninger og en slik familieatmosfære (Kenyhercz et al., 2022). Tiltak for å bedre dette vil derfor også være av betydning ut over den ansattes helse.

Kjønn en moderator?

Kjønns påvirkning på jobbengasjement og arbeid-familie interaksjon

Studien fant videre ikke støtte for hypotesen om at sammenhengen mellom jobbengasjement og arbeid-familie konflikt/fasilitering er sterkere blant kvinnelige ledere. Dette resultatet samsvarer derfor ikke med Listau med kolleger (2017) og Innstrand med kollegers (2009) funn på at engasjerte kvinner opplever både mer konflikt og fasilitering, enn engasjerte menn. Studien viser av den grunn til at det ikke er noen forskjell mellom mannlige og kvinnelige ledere i forhold til grad av arbeid-familie konflikt og fasilitering. På grunn av noe motstridende funn burde dette undersøkes nærmere i fremtiden. Årsaken til at det ikke ser ut til å være noe forskjell mellom kjønnene ved denne interaksjonen, kan blant annet skyldes at tidligere forskning er utført på menn og kvinner og akademikere generelt, og denne studien er begrenset til kun ledere. Kanskje er ikke kjønnsforskjellene like tydelige hos ledere. Dette kan forklares gjennom eksempelvis barrierene og hindringene kvinner møter i arbeidslivet. En kvinnelig leder møter kanskje ikke de samme hindringene som en kvinnelig ansatt, da hun har større autoritet og medbestemmelse. Tidligere funn viser også at kvinnelige toppledere oftere ikke har barn og/eller partner (Dye, 2005; Hewlett, 2002). Basert på tidligere forskning ansees også jobbengasjement å være kjønnsnøytralt, hvor menn og kvinner i samme grad kan vise jobbengasjement på arbeidsplassen (Wilson, 1998). Som nevnt tidligere, understreker også Mehmetoglu og Jakobsen (2017) likevel at interaksjonseffekter kan være, og er ofte, ikke-lineære, noe som betyr at ikke-signifikante resultater ikke nødvendigvis betyr at det ikke er noe interaksjon. Det burde derfor utføres mer forskning på området.

Studien viser likevel til at jobbengasjement har en signifikant positiv effekt på arbeid-familie fasilitering og en signifikant negativ effekt på arbeid-familie konflikt. Som følge av dette burde derfor de foreslåtte tiltakene og tilretteleggingene gjelde for begge kjønn. Dette var tiltak som autonomi og medbestemmelse i arbeidshverdagen, og tilretteleggelse for tilpassede utfordringer og arbeidskrav. Samfunnet har de siste årene vært gjennom store endringer som følge av corona-pandemien, noe som har resultert blant annet i mer autonomi. Større samfunnsmessige kriser former arbeid og har innvirkning på organisasjoner og de ansatte over hele verden (Piller, 2020). Dette resulterer i fundamentale endringer innen enkelte fagfelt og bransjer. Det vil da være helt nødvendig å kunne tilpasse seg de nye kravene som oppstår (Donthu & Gustafsson, 2020). Dette medfører også en fremvekst av nye trender, som antagelig allerede var i vente, men som på grunn av de nye utfordringene og kravene har blitt fremskyndet (ManpowerGroup, 2021; Piller, 2020). Slike endringer har også betydning for familielivet, da de er avgjørende for menneskers generelle- og psykososiale arbeidshelse (Sherman et al., 2020). Noen av hovedendringene i kontor- og administrative yrker som følge av pandemien, er den utbredte bruken av hjemmekontor og fleksibel arbeidstid, og en økt digitalisering (Li et al., 2021). Den utbredte bruken av hjemmekontor har også medført at bruken av digitale verktøy har økt i omfang (Li et al., 2021), noe som igjen også har resultert i ordninger hvor man har mer fleksibilitet i forhold til arbeidstid. Dette er ordninger som i en stor andel bedrifter har vedvart og som ikke lenger anses som et avvik fra normalen. En slik fleksibilitet i hverdagen kan anses som en positiv ressurs ved at arbeidstakeren har mulighet til å tilrettelegge for andre aspekt av hverdagen, som blant annet barn og familieliv. Dette kan samtidig også medføre arbeidsnarkoman atferd, og med dette et høyere konfliktnivå og lavere fasilitering mellom arbeid og familie. Fremtidig forskning burde derfor også ta høyde for dette aspektet.

Kjønns påvirkning på arbeidsnarkomani og arbeid-familie interaksjon

Hvorvidt arbeidsnarkomani er preget av kjønnsforskjeller ser ut til, basert på tidligere funn, å være et utfordrende spørsmål (f.eks. Burgess et al., 2006; Burke 1999; Doerfler and Kammer 1986; Spence and Robbins 1992). Det ser likevel ut til at kvinner med høyere grad av arbeidsnarkomani opplever mer arbeid-familie konflikt, sammenlignet med menn med samme grad av arbeidsnarkomani (Bakker et al., 2014; Blair-Loy, 2001; Clark et al., 2015). Resultatene i denne studien sammenfaller med disse funnene og støtter hypotesen om at sammenhengen mellom arbeidsnarkomani og arbeid-familie konflikt er sterkere blant kvinnelige ledere. Dette viser til at kjønn fungerer som en moderator for forholdet mellom arbeidsnarkomani og arbeid-familie konflikt.

Årsaken til at også kvinner med høyere grad av arbeidsnarkomani opplever mer arbeid-familie konflikt enn tilsvarende menn, kan reflekteres i tanken bak Wood og Eagly (2002) biososiale modell for kjønnsforskjeller. De antar som nevnt at sosiale normer tilegner kvinner roller og krav som bygger på en forventning om at kvinner i større grad tar seg av familien og husholdningen, og mennene er økonomiske forsørgere (Blair-Loy, 2003; Wood & Eagly, 2002). Kvinners typiske større forpliktelse til hjemmet og familieansvar, betegnet som «second shift work» av Hochschild (1989), kan derfor medføre at kvinner opplever større utfordringer ved å skulle sjonglere to «jobber». For en kvinne med arbeidsnarkoman atferd eksisterer de samme forventningene som for kvinner generelt, men de har derimot også en indre driv og avhengighet til arbeid, som bidrar til en ytterligere belastning. Dette innebærer høy tidsbruk på arbeid som på sikt kan skape mer arbeid-familie konflikt. Samtidig har Peplińska med kolleger (2015) demonstrert at for å lykkes i arbeidslivet må kvinner også bevise at de kan oppfylle de rollene som opprinnelig er sosialt tildelt menn, noe som kan komme i konflikt med forventningene som kommer fra hjemmet. Akademia er blant annet også preget av en tradisjonell oppfatning om at den ideelle arbeidstakeren ikke er beheftet av

ikke-arbeidskrav (Rosa, 2022). Denne oppfatningen kan tenkes å være enda mer utbredt for lederstillinger, da det forventes enda mer av disse.

Gorgievski med kolleger (2014) legger også vekt på at arbeidsnarkomane opplever negative følelser både når de bruker tid på jobb, gjennom skyldfølelse overfor familien, og når de ikke gjør det, på grunn av deres indre driv til å arbeide, noe som resulterer i frustrasjon. Denne effekten kan også tenkes å være sterkere hos arbeidsnarkomane kvinner, som følge av at deres identitet, sett i lys av identitetsteorien, er sterkere knyttet til familierollen enn den er for menn (Bruke, 1991). Innen akademia spesielt, er det også vanlig å planlegge arbeidsaktiviteter utenfor tradisjonell arbeidstid og å utføre arbeidsaktiviteter hjemmefra (Rosa & Clavero, 2020). Dette skyldes at det forventes at de skal oppfylle et mangfold av krav, hvor de må arbeide kvelder og helger for å rekke å utføre disse (Egeland & Bergene, 2012; Rosa, 2022). Slike forventninger antas å bidra til å fremme arbeidsnarkoman atferd.

