

Tuva Karoline Iuell

# Arbeid-liv balanse og utbrenthet: En analyse av kjønnsforskjeller blant norske arbeidstakere

Bacheloroppgave i Psykologi

Veileder: Siw Tone Innstrand

Mai 2024



Tuva Karoline Iuell

# **Arbeid-liv balanse og utbrenthet: En analyse av kjønnsforskjeller blant norske arbeidstakere**

Bacheloroppgave i Psykologi  
Veileder: Siw Tone Innstrand  
Mai 2024

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



Kunnskap for en bedre verden



## Forord

Bacheloroppgaven markerer avslutningen på min 3-årige bachelorgrad ved Norges teknisk-vitenskapelige universitet i Trondheim. Min interesse for utbrenthet og arbeid-liv balanse blomstret opp på bakgrunn av en sterk fasinasjon for hvordan et positivt og bærekraftig arbeidsmiljø kan formes. Det var derfor naturlig for meg å utvide min forståelse og kunnskap om dette temaet gjennom bacheloroppgaven. Dette er en tematikk jeg ønsker å utforske grundig, ikke bare gjennom denne bacheloroppgaven, men også i fremtidige utfordringer og videre i arbeidslivet.

Jeg ønsker å takke veilederen min, Siw Tone Innstrand for hennes støtte, konstruktive tilbakemeldinger og veiledning gjennom hele prosessen. Hennes dedikasjon og entusiasme for feltet har vært inspirerende, og jeg ønsker å takke henne for den tålmodigheten hun har vist meg i perioder med mye frustrasjon og spørsmål. Videre vil jeg takke mine medstudenter på NTNU for et godt læringsmiljø og spennende diskusjoner. Jeg er også svært takknemlig for mine to søstre, venner, kjæreste og foreldre for deres oppmuntring, tålmodighet og støtte gjennom denne prosessen. Jeg hadde ikke klart det uten dere. Avslutningsvis ønsker jeg å gi en stor takk til alle som tok seg tid til å svare på spørreundersøkelsen, og har gjort denne bacheloroppgaven mulig å gjennomføre.

Da gjenstår det vel bare å si: God lesing!

## Sammendrag

Dette studiet utforsker variasjoner i arbeid-liv balanse, utbrenthet og deres samspill med fokus på kjønnsforskjeller i det norske arbeidsmarkedet. Psykisk helse har blitt en økende bekymring i dagens samfunn, og i Norge er det en alarmerende utvikling av utmattelse blant arbeidstakere som et direkte resultat av arbeidslivet. Denne studien presenterer en kvantitativ undersøkelse blant ansatte i Norge, og det analyseres kjønns spesifikke variasjoner i hvordan norske arbeidstakere opplever arbeid-liv balanse og utbrenthet. Dataene har blitt samlet inn gjennom en spørreundersøkelse, og det endelige utvalget bestod av 326 deltakere. Tidligere forskning indikerer at kvinner kan oppleve en dårligere arbeid-liv balanse og høyere nivåer av utbrenthet sammenlignet med menn. Derfor var det forventet å finne liknende resultater også i denne studien. Resultatene avdekket en signifikant korrelasjon mellom arbeid-liv balanse og utbrenthet, samt kjønnsforskjeller som indikerte at kvinner rapporterte dårligere arbeid-liv balanse og økte nivåer av utbrenthet sammenlignet med menn. Det ble i midlertidig ikke funnet signifikante kjønnsforskjeller i hvordan arbeid-liv balanse påvirket utbrenthet. Oppgaven understreker behovet for kjønns spesifikke tiltak på arbeidsplassen for å fremme en bedre balanse mellom arbeid og privatliv, samt redusere risikoen for utbrenthet. Implikasjonene er betydelige, og det oppfordres til å gjennomføre oppfølgende intervensjonsstudier for å få innsikt i langsiktige kjønnsforskjeller i sammenhengen mellom arbeid-liv balanse og utbrenthet over tid, ved hjelp av longitudinelle studier.