Studien støtter derimot ikke hypotesen om at sammenhengen mellom arbeidsnarkomani og arbeid-familie fasilitering er sterkere blant kvinnelige ledere. Det finnes lite forskning på den positive interaksjonen mellom arbeid og familie for arbeidsnarkomane (F.eks. Burke, 2000; Bakker et al., 2009) og ingen studier som jeg har kunnet finne ser på dette forholdet i et kjønnsperspektiv. At denne studien ikke fant støtte for denne antagelsen kan være et resultat av at kjønn ikke er en innvirkende faktor på forholdet mellom arbeidsnarkomani og arbeid-familie fasilitering, og at en god arbeid-familie fasilitering er like viktig/uviktig for både menn og kvinner med arbeidsnarkoman atferd. Det er noe uklarhet i om det er kjønnsforskjeller hos arbeidsnarkomane, og det kan derfor tenkes at de eventuelle forskjellene kun vises i form av utfall som arbeid-familie konflikt. Arbeidsnarkomane kvinner opplever derimot blant annet mer psykologisk stress (Burgess et al., 2006; Bruke, 1999; Spence & Robinson, 1992), og dette skyldes antagelig det ytre presset fra samfunnets normer og forventninger til kvinners deltagelse i familielivet. Med utgangspunkt i disse resultatene,

ser det derimot ikke ut til at dette ytre presset nødvendigvis betyr at arbeidsrollen har en mer eller mindre positiv effekt på familie-rollen for kvinner. De føler ikke nødvendigvis på det samme behovet for å anvende ressurser på familierollen, som kvinner generelt (Aarseth, 2011), noe som kan medføre lik grad av fasilitering for begge kjønn. Dette kan sees i tråd med COR teorien, og viser til tidligere funn på at tid og energi viet til arbeid ansees som en høyt verdsatt ressurs for arbeidsnarkomane, og alt som forstyrrer dette, som privatliv og familie, vil bidra til å skape psykologisk stress, arbeid-familie konflikt og lav grad av fasilitering, for både menn og kvinner (Grandey & Cropanzano 1999; Hobfoll, 1989).

Arbeidsnarkomane, både menn og kvinner, velger ofte å isolere seg, og viser lite tilfredshet med familie og forhold (Burke, 1999; Burke et al., 2004), noe som kan være en forløper til konflikt og lavere fasilitering. Det kan også tenkes å være relatert til de tidligere funnene på at arbeidsnarkomane kvinner ofte er yngre, mindre sannsynlig å være gift, og mer sannsynlig å ha færre barn eller å ikke ha barn (Burgess et al., 2006; Burke, 1999; Machlowitz, 1980). Kvinnene rapporterer også mer maskuline og androgyne egenskaper enn feminine egenskaper (Machlowitz, 1980), noe som kan vise til resultatene på at menn og kvinner med arbeidsnarkoman atferd opplevde samme nivå av fasilitering. De arbeidsnarkomane kvinnene i studien til Machlowitz (1980) skåret derimot lavere på involvering i arbeidet, tid viet til jobben, antall timer jobbet og antall overtidstimer. Dette kan også tenkes å reflektere det ytre presset (normer og forventninger) fra samfunnet, heller enn antagelsen om at arbeidsnarkomane kvinner verdsetter familie og familietid i større grad enn arbeidsnarkomane menn. Disse faktorene kan derfor forklare hvorfor også kvinner med arbeidsnarkoman atferd opplever mer konflikt. Denne studien har dessverre ikke undersøkt disse variablene, men det er noe som vil være anbefalt ved fremtidig forskning. Dette for å bedre belyse hvorfor kvinnelige ledere med høyere grad av arbeidsnarkomani opplever mer

arbeid-familie konflikt, sammenlignet med mannlige ledere med samme grad av arbeidsnarkomani.

Alder

Denne studien kontrollerte også for om hvorvidt alder har en påvirkning på arbeid-familie interaksjonen, og resultatene viste at alder hadde en positiv effekt på arbeid-familie fasilitering, hvor fasilitering øker med høyere alder. Dette sammenfaller ikke med tidligere studier, som ikke har funnet en signifikant effekt for alder i forhold til arbeid-familie fasilitering (Hill et al., 2007; Listau et al., 2017; Steenbergen et al., 2007).

Arbeid-familie interaksjon i tiden fremover

Samfunnet er i dag preget av en post-pandemisk situasjon som har hatt en bemerkelsesverdig påvirkning på samfunnet, med en betydelig innflytelse på både arbeid- og familielivet (Egeland et al., 2022; Kramer & Kramer, 2020; Piller, 2020). Kvinner, og menn påvirkes av å finne balanse mellom arbeid og familie, og pandemiens påvirkning har av Lewis (2020) blitt kalt en katastrofe for feminisme. Det antas at par kan gå tilbake til tradisjonelle kjønnsroller, og det begrensede datamaterialet man har på tematikken per i dag, peker også på en slik endring. Selvrappertert tid brukt på hjemmeoppgaver viser derimot ingen signifikante endringer, noe som kan peke på at partene ikke selv registrerer denne endringen (Rudolph et al., 2021). Ferske funn viser videre også at stresset en føler på som følge av økt bruk av teknologi, under og etter pandemien, kan trigge arbeidsnarkoman atferd og arbeid-familie konflikt (Sommovigo et al., 2023). Dette skyldes såkalt «teknostress», og resulterer i en «alltid-på»-kultur.

Pandemien kan imidlertid også på sikt føre til positiv utvikling, som bedre forståelse og samarbeid mellom par, samt individuelle strategier for å håndtere stressorer (Rudolph et al., 2021; Lewis, 2020). Masten (2001) hevder også at krisetilstander kan føre til en tilbakevending til normale forhold igjen når hverdagen går tilbake til normalen. På grunn av

pandemiens endringer kan par ha fått en dypere forståelse for hverandres arbeid- og familieliv, og lært nye måter å samarbeide og kommunisere på, noe som kan styrke deres forhold. De kan også ha utviklet bedre individuelle strategier for å håndtere slike stressorer, som kan være nyttige på lang sikt (Rudolph et al., 2021).

Man ser, som tidligere nevnt, at det i dag også er flere menn som føler på et større familieengasjement (Glavin et al., 2011; Humberd et al., 2015; Reid, 2015, 2018). Nyere forskning viser også at fedre ser ut til å øke tiden brukt på husarbeid og omsorg (Oleschuk, 2020), og det er blitt fremhevet at en økende sosial verdi blir lagt til menns engasjement hjemme (Innstrand et al., 2009). Dette kan tenkes å på sikt utligne disse kjønnsforskjellene, og legge til rette for mer jobbengasjement. Menns deltakelse i familierollen burde derfor også i større grad normaliseres og legges til rette for, på lik linje med for kvinner.

Begrensninger

Denne studien gir noen indikasjoner på sammenhengen mellom jobbengasjement, arbeidsnarkomani og kjønnsroller på arbeid-familie konflikt og fasilitering for ledere innenfor academia. Den er likevel ikke uten begrensninger. Tidligere studier på arbeid-familie interaksjon har vist at konflikt og fasilitering, arbeidsnarkomani og jobbengasjement henger sammen med noen demografiske variabler som hvorvidt man har barn eller ikke, antall barn, sivilstatus og karriereløp (Burgess et al., 2006; Burke, 1999). Denne undersøkelsen inkluderer bare tilgjengelige variabler, da dataen er hentet fra et allerede eksisterende datasett. Noen av forholdene som er blitt avdekket eller avkreftet kan derfor tenkes å skyldes noen av disse variablene. Dette burde derfor undersøkes ved fremtidig forskning.

Videre anbefales det å betrakte arbeid-familie interaksjon som toveis (arbeid-familie og familie-arbeid). Dette for å se nærmere på familierollen til kvinner, og hvor det i dette tilfellet kun ble sett på i et arbeid til familie perspektiv. Det er på bakgrunn av dette også en fare for at resultatene i en PLS-SEM påvirkes av at forholdet mellom de latente variablene

underestimeres. Altså det som betegnes som PLS-SEM bias. Resultatene ved en PLS-SEM gir likevel en høyere statistisk styrke enn CB-SEM, og forskjellen i estimatene er tidligere blitt vist å være relativt små ved store datasett (Reinartz et al., 2009). PLS-SEM er derfor likevel bedre egnet til å avdekke sammenhenger i denne type studie (Hair et al., 2017). Det er også i denne studien blitt foretatt en erstatning av manglende data. Når en bruker gjennomsnittlige erstatninger for å håndtere manglende data, er en ulempe at det krymper variansen i variabelen. Fremtidige studier burde derfor også utforske andre manglende datateknikker, som for eksempel regresjonsimputasjon og KNN-imputasjon.

Datainnsamlingen ble gjort ved bruk av selvrapportering. Det kan være en ulempe da Dudek og Sziptalak (2019) blant annet poengterer at det kan være vanskeligere for kvinner å innrømme at de føler en indre tvang til å jobbe grunnet de kjønnsdifferensierte forventningene og normene (Beiler-May et al. 2017). Noe som kan resultere i underrapportering. Opplevelsen av konflikt kan også være forskjellig for den enkelte enn den eventuelt er for familien. Det kan derfor også være interessant å inkludere familiens opplevelse ved senere forskning. Selv om undersøkelsen er gjort gjennom et langt selvrapporteringsspørreskjema, kommer målene i KIWEST fra tidligere validerte skalaer fra arbeidsmiljøforskning i Europa (Underbakke et al., 2014), noe som kan gi støtte til resultatene.

Det kan også være en fordel med ytterligere bruk av longitudinelle data i fremtidig forskning, som gir en bedre årsaksforklaring. Avslutningsvis er denne studien begrenset til funn på akademiske forhold i Norge og derfor i hovedsak generalisert til å kun gjelde akademia i Norge. Noen av underdimensjonene ble også fjernet som følge av at 5 av de 25 refleksive indikatorenes ytre belastning var under den akseptable grenseverdien på 0.6 (Hair et al., 2017). Noe som påvirker muligheten til å sammenligne resultatene med andre når de ikke måler eksakt det samme.

Teoretiske implikasjoner

Funnene i denne studien indikerer at arbeidsnarkomani er signifikant assosiert med økt arbeid-familie konflikt og redusert fasilitering. Motsatt antyder resultatene at jobbengasjement er assosiert med lavere konflikt og høyere fasilitering, og støtter derfor teorien om at arbeidsnarkomani og jobbengasjement er distinkte og uavhengige konsepter (Di Stefano & Gaudiino, 2019; Van Beek et al., 2011). Studiens overnevnte funn bidrar til å støtte opp om COR-teorien til Hobfoll (1989). Hobfoll argumenterer for at arbeid-familie konflikt og manglende fasilitering oppstår når ressurser går tapt, som følge av høy bruk av ressurser i arbeidslivet, noe som resulterer i færre ressurser tilgjengelig for familiens krav. Studiens funn støtter også opp om Greenhaus og Allens arbeid-familie balanse teori (2011), og flere andre forskeres funn (F.eks. Carlson et al., 2006; Ford et al., 2007; Greenhaus & Powell, 2006), som viser til konflikt og fasilitering som uavhengige konsept. I tillegg er resultatene i tråd med Identitetsteorien (Burke, 1991) og Den biososiale modellen (Wood & Eagly, 2002), hvor man ser at kjønnsrolle påvirker grad av arbeid-familie konflikt og fasilitering. Tidligere forskning har også avdekket lignende effekter (Eby et al., 2005; Huffman et al., 2014; Rothbard, 2001; Rothbard & Edwards; 2003).

Kjønns modererende effekt av arbeidsnarkomani på arbeid-familie konflikt er videre i tråd med identitetsteorien (Burke, 1991), den biososiale modellen (Wood & Eagly, 2002) og Plecks klassiske asymmetriske grenseteori (1977), som følge av større effekt for kvinner. Resultatene i denne studien har derfor til en viss grad vist betydningen av å inkludere interaksjonseffekter, spesielt i modeller hvor teori tilsier at en slik effekt forekommer (Hair et al., 2017). Resultatene viste derimot at kjønn ikke modererer forholdet mellom jobbengasjement og arbeid-familie konflikt og fasilitering, på tross av tidligere på funn på dette (Halbesleben et al., 2009; Innstrand, 2009; Listau et al., 2017). Videre ser man også at kjønn ikke modererer forholdet mellom arbeidsnarkomani og arbeid-familie fasilitering.

Denne sammenhengen er ikke blitt undersøkt tidligere, og man har derfor ikke grunnlag for å si om den støtter tidligere forskning. Studiens ikke-signifikante moderasjonseffekter sammenfaller derfor ikke med Plecks klassiske asymmetriske grenseteori (1977), som argumenterer for at kvinners mer gjennomtrengbare grenser skaper mer konflikt og fasilitering. I dette tilfellet med et utvalg avgrenset til kun ledere.

Praktiske implikasjoner

Resultatene fra hypotesene undersøkt i denne studien viser til viktigheten av tilrettelegging og innføring av tiltak i akademia og andre organisasjoner, for å fremme jobbengasjement og motvirke arbeidsnarkomani. Slike tiltak bør både forebygge kjønnsforskjeller, og arbeidsnarkoman atferd som skaper arbeid-familie konflikt, og heller fremme sunt jobbengasjement. Resultatene viser derfor også til et behov for en endring i samfunnet og organisasjoners normer og stereotypier. Det burde derfor legges til rette for at kvinners rolle i arbeidslivet styrkes, gjennom like forventninger til begge kjønn, lik lønn for likt arbeid, lik tilrettelegging for arbeid-familie interaksjon og lik behandling/verdsettelse innad i organisasjonen og i samfunnet generelt. Ved å skape og tilby slike endringer fremmes sannsynlig jobbengasjement, som kan forhindre kvinners høyere grad av arbeid-familie konflikt og menns noe lavere grad av fasilitering. Dette gjelder også overnevnte tiltak som autonomi og medbestemmelse i arbeid. Det burde likevel tilbys i tilpasset grad, hvor det ikke legges til rette for arbeidsnarkoman atferd. Dette skyldes tidligere presenterte funn på at for mye autonomi og medbestemmelse kan medføre økt arbeid-familie konflikt og lavere fasilitering, som følge av problemer med å tilpasse fordeling av ressurser mellom domene, som tid og energi. Det burde også legges til rette for tilpassede krav og forventninger, hvor en har individuelt tilpasset arbeidsmengde, for å skape jobbengasjement.

Resultatene viser videre til lite forskjeller mellom mannlige og kvinnelige ledere når det kommer til jobbengasjementets påvirkning på arbeid-familie interaksjon, og disse

tiltakene burde derfor gjelde i lik grad for begge kjønn. Det ser imidlertid ut til å være noe høyere arbeid-familie konflikt for kvinnelige ledere med høyere grad av arbeidsnarkomani, men ikke når det gjelder fasilitering. Det kan derfor tenkes å være nødvendig å ta ekstra høyde for kvinnelige ledere med arbeidsnarkoman atferd, ved tilrettelegging for å hindre arbeidsnarkomani innen akademia. Dette kan som nevnt gjøres ved å danne et godt arbeidsmiljø uten høy grad av konkurransementalitet, ta høyde for familie ved beslutninger, ha ledere som er gode rollemodeller og å være klare over forskjellene mellom arbeidsnarkomani og jobbengasjement. For den arbeidsnarkomane handler det mer om en livsstilsendring eller å få profesjonell hjelp (Andreassen et al., 2012; Aziz & Moyer, 2018; Taris et al., 2012). Mye er også gjort ved å tilrettelegge for likhet mellom menn og kvinner i samfunnet og organisasjoner generelt, hvor deres identitet i større grad samsvarer med både arbeid- og familiedomenet i lik grad.