## **Abstract**

This study explores variations in work-life balance, burnout, and their interaction, focusing specifically on the gender differences within the Norwegian professional market. Mental health concerns are escalating globally, and in Norway there is an alarming development of exhaustion among workers as a direct result of their work environment. This research presents a quantitative survey amongst employees in Norway, analyzing gender-specific variations in how Norwegian workers experience work-life balance and burnout. Data were collected through a survey, with a final sample consisting of 326 participants. Previous research indicates that women may experience worse work-life balance and higher levels of burnout compared to men. Hence, similar results were expected in this study. The findings revealed a significant correlation between work-life balance and burnout, as well as significant gender differences, indicating that women reported worse work-life balance and increased levels of burnout compared to men. However, no significant gender differences were found in how work-life balance affects burnout. This thesis emphasizes the need for gender-specific measures in the workplace to promote a better balance between work and private life, as well as to reduce the risk of burnout. The implications are significant, and it is recommended that follow-up intervention studies be conducted to gain insights into long-term gender differences in the relationship between work-life balance and burnout over time, using longitudinal studies.

## **Arbeid-liv balanse og utbrenthet: En analyse av kjønnsforskjeller blant norske arbeidstakere**

I dagens moderne samfunn har psykisk helse blitt en økende bekymring for både arbeidsgivere og arbeidstakere verden over (Abramson, 2022). Nylige rapporter av Statistisk sentralbyrå kaster lys over den voksende trenden med sykemeldinger (SSB, 2024), og tallene peker på en alarmerende utvikling hvor stadig flere nordmenn opplever utmattelse som et direkte resultat av arbeidslivet (SSB, 2020). En slik økning i utmattelse kan ha både psykiske og fysiske helseplager for arbeidstakeren (Ahola et al., 2010). I tillegg kan denne internasjonale bekymringen ha en betydelig innvirkning på organisatoriske nivåer, ettersom forskning viser at høyere nivåer av utbrenthet kan føre til økt turnoverintensjon, redusert produktivitet og lavere jobbtilfredshet (Kim & Wright, 2007; Grobelna, 2021; Grøteide & Sunde, 2012). Dette belyser viktigheten av å ta problematikken på alvor, ettersom det kan ha store individuelle, organisatoriske og samfunnsmessige konsekvenser.

Tidligere forskning avslører en kompleks relasjon mellom arbeid-liv balanse og utbrenthet (Drummond, 2016; Langballe et al., 2009), hvor den konstante balansegangen mellom hjemmet og arbeidsplassen har potensielle alvorlige konsekvenser for individets trivsel og helse (Allen et al., 2000). Det er i midlertidig gjort få liknende studier blant norske arbeidstakere, og i lys av denne stadig økende utfordringen er det innsiktsfullt å undersøke om arbeid-liv balanse og utbrenthet rammer menn og kvinner ulikt i det norske arbeidsmarkedet. Derfor skal denne studien forsøke å undersøke nettopp sammenhengen mellom arbeid-liv balanse og utbrenthet, samt analysere eventuelle kjønnsforskjeller i opplevelsen av disse fenomenene. Slik kunnskap kan være nyttig for å optimalisere strategier og tiltak som tar sikte på å fremme et sunt arbeidsmiljø og trivsel på arbeidsplassen. Ved å identifisere eventuelle kjønnsforskjeller i hvordan arbeid-liv balanse relaterer seg til utbrenthet, kan man begynne utviklingen av målrettede tiltak med formål å redusere forekomsten av utbrenthet i Norge. På



denne måten kan man ta tak i en svært dagsaktuell problemstilling, med mål om å skape et bærekraftig og inkluderende arbeidsmiljø for alle.