Dette er en viktig tematikk å belyse slik at det kan bli iverksatt forebyggende tiltak allerede ved rekruttering av nye ledere og ansatte, og en bedre implementering av retningslinjer for helse og sikkerhet ved universitetene, men også i andre lignende yrker. Dette kan blant annet gjøres ved å ta høyde for akademikerne og deres families helse og trivsel ved organisatorisk omstilling. Det kan også være nyttig å innføre «arbeid-familie-balanse» programmer. Disse tilbyr ansatte trening i for eksempel grensesetting, stress- og avslapningsteknikker og tidsstyring. I tillegg sender det et budskap om at virksomheten tar hensyn og bryr seg om de ansattes tilfredshet og helse. Det ser likevel ut til å være behov for mer forskning på området. Dette for å bedre spesifisere enda mer nøyaktig hvilke tiltak som kan hjelpe engasjerte og arbeidsnarkomane mannlige og kvinnelige ledere i å tilrettelegge for en bedre arbeid-familie interaksjon.

Videre forskning

Denne studien har fokusert på jobbengasjement og arbeidsnarkomaniens rolle i påvirkningen på arbeid-familie interaksjonen hos mannlige og kvinnelige ledere. Dette for å kunne si mer om nødvendige tiltak for best mulig tilretteleggelse for en god interaksjon. Det kunne ved senere forskning også være interessant å undersøke de ikke-signifikante interaksjonseffektene, da med hensyn til forskning som viser at interaksjonseffekter ofte ikke har lineære forhold (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017). Spesielt kjønns påvirkning på forholdet mellom arbeidsnarkomani og arbeid-familie fasilitering, da det ikke eksisterer noe tidligere forskning på denne interaksjonen. Det kan også være spennende å undersøke hva som skaper disse distinkte konseptene, for eksempel gjennom kvalitative studier, med vekt på blant annet personlighetstrekk. Samt se på hver enkelt faktor for å se hvilke trekk ved jobbengasjement og arbeidsnarkomani som skaper disse effektene. I tillegg kunne det vært interessant å ta høyde for faktorer som blant annet autonomi i arbeidshverdagen. Det ville vært av interesse å undersøke hvilken påvirkning dette har for arbeidsnarkomane og engasjerte menn og kvinner og deres arbeid-familie interaksjon, da akademikere opplever stor beslutningsbredde og frihet i arbeidshverdagen (Dutheil et al., 2020; Torp et al., 2018). Fremtidig forskning burde også undersøke hvordan organisasjoners praksis/kultur ikke bare forhindrer kvinner innenfor akademia i å avansere, men også fedre i å delta mer i familielivet. Dette i forhold til hvordan ikke alle menn passer inn i den hegemoniske maskuline normen (Hearn, 2020). Andelen likekjønnede forhold viser også til et behov for å undersøke om det er noen forskjell for disse, sammenlignet med heterofile par. Stadig flere av disse likekjønnede forholdene inkluderer også barn. Tilrettelegging for en bedre arbeid-familie interaksjon for mannlige og kvinnelige ledere, med vekt på et sunt jobbengasjement, vil antagelig bidra til at flere ønsker å påta seg lederroller innenfor akademia. Spesielt gjelder dette kvinner, som er underrepresentert på

toppnivå, og som ser ut til å oppleve større utfordringer i deres interaksjon mellom arbeid og familie, men også menn. Dette som følge av høyere nivå av arbeid-familie konflikt.

Konklusjon

Hensikten med denne studien var å belyse hvordan jobbengasjement og arbeidsnarkomani kan være innvirkende faktorer på arbeid-familie interaksjon hos mannlige og kvinnelige ledere i akademia. Resultatene viser at kvinnelige ledere opplever både mer arbeid-familie konflikt og fasilitering enn mannlige ledere. Likevel er det lite forskjell på engasjerte menn og kvinner i forhold til arbeid-familie interaksjonen, noe som ikke støtter tidligere funn på området. Funnene viser heller ikke noen kjønnsforskjeller i forhold til arbeidsnarkoman atferds påvirkning på arbeid-familie fasilitering. Det ser derimot ut til at kvinnelige ledere med arbeidsnarkoman atferd opplever mer arbeid-familie konflikt, enn mannlige ledere med arbeidsnarkoman atferd. Dette stemmer overens med rådende teorier på området, og viser til utfordringene spesielt kvinner møter ved å skulle balansere arbeid og familie i et konkurranseutsatt og kjønnspreget samfunn og arbeidsmarked. Slike utfordringer resulterer i en ressurstapssituasjon og viser til behovet for en endring. Disse funnene, både nye og de som støtter tidligere funn, kan derfor være av betydning for utforming og implementering av tiltak innen akademia i tiden fremover. Slik tilrettelegging kan derfor også bidra med å øke attraktiviteten for avansering også for kvinner. Samfunnet er også på vei i riktig retning og det kan derfor ansees mer oppnåelig med karrieresatsning for et større antall kvinner. Fleksibel arbeidstid og tilpasset autonomi i hverdagen, kan bidra til bedre tilpasninger i forhold til familieliv, redusere utmattelse og bidra til å forhindre at forpliktelsen til organisasjonen reduseres (Shuhaimi & Marzuki, 2015). Det er likevel behov for mer forskning på hvordan jobbengasjement og arbeidsnarkomani påvirker arbeid-familie balansen for mannlige og kvinnelige ledere.

Referanser

- Aarseth, H. (2011). Husarbeid i limbo? Emosjonelle investeringer i den husmorløse familien. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 34(4), 349-365. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2010-04-07>
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Andreassen, C. S. (2013). Arbeidsnarkomani – en oversikt [Workaholism – an overview]. *Tidsskrift for den Norske Psykologforening*, 50, 650–663.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Kravina, L., Jensen, F., & Pallesen, S. (2014). The prevalence of workaholism: a survey study in a nationally representative sample of Norwegian employees. *PLoS One*, 9, 1–10. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0102446>.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Coping and workaholism. Results from a large cross-occupational sample. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 19, 1-10. DOI:10.4473/TPM19.4.3
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of applied psychology*, 90(1), 132. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25, 472-491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Aziz, S., & Moyer, F. (2018). Workaholism and occupational health: A translational review. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23(4), e12144. <https://doi.org/10.1111/jabr.12144>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 4-28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of vocational behavior*, 62(2), 341-356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: a spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23. <https://doi.org/10.1037/a0013290>

- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2014). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 63-80. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2013-0148>
- Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). Is work engagement gendered?. *Gender in Management: An International Journal*, 28(7), 400-423. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2013-0005>
- Bartolome, F. (1983). The work alibi: When it's harder to go home. *Harvard Business Review*, 61, 66-74.
- Beiler-May, A., Williamson, R. L., Clark, M. A., & Carter, N. T. (2017). Gender bias in the measurement of workaholism. *Journal of personality assessment*, 99(1), 104-110. <https://doi.org/10.1080/00223891.2016.1198795>
- Becker, J. R. (1981). Differential treatment of females and males in mathematics classes. *Journal for research in Mathematics Education*, 12(1), 40-53. <https://doi.org/10.5951/jresmetheduc.12.1.0040>
- Bentley, P., Kyvik, S., Vabø, A. & Waagene, E. (2010). Forskningsvilkår ved norske universiteter i et internasjonalt perspektiv: En undersøkelse av 7 land. Oslo: NIFU STEP. Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/279103>
- Blair-Loy, M. (2009). Competing devotions: Career and family among women executives. *Harvard University Press*, 109(6), 1519-1521. <https://doi.org/10.1086/422066>
- Blair-Loy, M. (2001). Cultural constructions of family schemas: The case of women finance executives. *Gender and Society*, 15, 687-709.
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J., & Rotunda, R. (2008). The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 11(2), 241-263. DOI: [10.1080/10887150802371781](https://doi.org/10.1080/10887150802371781)
- Britton, D. M. (2000). The epistemology of the gendered organization. *Gender & society*, 14(3), 418-434.
- Britton, D. M. (2003). At work in the iron cage: The prison as gendered organization. *NYU Press*.
- Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American psychologist*, 67(7), 545. <https://doi.org/10.1037/a0027974>