Med dette utgangspunktet er forskningsspørsmålet formulert på følgende måte  
*«Hvordan varierer arbeid-liv balanse og utbrenthet mellom kjønn i det norske arbeidsmarkedet?».*

## **Utbrenthet**

Forskningsinteressen for utbrenthet startet allerede på 1970-tallet, da Herbert Freudenberg beskrev fenomenet han kalte «utbrenthet» blant noen kollegaer på en frivillig helsestasjon (Innstrand et al., 2011). Siden den gang har interessen for tematikken vokst betydelig, drevet av en økende forståelse av de negative konsekvensene utbrenthet kan ha på individ- og samfunnsnivå. Det finnes flere definisjoner av *utbrenthet*, men den mest brukte er av Maslach & Jackson (1986): “Burnout is a syndrome of emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal accomplishment that can occur among individuals who do “people work” of some kind” (Schaufeli & Maslach, 1993, s. 14). Denne definisjonen har i midlertidig blitt kritisert i henhold til sitt fokus på individets opplevelse, manglende inkludering av organisatoriske faktorer som kan bidra til utbrenthet, samt for å begrense utbrenthet kun til de som driver med “people work” (Ozan, 2009). På bakgrunn av dette har Verdens helseorganisasjon videreutviklet definisjonen, der utbrenthet beskrives som et syndrom som oppstår som følge av at kronisk arbeidsrelatert stress ikke har blitt håndtert på en vellykket måte (WHO, 2019).

Begrepet *stress* kan defineres som et mønster av atferdsmessige, fysiologiske, kognitive eller emosjonelle responser til stimuli som oppfattes truende (Johnson et al., 2005). Utbrenthet er altså et stress-relatert psykologisk syndrom, og manifesterer seg gjennom tre hoveddimensjoner: emosjonell utmattelse, depolarisering og redusert personlig prestasjon.

Den første dimensjonen, emosjonell utmattelse, er kjennetegnet gjennom en opplevelse av å bli tappet for sine emosjonelle ressurser, hvor individet opplever manglete kapasitet til å gi av seg selv på et psykologisk nivå. Depolarisering omhandler utviklingen av kyniske og negative holdninger ovenfor andre personer eller klienter. Redusert personlig prestasjon manifesterer seg gjennom tendensen til negativ selv-evaluering, spesielt i henhold til arbeidet med klienter (Innstrand et al., 2011; Maslach & Jackson, 1981). Forskning viser at konsekvensene av utbrenthet er betydelige, med blant annet lavere jobbtilfredshet, redusert produktivitet og svekket tilhørighet til organisasjonen. Utbrenthet fører ofte til sykefravær, ønske om å slutte i jobben, samt faktisk oppsigelse blant ansatte (Grøteide & Sunde, 2012). Dette belyser viktigheten av å ta fenomenet på alvor, ettersom det kan ha store individuelle, organisatoriske og samfunnsmessige konsekvenser.

Det er utført mye forskning på utbrenthet, og en studie av Lundberg & Frankenhaeuser (1999) viser at kvinner gjerne opplever et økt stressnivå knyttet til en høyere ubetalt arbeidsmengde, og større ansvar for hjem og familieplikter. I tillegg rapporterer de høyere nivåer av depresjon, rollekonflikt og hodepine, som alle er relatert til utbrenthet (Lundberg & Frankenhaeuser, 1999). Menn har på den andre siden større sannsynlighet for å oppleve utbrenthet på bakgrunn av tvil om egen kompetanse (Greenglass & Burke, 1988). Menn har også en tendens til å håndtere overbelastning ved å redusere innsats, mens kvinner har en høyere sannsynlighet for å omstrukturere sine familiære roller (Higgins et al., 2010). Maslach et al. (2001) fant at kvinner har en tendens til å skåre høyere på emosjonell utmattelse, mens menn har en tendens til å skåre høyere på depolarisering (Maslach et al., 2001) Litteraturen påpeker altså at kvinner og menn kan oppleve ulike utfordringer i henhold til familiære forpliktelser og arbeidsbelastning, noe som kan reflekteres i deres opplevelse av utbrenthet.