- Burgess, Z., Burke, R. J., & Oberklaid, F. (2006). Workaholism among Australian psychologists: gender differences. *Equal Opportunities International*, 25(1), 48-59. <https://doi.org/10.1108/02610150610645968>
- Burke, P. J. (1991). Identity processes and social stress. *American sociological review*, 56(6), 836-849. <https://doi.org/10.2307/2096259>
- Burke, R. J. (1999). Workaholism in organizations: Gender differences. *Sex roles*, 41(5), 333-345. <https://doi.org/10.1023/A:1018818731922>
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16(1), 11-16. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(200001\)16:1<11::AID-SMI825>3.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(200001)16:1<11::AID-SMI825>3.0.CO;2-U)
- Burke, R. J., Richardsen, A. M., & Mortinussen, M. (2004). Workaholism among Norwegian managers: work and well-being outcomes. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 459-470. <https://doi.org/10.1108/09534810410554489>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Bø, I. (2006). Working life and family life. Ambiguous communication at work. *Community, Work & Family*, 9, 123-141. <https://doi.org/10.1080/13668800600586951>
- Cama, M. G., Jorge, M. L. & Peña, F. J. A. (2016). Gender differences between faculty members in higher education: A literature review of selected higher education journals. *Educational Research Review*, 18, 58–69. doi:10.1016/j.edurev.2016.03.001
- Carli, L. L., & Eagly, A. H. (2001). Gender, hierarchy, and leadership: An introduction. *Journal of Social issues*, 57(4), 629-636. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00232>
- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new fourfactor conceptualization of work–family interference. *Journal of Business and Psychology*, 17, 515-535.
- Carlson, S. C., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Carroll, J. J., & Robinson, B. E. (2000). Depression and parentification among adults as related to parental workaholism and alcoholism. *The Family Journal*, 8(4), 360-367.

- Casper, W. J., Eby, L. T., Bordeaux, C., Lockwood, A., & Lambert, D. (2007). A review of research methods in IO/OB work–family research. *Journal of Applied Psychology, 92*, 28-43. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.28>
- Cheung, F. M., & Halpern, D. F. (2010). Women at the top: Powerful leaders define success as work+ family in a culture of gender. *American psychologist, 65*(3), 182. <https://doi.org/10.1037/a0017309>
- Chin, W. W. (2009). Bootstrap cross-validation indices for PLS path model assessment. In *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications* (pp. 83-97). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Christensen, M., Dyrstad, J. M., & Innstrand, S. T. (2015). Happy productive workers in knowledge intensive organisations.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations, 53*(6), 747-770.
- Clark, M. A., Beiler, A. A., & Zimmerman, L. M. (2015). Examining the work–family experience of female workaholics. *Gender and the Work-Family Experience: An Intersection of Two Domains*, 313-327.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W., & Scruggs, R. S. (2014). Workaholism, work engagement and work-home outcomes: Exploring the mediating role of positive and negative emotions. *Stress and Health, 30*(4), 287–300. DOI: <https://doi.org/10.1002/smi.2511>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management, 42*, 1836–1873. DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Cohen, D., & Black, D. C. (2013). Primary health care: what role for occupational health?. *British Journal of General Practice, 63*(608), 124-124. DOI: <https://doi.org/10.3399/bjgp13X664108>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Crespi, I., & Lomazzi, V. (2018). Gender mainstreaming and gender equality in Europe: Policies, legislation and Eurobarometer surveys. *Gender mainstreaming and gender equality in Europe: Policies, legislation and Eurobarometer surveys*, 23-39.
- Dale, T. B. (2016). *Akademisk avansering: Et kjønnet spørsmål om balansekunst?* (Masteroppgave). Universitet i Oslo (UiO).
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicotema, 22*(1), 143–150.

- Demerouti, E., & Geurts, S. (2004). Towards a typology of work–home interaction. *Community, Work & Family*, 7, 285-309. <https://doi.org/10.1080/1366880042000295727>
- Di Stefano, G., & Gaudiino, M. (2019). Workaholism and work engagement: How are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 329-347. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1590337>
- Doerfler, M. C., & Kammer, P. P. (1986). Workaholism, sex, and sex role stereotyping among female professionals. *Sex Roles*, 14(9), 551-560. <https://doi.org/10.1007/BF00287455>
- Donthu, N., & Gustafsson, A. (2020). Effects of COVID-19 on business and research. *Journal of business research*, 117, 284-289. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.008>
- Dorenkamp, I., & Süß, S. (2017). Work-life conflict among young academics: Antecedents and gender effects. *European Journal of Higher Education*, 7(4), 402–423. DOI: <https://doi.org/10.1080/21568235.2017.1304824>
- Dudek, I., & Szpitalak, M. (2019). Gender differences in workaholism and work-related variables. *Studia Humanistyczne AGH*, 18(4), 59-76.
- Dutheil, F., Charkhabi, M., Ravoux, H., Brousse, G., Dewavrin, S., Cornet, T., ... & Pereira, B. (2020). Exploring the link between work addiction risk and health-related outcomes using job-demand-control model. *International journal of environmental research and public health*, 17(20), 7594. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207594>
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60>
- Dye, J. L. (2005). Fertility of American women: June 2004. *Current Population Reports*, 20, 555.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- Egeland, C. & Bergene, A. C. (2012). Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikt i den norske universitets- og høyskolesektoren. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. <https://hdl.handle.net/20.500.12199/4025>
- Egeland, C., Ingelsrud, M. H., & Pedersen, E. (2022). Fremmedgjort på hjemmekontor?. *Norsk Sosiologisk Tidsskrift*, 5, 44-59. <https://doi.org/10.18261/nost.6.5.4>
- Elliott, G. R., & Eisdorfer, C. (1982). Conceptual issues in stress research. *Stress and human health*, 11-24.

- Ely, R. J., Stone, P., & Ammerman, C. (2014). Rethink what you “know” about high-achieving women. *Harvard Business Review*, 92(12), 20.
- Fassel, D. (1990). Working ourselves to death: The high cost of workaholism, the rewards of recovery. *San Francisco: Harper Collins Publishers*.
- Fassel, D. and Schaeff, A. W. (1989). The high cost of workaholism. *Business and Health*, 21, 38–42.
- FN-sambandet (2022). Likestilling mellom kjønnene. United Nations Association Of Norway. <https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/likestilling-mellom-kjoennene>
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of applied psychology*, 92(1), 57. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. <https://doi.org/10.1177/002224378101800313>
- Foster, S. W., McMurray, J. E., Linzer, M., Leavitt, J. W., Rosenberg, M., & Carnes, M. (2000). Results of a gender-climate and work-environment survey at a Midwestern academic health center. *Academic Medicine*, 75(6), 653–660. DOI: <https://doi.org/10.1097/00001888-200006000-00019>
- Frone, M. R. (1998). Predictors of work injuries among employed adolescents. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 565. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.565>
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of vocational behavior*, 50(2), 145-167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Fry, L. W., & Cohen, M. P. (2009). Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures. *Journal of business ethics*, 84(2), 265-278. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9695-2>
- Geist, C., & Cohen, P. N. (2011). Headed toward equality? Housework change in comparative perspective. *Journal of Marriage and Family*, 73(4), 832-844. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2011.00850.x>
- Glavin, P., Schieman, S., & Reid, S. (2011). Boundary-spanning work demands and their consequences for guilt and psychological distress. *Journal of Health and Social behavior*, 52(1), 43-57. DOI: 10.1177/0022146510395023

- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American sociological review*, 483-496.
<https://doi.org/10.2307/2092933>
- Gorgievski, M. J., Moriano, J. A., & Bakker, A. B. (2014). Relating work engagement and workaholism to entrepreneurial performance. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 106-121. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2012-0169>
- Gram, K. H. (2021). Stadig flere kvinner blant ledere. *Statistisk Sentralbyrå*. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/stadig-flere-kvinner-blant-ledere>
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work–family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 350-370.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666>
- Graves, L. M., Ohlott, P. J., & Ruderman, M. N. (2007). Commitment to family roles: Effects on managers' attitudes and performance. *Journal of applied psychology*, 92(1), 44.
 DOI: 10.1037/0021-9010.92.1.44
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. DOI:10.5465/AMR.1985.4277352
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
<https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 97-109. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.97>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualising the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). London: SAGE Publications
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., Ray, S., ... & Ray, S. (2021). An introduction to structural equation modeling. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook, 1-29. DOI: 10.1007/978-3-030-80519-7

- Hakanen, J., & Peters, M. (2015). How Do Work Engagement, Workaholism, and the Work-to-Family Interface Affect Each Other? A 7-Year Follow-Up Study. *Journal of occupational and environmental medicine*, 57(6), 601–609.
DOI: <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000457>
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & stress*, 22(3), 224-241.
<https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Halbesleben, J. R., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of applied psychology*, 94(6), 1452.
<https://doi.org/10.1037/a0017595>
- Hallberg, U.E. , Johansson, G. and Schaufel, W.B. (2007), “Personality and social sciences type A behavior and work situation: associations with burnout and work engagement”, *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 135-142. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2007.00584.x>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *New challenges to international marketing. Emerald Group Publishing Limited*, 20, 277-319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Hewlett, S. A. (2002). Executive women and the myth of having it all. *Harvard business review*, 80(4), 66-73.
- Hideg, I., & Shen, W. (2019). Why still so few? A theoretical model of the role of benevolent sexism and career support in the continued underrepresentation of women in leadership positions. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(3), 287-303.
<https://doi.org/10.1177/1548051819849006>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist* 44(3), 513–524, DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2012). Conservation of resources and disaster in cultural context: The caravans and passageways for resources. *Psychiatry: Interpersonal & Biological Processes*, 75(3), 227-232. DOI: 10.1521/psyc.2012.75.3.227
- Hochschild, A. (1989). *The second shift*. New York: Avon Books.

- Howe-Walsh, L., & Turnbull, S. (2016). Barriers to women leaders in academia: tales from science and technology. *Studies in Higher Education, 41*(3), 415-428.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2014.929102>
- HRmagasinet. (2019). Bønder, lærere og ledere har høyt jobbengasjement. Hentet fra:
<https://www.hrmagasinet.no/arbeidshelseinsituttet-arbeidsmiljo-jobbengasjement/bonder-laerere-og-ledere-har-hoyt-jobbengasjement/514694>
- Huffman, A. H., Olson, K. J., O’Gara Jr, T. C., & King, E. B. (2014). Gender role beliefs and fathers’ work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology, 29*(7), 774-793.
<https://doi.org/10.1108/JMP-11-2012-0372>
- Humberd, B., Ladge, J. J., & Harrington, B. (2015). The “new” dad: Navigating fathering identity within organizational contexts. *Journal of Business and Psychology, 30*(2), 249-266. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9361-x>
- Huppert, M. (2018). Diversity Sourcing Strategy: 3 LinkedIn Search Tips from Boolean Master Glen Cathey. LinkedIn
- Innstrand, S. T. (2009). Work/home conflict and facilitation: COR (e) relations.: A longitudinal study on work-home interaction in different occupational groups in Norway.
- Innstrand, S.T. & Christensen, M. (2020). Healthy universities. The development and implementation of a holistic health promotion intervention program especially adopted for the educational sector. The ARK study. *Global Health Promotion 27*(1), 68-76; DOI:10.1177/1757975918786877
- Innstrand, ST., Christensen, M., Undebakke, KG., & Svarva, K. (2015). The presentation and preliminary validation of KIWEST using a large sample of Norwegian university staff. *Scandinavian Journal of Public Health, 43*, 855-866. DOI: 10.1177/1403494815600562
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., & Falkum, E. (2012). A Longitudinal Study of the Relationship between Work Engagement and Symptoms of Anxiety and Depression. *Stress and Health, 28*, 1–10. DOI: <https://doi.org/10.1002/smi.1395>
- Jakobsen, S. E. (2023). Grensene mellom jobb og fritid flyter mer og mer ut. Trenger vi en ny lov?. Forskning.no. Hentet fra: <https://forskning.no/arbeidsliv-familie/grensene->

[mellom-jobb-og-fritid-flyter-mer-og-mer-ut-trenger-vi-en-ny-
lov/2166104?fbclid=IwAR3Wf7TdTdMbkZe5liDRq1UYogvKgxraoqSMckd-
gKQU2iE-JxnUT53ddpb58](https://doi.org/10.5465/25628)

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/25628>

Kenyhercz, V., Frikker, G., Kaló, Z., Demetrovics, Z., & Kun, B. (2022). Dysfunctional Family Mechanisms, Internalized Parental Values, and Work Addiction: A Qualitative Study. *Sustainability* 2022, 14, 9940. <https://doi.org/10.3390/su14169940>

KIF – komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (2018). Statistikk for kjønnsbalanse og mangfold i akademia. Hentet fra <http://kifinfo.no/nb/content/statistikk-0>

Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work–family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149-162. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x>

Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology*, 13, 231-249. https://doi.org/10.1207/s15324834basp1302_7

Klaft, R. P. and Kleiner, B. H. (1988). Understanding workaholics. *Business*, 38, 37–40.

Korsvik, T. R. (2017). Kvinnelige jurister i akademia: ikke lenger «inntrengere i en mannskultur»? *Tidsskrift for Kjønnforskning*, 40(1), 39–54. doi:10.18261/issn.1891-1781-2017-01-04

Kramer, A. & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 1-4. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>

Kristoffersen, S. (2017). Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn vedvarer. Statistisk Sentralbyrå

Kvistum, I. (2008). Slik hjelper du en arbeidsnarkoman. HRmagasinet.no. Hentet fra: <https://www.hrmagasinet.no/2008-arkiv-ledelse/slik-hjelper-du-en-arbeidsnarkoman/498277>

L'Abate, L. and L'Abate, B. L. (1981). Marriage: The dream and the reality. *Family Relations*, 30, 131–136. <https://doi.org/10.2307/584248>

- Langseth-Eide, B. (2019). It's been a hard day's night and I've been working like a dog: Workaholism and work engagement in the JD-R model. *Frontiers in Psychology*, *14*(44). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01444>
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of occupational health psychology*, *11*(2), 169. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.2.169>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer publishing company.
- LeanIn.org. (2022). Woman in the workplace. Hentet fra: <https://leanin.org/women-in-the-workplace/2022/were-in-the-midst-of-a-great-breakup>
- Lewis, H. (2020). The coronavirus is a disaster for feminism. *The Atlantic*, *19*(03).
- Li, J. Y., Sun, R., Tao, W., & Lee, Y. (2021). Employee coping with organizational change in the face of a pandemic: The role of transparent internal communication. *Public Relations Review*, *47*(1), 101984. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101984>
- Listau, K., Christensen, M., & Innstrand, S. T. (2017). Work engagement-A double edged Sword: a Study of the Relationship between Work Engagement and the Work-Home Interaction Using the ARK Research Platform. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, *2*(1), 1–13. <https://doi.org/10.16993/sjwop.20>
- Littman-Ovadia, H., Balducci, C., & Ben-Moshe, T. (2014). Psychometric properties of the Hebrew version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS-10). *The Journal of psychology*, *148*(3), 327-346. <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.801334>
- Machín-Rincón, L., Cifre, E., Domínguez-Castillo, P., & Segovia-Pérez, M. (2020). I am a leader, I am a mother, I can do this! The moderated mediation of psychological capital, work-family conflict, and having children on well-being of women leaders. *Sustainability*, *12*(5), 2100. <https://doi.org/10.3390/su12052100>
- Machlowitz, M. (1980). Workaholics; Living with them, working with them; Addison-Wesley Publishing Company. Reading, MA.
- Malinowska, D., Tokarz, A., & Wardzichowska, A. (2018). Job autonomy in relation to work engagement and workaholism: Mediation of autonomous and controlled work motivation. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, *31*(4). DOI: 10.13075/ijomeh.1896.01197