## **Måleverktøy for utbrenthet**

Det vanligste måleverktøyet for utbrenthet har vært Maslach Burnout Inventory (MBI), som baserer seg på Maslach & Jacksons definisjon og den tre-dimensjonale forståelsen av utbrenthet (Jimenez et al., 2014). MBI har i midlertidig blitt kritisert for mangler og begrensninger, som dens fokus på individets opplevelser av utbrenthet uten å vektlegge tilstrekkelige organisatoriske faktorer som også kan ha en innvirkning. Kritikken er også rettet mot at MBI ikke fanger opp alle dimensjonene av utbrenthet, og som et resultat av disse utfordringene ble Burnout Assessment Tool (BAT) utviklet (De Beer et al., 2023). BAT er et nyere mål som består av 7 dimensjoner på utbrenthet. I lys av de 7 dimensjonene beskriver BAT utbrenthet som en multidimensjonal tilstand karakterisert av utmattelse, emosjonell svekkelse, kognitiv svekkelse, mental distanse, psykologiske problemer, psykosomatiske plager og depressivt humør (Schaufeli et al., 2020). Denne oppgaven vil ta utgangspunkt i BAT som måleverktøy for utbrenthet.

I Norge er i midlertidig ikke utbrenthet noen formell klinisk diagnose i seg selv, men symptomene kan overlape med andre tilstander som depresjon og angst (Crudden et al., 2023). Utbrenthet har blitt assosiert med en rekke faktorer, og forskning viser at arbeid-liv balanse er sterkt relatert. Studier utført av Kanwar (2009) og Mcgrade (2020) belyser betydningen av denne balansen, hvor en dårlig arbeid-liv balanse er identifisert som en vesentlig prediktor for utbrenthet (Kanwar et al., 2009; Mcgrade et al., 2020). Dette understreker viktigheten av å se utbrenthet i sammenheng med arbeid-liv balanse.

## **Arbeid-liv-balanse**

*Arbeid-liv balanse* refererer til individets evne til å balansere kravene og forpliktelsene i deres arbeidsmessige liv med personlige og familiære behov (Mahfouz et al., 2023). I lys av dette kan utbrenthet betraktes som et resultat av en langvarig ubalanse mellom krav og

opplevd kapasitet (Grøteide & Sunde, 2012). Tradisjonelt sett har forholdet mellom privatliv og arbeid blitt sett gjennom en linse av konflikt, hvor balanse ble ansett som fraværet av konflikt (Greenhaus & Beutell, 1985). På den andre siden har forskning også utforsket de positive sidene ved å ha flere roller. Studier indikerer at et positivt samspill mellom arbeid og familie er knyttet til økt følelsesmessig engasjement, forbedret trivsel, redusert depresjon og turnover-intervensjoner, samt økt produktivitet, motivasjon og sosial harmoni (Allis & O'Driscoll, 2008; Hammer et al., 2005; Hill et al., 2007; Wayne et al., 2006; Ronda et al., 2016; van Steenbergen et al., 2007; Netemeyer et al., 2004). Dette har resultert i en økende trend der arbeid-liv balanse nå omfavnes som noe mer enn kun fravær av konflikt, og i senere tid har begrepet om fasilitering i arbeid-liv balanse blomstret opp med økende oppmerksomhet.

Arbeid-livsfasilitering beskriver hvordan aspekter ved arbeidsplassen kan bidra til å gjøre det enklere å møte kravene fra privatlivet (Langballe et al., 2009; Greenhaus et al., 2003; Wayne et al., 2004), mens arbeid-livskonflikt referer til situasjoner der arbeidsbelastning eller krav gjør det utfordrende å balansere kravene fra privatlivet (Greenhaus & Beutell, 1985). Samtidig kan ulike forhold i privatlivet både gjøre det både enklere og mer krevende å balansere kravene fra arbeidslivet (Langballe et al., 2009; Greenhaus & Powell, 2006). Dette kan forklares som en «spillover effekt», hvor både positive og negative opplevelser i et område av livet kan påvirke et annet (Skogstad & Einarsen, 2021, s. 309-311). Forskning viser at påvirkningen fra arbeid til privatliv har en større innvirkning på jobbutfall enn påvirkningen fra privatliv til arbeid (Amstad et al., 2011), og at konflikter i både jobb- og privatliv kan oppstå (Netemeyer et al., 2004). I lys av oppgavens problemstilling ligger altså en del av løsningen for å motvirke utbrenthet ikke bare i å redusere konflikter, men også gjennom å fremme positive aspekter ved arbeid-liv interaksjonen (Grandey & Cropanzano, 1999b).

Når man undersøker arbeid-liv balanse i et kjønnsperspektiv, belyser litteraturen at kvinner spesielt er utsatt for de skadelige virkningene av stress som oppstår av overarbeid, og kan redusere deres livstilfredshet (Kuhn et al., 2021; Lin et al., 2020). Kvinner over hele verden bruker mye tid og energi på huslige oppgaver (Duxbury et al., 2018), og det forventes at de skal prestere godt samtidig som de balanserer motstridende krav fra både arbeid og privatliv (Shaleh & Nuraini, 2021). Som et resultat av dette viser litteraturen at det er mer sannsynlig at kvinner opplever arbeid-liv ubalanse som følge av en feiljustering av deres personlige og profesjonelle ansvar (Greenhaus & Beutell, 1985). Andre funn støtter dette, og indikerer at kvinner ofte møter en høyere forekomst av arbeid-livskonflikt på bakgrunn av samfunnsforventninger og kjønnsnormer (Jain et al., 2020; Khurshid et al., 2023). Denne tematikken er interessant å undersøke i lys av rolleteori.

## **Rolleteori**

Arbeid og hjem representerer to av de viktigste rollene i livet for mange mennesker, og forskning viser at det å ha flere roller er assosiert med høyere velvære og generell livstilfredshet (Greenhaus & Powell, 2006). Likevel kan det oppstå utfordringer dersom det forekommer konflikter mellom disse rollene, også kjent som arbeid-livskonflikt. Greenhaus og Beutell (1985) forklarer konflikt, eller mangel på balanse, med utgangspunkt i rolleteori (Zaleznik, 1965) som beskriver hvordan ulike roller, eksempelvis arbeidstaker og forelder, innebærer ulike sosiale kulturer med tilhørende normer og verdier (Greenhaus & Beutell, 1985). I henhold til den økende utfordringen med å balansere arbeid og privatliv, har forskning på forholdet mellom disse to domene fått økt oppmerksomhet de siste tiårene (Bianchi & Milkie, 2010). Viktigheten av å legge til rette for en sunn balanse mellom arbeid og hjem har blitt stadig tydeligere, og er av stor betydning både for den enkeltes trivsel samt organisasjonens effektivitet (Kossek & Ozeki, 1998; Michel et al., 2011).

Arbeid-livkonflikten fungerer som en mellom-rolle-konflikt, og oppstår dersom rollens krav fra hjemmet og arbeidsplassen er uforenlige, noe som kan ha negative konsekvenser for organisasjonens produktivitet og individets trivsel (Greenhaus & Beutell, 1985). Studier viser også at arbeid-livkonflikten har en sterkere innvirkning enn konflikter fra hjemmet til arbeidet, og er relatert til utbrenthet og utmattelse (Amstad et al., 2011; Frone et al., 1992). Spesielt innenfor akademiske miljøer har arbeid-livkonflikten blitt identifisert som en betydelig kilde til belastning, ettersom balansen mellom arbeid og familieliv kan være spesielt utfordrende (Kinman & Jones, 2008). En omfattende studie av norske arbeidstakere har vist at rollekonflikter er en betydelig risikofaktor for emosjonell belastning, hodepine, nakkesmerter og uførepensjonering (Emberland et al., 2017; Finne et al., 2014; Christensen & Knardahl, 2010; Christensen & Knardahl, 2012).

Forskning indikerer også at kjønnsrollemønstre og sosiale forventninger kan øke risikoen for stress og utbrenthet. Kvinner opplever ofte større kilder til stress på bakgrunn av deres lavere status i samfunnet og primære ansvar for familien, noe som kan resultere i høyere nivåer av emosjonell utmattelse (Schaufeli & Greenglass, 2001; Posig & Kickul, 2004). På samme måte påvirker tradisjonelle kjønnsroller individets opplevelse av arbeid-liv balanse, ettersom forventninger til karriereutvikling og familieansvar ofte er knyttet til kjønn (Greenhaus & Beutell, 1985). Historisk sett har kvinner blitt pålagt et større ansvar for de familiære pliktene, mens menn gjerne har blitt forventet å være hovedforsørgeren, og dermed ha et større fokus på karriere (Giuliano, 2017).