- ManpowerGroup (2021). Top 21 trends for 2021: Transforming talent and the future of work. Manpower.no. Hentet fra: <https://manpower.com.my/blog/2021/09/top-21-trends-for-2021-full-report>
- Marks, N. F. (1998). Does it hurt to care? Caregiving, work-family conflict, and midlife well-being. *Journal of Marriage and the Family*, 951-966. <https://doi.org/10.2307/353637>
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American sociological review*, 921-936. <https://doi.org/10.2307/2094577>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Masselot, A., & di Torella, E. C. (2010). Reconciling work and family life in EU law and policy. *Springer*.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American psychologist*, 56(3), 227. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Masterson, C. R., & Hoobler, J. M. (2015). Care and career: A family identity-based typology of dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 75-93. <https://doi.org/10.1002/job.1945>
- McGrath, J. E. (1970). A conceptual formulation for research on stress. *Social and psychological factors in stress*, 10, 21.
- Mehmetoglu, M. & Jakobsen, T. G. (2017). Interaction/moderation effects using regression. I J. Seaman (Red.), *Applied Statistics Using Stata: A Guide for the Social Sciences*. (s. 110-131). London: SAGE Publications.
- Mehmetoglu, M., & Venturini, S. (2021). Structural equation modelling with partial least squares using Stata and R. Chapman and Hall/CRC. <https://doi.org/10.1111/biom.13533>
- Meier, E., Aziz, S., Wuensch, K., & Dolbier, C. (2021). Work hard, play hard... or maybe not: A look at the relationships between workaholism, work-leisure conflict, and work stress. *Journal of Leisure Research*, 52(3), 330-346. <https://doi.org/10.1080/00222216.2020.1778589>
- Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress, and Coping*, 16, 195-211. <https://doi.org/10.1080/10615806.2003.10382973>

- Mosier, S. K. (1983) *Workaholics: an analysis of their stress, success and priorities*.
- Nakamura J., Csikszentmihalyi M. (2002). The concept of flow. In Snyder C., Lopez S. (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 89–105).: University Press.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1), 111-136.
<https://doi.org/10.1002/job.424>
- Norges forskningsråd. (2017). Programplan 2017-2022. Kjønnbalanse i toppstillinger og forskning - BALANSE. Oslo. Hentet fra
https://www.forskningsradet.no/prognettbalanse/Om_programmet/1253964606557
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. Cleveland, OH: World Publishing
- Oleschuk, M. (2020). Gender equity considerations for tenure and promotion during COVID-19. *Canadian review of sociology*, 57(3), 502.
- Orning, S. E. S. (2016). *Kjønn, veiledning og omsorgsansvar - En studie av hvordan stipendiater og veiledere opplever kombinasjonen av omsorgsansvar og akademisk karriere*. Oslo. Hentet fra
<http://www.stk.uio.no/forskning/publikasjoner/rapporter/omsorgsansvar.html>
- Padavic, I., Ely, R. J., & Reid, E. M. (2020). Explaining the persistence of gender inequality: The work–family narrative as a social defense against the 24/7 work culture. *Administrative Science Quarterly*, 65(1), 61-111.
<https://doi.org/10.1177/000183921983231>
- Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Peiperl, M., & Jones, B. (2001). Workaholics and overworkers: Productivity or pathology? *Group & Organization Management*, 26(3), 369-393.
- Peplińska, A., Wojdyło, K., Kosakowska-Berezecka, N., & Połomski, P. (2015). The role of purpose in life and social support in reducing the risk of workaholism among women in Poland. *Health Psychology Report*, 3(4), 326-335. DOI:
<https://doi.org/10.5114/hpr.2015.50902>
- Peter, K., & Horn, L. (2005). Gender Differences in Participation and Completion of Undergraduate Education and How They Have Changed Over Time. *Postsecondary*

- Education Descriptive Analysis Reports. NCES 2005-169. *US Department of Education*.
- Piller, F. T. (2020). Ten Propositions on the Future of Digital Business Models for Industry 4.0 in the Post-Corona Economy. Available at SSRN 3617816. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3617816>
- Pleck, J. H. (1977). The work–family role system. *Social Problems*, 24, 417-427. <https://doi.org/10.2307/800135>
- Pleck, J. H. (1981). The Myth of Masculinity. Massachusetts. *MIT Press*. *identity/role*, 2, 57-79.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Quick, J. D., Quick, J. C., & Nelson, D. L. (1998). The theory of preventive stress management in organizations. *Theories of organizational stress*, 246-268.
- Rafnsdóttir, G. L., & Heijstra, T. M. (2013). Balancing work–family life in academia: The power of time. *Gender, Work & Organization*, 20(3), 283-296. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00571.x>
- Reid, E. (2015). Embracing, passing, revealing, and the ideal worker image: How people navigate expected and experienced professional identities. *Organization Science*, 26(4), 997-1017. <https://doi.org/10.1287/orsc.2015.0975>
- Reid, E. M. (2018). Straying from breadwinning: Status and money in men's interpretations of their wives' work arrangements. *Gender, Work & Organization*, 25(6), 718-733. <https://doi.org/10.1111/gwao.12265>
- Retna, K. S., Smith, A., & Davies, J. (2017). Gender and Workaholism in New Zealand. *New Zealand Journal of Human Resources Management*, 17(1).
- Robinson, B. E. (1998). The workaholic family: A clinical perspective. *The American Journal of Family Therapy*, 26, 65–75. <https://doi.org/10.1080/01926189808251087>
- Robinson, B. E. (2000). A typology of workaholics with implications for counselors. *Journal of Addictions and Offender Counseling*, 21, 34–48. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1874.2000.tb00150.x>
- Robinson, B. E. (2007). Chained to the desk: A guidebook for workaholics their partners and children, and the clinicians who treat them. New York: *New York University Press*.

- Rosa, R., & Clavero, S. (2020). The challenge of neoliberalism and precarity for gender sensitivity in Academia. In D. Eileen & S. Canavan (Eds.), *The gender-sensitive university. A contradiction in terms?* (pp. 16–27). London: Routledge.
- Rosa, R. (2022). The trouble with ‘work–life balance’ in neoliberal academia: A systematic and critical review. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 55-73.
<https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1933926>
- Roth, L. M. (2006). *Selling women short: Gender and money on Wall Street* Princeton.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Rothbard, N. P., & Edwards, J. R. (2003). Investment in work and family roles: A test of identity and utilitarian motives. *Personnel Psychology*, 56, 699-730.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00755.x>
- Rudolph, C. W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., ... & Zacher, H. (2021). Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1-2), 1-35.
<https://doi.org/10.1017/iop.2020.48>
- Russo, J. A., & Waters, L. E. (2006). Workaholic worker type differences in work-family conflict: The moderating role of supervisor support and flexible work scheduling. Career Development International.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement?. In *Employee engagement in theory and practice* (pp. 29-49). Routledge.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. DOI:
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>

- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-cultural research*, 43(4), 320-348.
- Schuberth, F., Henseler, J., & Dijkstra, T. K. (2018). Confirmatory composite analysis. *Frontiers in Psychology*, 9, 2541. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02541>
- Scott, K.S., Moore, K.S., & Miceli, M.P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314. <https://doi.org/10.1177/0018726797050003>
- Shantz, A. , Alfes, K. , Soane, E. and Truss, C. (2010), “Too much of a good thing? Working mothers, engagement, and burnout”, paper presented at Gender Work and Organization Conference, Keele University, Keele, June.
- Sherman, A. C., Williams, M. L., Amick, B. C., Hudson, T. J., & Messias, E. L. (2020). Mental health outcomes associated with the COVID-19 pandemic: prevalence and risk factors in a southern US state. *Psychiatry research*, 293, 113476. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113476>
- Shuhaimi, S. M., & Marzuki, N. A. (2015). The moderating effects of basic needs satisfaction at work on the relationships between burnout, work-family conflict and organizational commitment: Relevance of the conservation of resources (COR) theory. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4), 506-506. DOI: 10.5901/mjss.2015.v6n4s3p506
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American sociological review*, 567-578. <https://doi.org/10.2307/2094422>
- Siu, O. L., Lu, J. F., Brough, P., Lu, C. Q., Bakker, A. B., Kalliath, T., ... & Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470-480. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.007>
- Sommovigo, V., Bernuzzi, C., Finstad, G. L., Setti, I., Gabanelli, P., Giorgi, G., & Fiabane, E. (2023). How and When May Technostress Impact Workers' Psycho-Physical Health and Work-Family Interface? A Study during the COVID-19 Pandemic in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1266. <https://doi.org/10.3390/ijerph20021266>
- Spence, J.T., & Robbins, A.S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
- Spielberger, C. D. (1966), *Anxiety and Behavior*, Academic Press.