Slike kjønnsrelaterte utfordringer påvirker ikke bare enkeltindividet, men kan ha implikasjoner for organisasjoner og samfunnet som helhet. Derfor er det relevant å undersøke teoretiske rammeverk som kan øke forståelsen for hvordan enkeltindivider navigerer denne komplekse dynamikken, med mål om å oppnå en mer harmonisk balanse mellom hjemmet og arbeidsplassen.

## **Conservation of Resources (COR-teorien)**

For å få en dypere forståelse av utbrenthet og arbeid-liv balanse, kan Hobfoll's Conservation of resources (COR) teori (1989) benyttes som et rammeverk (Wright & Hobfoll, 2004). Teorien tar utgangspunkt i at enkeltindivider kontinuerlig streber etter å opprettholde, beskytte og øke sine personlige ressurser. Videre understreker teorien hvordan individets trivsel og atferd påvirkes av deres oppfatning av tilgjengelige ressurser, samt deres evne til å bevare disse. Ressurser kommer i ulike former, derav materiell, emosjonell og sosial art, og inkluderer alt fra sosial støtte og tid, til økonomiske midler og ferdigheter. COR-teorien består av flere kjerneelementer. For det første vektlegger den at å miste ressurser er mer skadelige enn mangelen på å tilegne seg nye ressurser. For det andre fremhever teorien at individets oppfatning av sin ressurs situasjon er mer avgjørende enn den faktiske ressurs situasjonen. For det tredje indikerer teorien at individets ressursbeholdning påvirker stressresponsen og evnen til å takle utfordringer (Hobfoll, 1989).

I følge Hobfoll (1989) er ressurser den viktigste komponenten for å forstå stress. COR-teorien postulerer at tap av ressurser i stor grad er årsaken til stress, og understreker betydningen av å beskytte og bevare disse ressursene. Dette skyldes at verdien av ressursene blir tydeligere når de går tapt, ettersom ressurser kan fungere som en buffer mot ytterligere ressurstap. Dette kan resultere i en negativ spiral av tap, og setter individer med manglende ressurser i en sårbar situasjon for å miste flere ressurser (Hobfoll, 1989, 2001). COR-teorien forutsier videre at individet vil etterstrebe å tilegne seg eller opprettholde ressursene de verdsetter høyest. I tråd med COR-teorien vil utbrenthet sannsynligvis oppstå i situasjoner hvor det er et aktuelt tap av ressurser, et oppfattet ressurstap, man har utilstrekkelige ressurser for å møte krav, eller når man ikke oppnår forventet utbytte av investerte ressurser (Wright & Hobfoll, 2004). I denne sammenhengen blir utbrenthet et resultat av psykisk stress, på bakgrunn av at individet mister ressurser (Grøteide & Sunde, 2012).

Teorien knytter arbeid- og privatlivet sammen ved hjelp av nettopp konseptet ressurser, som fungerer som en felles valuta som utveksles mellom disse to domene (Hobfoll & Freedy, 1993). Denne teorien kan hjelpe oss å utforske hvordan individets oppfatning av og tilgang på ressurser både på arbeidsplassen og hjemme påvirker deres subjektive opplevelse av utbrenthet, stress og generelt velvære i forhold til arbeid-liv balanse. Ifølge teorien kan en arbeidstaker som opplever ubalanse mellom jobbkrav og tilgjengelige ressurser, miste viktige ressurser. Et slikt tap kan igjen resultere i en ytterligere følelse av utmattelse og stress, noe som kan svekke arbeid-liv balansen og bidra til utbrenthet over tid. Samtidig vil arbeidstakeren forsøke å opprettholde og øke de ressursene som er viktige for en, og dersom disse ressursene blir truet av stressfaktorer kan det øke sårbarheten for utbrenthet (Wright & Hobfoll, 2004; Wayne et al., 2004).