- Spielberger, C. D. (2013). *Anxiety and behavior*. Academic press.
- Spruell, G. (1987). Work fever. *Training and Development Journal*, 41, 41–45.
- SSB (2019). Likestilling og familie. *Statistisk Sentralbyrå*. Hentet fra:
<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/likestilling-og-familie>
- SSB (2021). Studenter i høyere utdanning i Norge, etter kjønn, statistikkvariabel og år. *Statistisk Sentralbyrå*. Hentet fra:
<https://www.ssb.no/statbank/table/05576/tableViewLayout1/>
- Stone, P. (2007). Opting out?. In *Opting Out?. University of California Press*.
- Taris, T. W., Van Beek, I., & Schaufeli, W. B. (2012). Demographic and occupational correlates of workaholism. *Psychological reports*, 110(2), 547-554. DOI 10.2466/03.09.17.PR0.110.2.547-554
- Toffoletti, K., & Starr, K. (2016). Women academics and work–life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*, 23(5), 489-504.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12133>
- Tomlinson, J., Muzio, D., Sommerlad, H., Webley, L., & Duff, L. (2013). Structure, agency and career strategies of white women and black and minority ethnic individuals in the legal profession. *Human relations*, 66(2), 245-269. DOI: 10.1177/001872671246055
- Torp, S., Lysfjord, L., & Midje, H. H. (2018). Workaholism and work–family conflict among university academics. *Higher Education*, 76(6), 1071-1090.
<https://doi.org/10.1007/s10734-018-0247-0>
- Turco, C. J. (2010). Cultural foundations of tokenism: Evidence from the leveraged buyout industry. *American sociological review*, 75(6), 894-913. DOI: 10.1177/0003122410388491
- Van Beek, I., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 468–482. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0024392>
- Vodanovich, S. J., Lambert, C., Kass, S., & Piotrowski, C. (2006). Impact factors on work-family balance: Initial support for border theory. *Organization Development Journal*, 24(3), 64-75.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of family issues*, 23(1), 138-164.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of marriage and family*, 67(4), 822-836.
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>

- Vyas, L. (2022). “New normal” at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. *Policy and Society*, 41(1), 155-167.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)
- Wilson, E.M. (1998), “Gendered career paths”, *Personnel Review*, 27, 396-411.
<https://doi.org/10.1108/00483489810230334>
- Wood, W. and Eagly, A.H. (2002), “A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: implications for the origins of sex differences”. *Psychological Bulletin*, 128(5), 169-727. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.128.5.699>

Appendiks

Jobbengasjement (UWES)

UWES 1:

- Spørsmålstekst: Jeg er full av energi på jobb
- English Question Text: At my work, I feel bursting with energy

UWES 2:

- Spørsmålstekst: Jeg føler meg sterk og energisk når jeg arbeider
- English Question Text: At my job, I feel strong and vigorous

UWES 3:

- Spørsmålstekst: Når jeg står opp om morgenen, har jeg lyst til å gå på jobb
- English Question Text: When I get up in the morning, I feel like going to work

UWES 4:

- Spørsmålstekst: Jeg er entusiastisk når det gjelder jobben min
- English Question Text: I am enthusiastic about my job

UWES 5:

- Spørsmålstekst: Jeg blir inspirert av jobben min
- English Question Text: My job inspires me

UWES 6:

- Spørsmålstekst: Jeg er stolt av det arbeidet jeg gjør
- English Question Text: I am proud of the work that I do

UWES 7:

- Spørsmålstekst: Jeg føler meg glad når jeg er fordypet i arbeidet mitt
- English Question Text: I feel happy when I am working intensely

UWES 8:

- Spørsmålstekst: Jeg er oppslukt av arbeidet mitt
- English Question Text: I am immersed in my work

UWES 9:

- Spørsmålstekst: Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt
- English Question Text: I get carried away when Im working

Arbeid-hjem-fasilitering (WorHomeFacil)

WorHomeFacil 1:

- Spørsmålstekst: Mine oppgaver på jobb gjør det lettere å takle personlige og praktiske problemer hjemme
- English Question Text: The things I do at work help me deal with personal and practical issues at home

WorHomeFacil 2:

- Spørsmålstekst: Mine oppgaver på jobb gjør meg til en mer interessant person hjemme
- English Question Text: The things I do at work make me a more interesting person at home

WorHomeFacil 3:

- Spørsmålstekst: Å ha en god dag på jobb gjør meg lettere å være sammen med når jeg kommer hjem
- English Question Text: Having a good day at work makes me a better companion when I get home

WorHomeFacil 4:

- Spørsmålstekst: Ferdigheter jeg utvikler på jobb kommer til nytte hjemme
- English Question Text: The skills I use at work are useful for things I have to do at home

Arbeid-hjem-konflikt (WorkHomeConfl)

WorkHomeConfl 1:

- Spørsmålstekst: Jobben min gjør at jeg har mindre overskudd til aktiviteter hjemme
- English Question Text: My job reduces the effort I can give to activities at home

WorkHomeConfl 2:

- Spørsmålstekst: Stress på jobben gjør meg irriterbar hjemme
- English Question Text: Stress at work makes me irritable at home

WorkHomeConfl 3:

- Spørsmålstekst: Jobben gjør meg for trøtt til å gjøre ting som trenger min oppmerksomhet hjemme
- English Question Text: My job makes me feel too tired to do the things that need attention at home

WorkHomeConfl 4:

- Spørsmålstekst: Bekymringer eller problemer på jobben distraherer meg hjemme
- English Question Text: Job worries or problems distract me when I am at home

Arbeidsavhengighet (DUWAS)

DUWAS 1:

- Spørsmålstekst: Jeg er travel og konkurrerer ofte mot klokka
- English Question Text: I seem to be in a hurry and racing against the clock

DUWAS 2:

- Spørsmålstekst: Jeg tar meg selv i å fortsette å arbeide etter at kollegene mine har gitt seg

- English Question Text: I find myself continuing to work after my co-workers have called it quits

DUWAS 3:

- Spørsmålstekst: Det er viktig for meg å arbeide hardt/mye, selv når jeg ikke har glede av det jeg holder på med
- English Question Text: It is important to me to work hard even when I do not enjoy what I am doing

DUWAS 4:

- Spørsmålstekst: Jeg er travel og har mange jern i ilden
- English Question Text: I stay busy and keep many irons in the fire

DUWAS 5:

- Spørsmålstekst: Jeg føler at det er noe i meg som driver meg til å arbeide hardt/mye
- English Question Text: I feel that there's something inside me that drives me to work hard

DUWAS 6:

- Spørsmålstekst: Jeg bruker mer av fritiden min på jobben enn på familie, venner, hobbyer eller andre fritidsaktiviteter
- English Question Text: I spend more time working than on socializing with friends, on hobbies, or on leisure activities

DUWAS 7:

- Spørsmålstekst: Jeg føler meg forpliktet til å jobbe hardt/mye, selv når jeg ikke liker det
- English Question Text: I feel obliged to work hard, even when it is not enjoyable

DUWAS 8:

- Spørsmålstekst: Jeg gjør gjerne to eller tre ting samtidig, som å ta en telefon samtidig som jeg spiser lunsj og skriver et notat
- English Question Text: I find myself doing two or three things at one time, such as eating lunch and writing a memo, while talking on the telephone

DUWAS 9:

- Spørsmålstekst: Jeg får skyldfølelse når jeg tar meg fri fra arbeidet
- English Question Text: I feel guilty when I take time off work

DUWAS 10:

- Spørsmålstekst: Jeg har vansker med å slappe av når jeg ikke arbeider
- English Question Text: It is hard for me to relax when I'm not working