COR-teorien kaster lys over den komplekse sammenhengen mellom utbrenthet og arbeid-liv balanse ved å beskrive hvordan en ubalanse mellom de arbeidsplassen og privatlivet kan øke risikoen for utbrenthet. Dersom arbeidstiden dominerer og individets evne til å håndtere personlige behov blir redusert, kan dette i tråd med teorien resultere i stress og utmattelse. Gjennom å integrere COR-teorien i forståelsen av arbeid-liv balanse kan man utforske, identifisere og implementere tiltak som fremmer trivsel, med mål om å forebygge utbrenthet blant arbeidstakere.

## **Hypoteser**

Litteraturen avdekker flere nøkkelaspekter ved arbeid-liv balanse og utbrenthet, spesielt knyttet til kjønnsforskjeller. Tidligere forskning har belyst at det å ha en god arbeid-liv balanse kan bidra til å redusere utbrenthet (Kanwar et al., 2009; Mcgrade et al., 2020). Det forventes dermed å observere en positiv sammenheng mellom arbeid-liv balanse og redusert utbrenthet, som uttrykt i H<sup>1</sup>. Videre indikerer forskning at kvinner ofte møter større



utfordringer når det gjelder å balansere arbeid og privatliv sammenlignet med menn (Duxbury et al., 2018; Lundberg & Frankenhaeuser, 1999; Innstrand et al., 2008). På bakgrunn av dette forventes det også i denne studien at kvinner vil oppleve mindre arbeid-liv balanse enn menn, noe som danner grunnlaget for H<sup>2</sup>. Forskning har også belyst at kvinner rapporterer høyere nivåer av emosjonell utmattelse og depresjon, som er nøkkelkomponenter i utbrenthet (Maslach et al., 2001; Lundberg & Frankenhaeuser, 1999). Dette danner grunnlaget for H<sup>3</sup>, som forventer at kvinner vil oppleve mer utbrenthet sammenlignet med menn. Ettersom forskningen antyder at kvinner ofte opplever økt konflikt mellom arbeid og privatliv (Duxbury et al., 2018; Lundberg & Frankenhaeuser, 1999), samt rapporterer høyere nivåer av utbrenthet (Greenhaus & Beutell, 1985; Schaufeli & Greenglass, 2001), forventes det at sammenhengen mellom disse faktorene er sterkere for kvinner enn for menn. Dette danner grunnlaget for H<sup>4</sup>.

For å undersøke kjønnsforskjeller i lys av arbeid-liv balanse og utbrenthet er forskningsspørsmålet formulert på følgende måte «*Hvordan varierer arbeid-liv balanse og utbrenthet mellom kjønn i det norske arbeidsmarkedet?*». Det er dermed utviklet fire hypoteser, som reflekterer teori og forventninger basert på tidligere forskning:

**H<sup>1</sup>:** Det er en positiv sammenheng mellom arbeid-liv balanse og utbrenthet.

**H<sup>2</sup>:** Kvinner vil oppleve mindre arbeid-liv balanse sammenlignet med menn.

**H<sup>3</sup>:** Kvinner vil oppleve mer utbrenthet sammenlignet med menn.

**H<sup>4</sup>:** Sammenhengen mellom arbeid-liv balanse og utbrenthet er sterkere for kvinner sammenlignet med menn.

## Metode

### *Prosedyre*

To sett med data ble samlet inn for denne studien; det første ble samlet inn gjennom studenter ved NTNU og det andre ble samlet inn gjennom Bilendi, et betalt forskningsselskap. Distribusjonen av det første spørreskjemaet ble gjennomført ved hjelp av snøballmetoden med mål om å rekruttere et representativt utvalg av den generelle befolkningen i Norge.

Rekruttering av deltakere inkluderte å dele en lenke og et informasjonsskriv til forskningsgruppens familie og venner. Det andre spørreskjemaet som ble innhentet gjennom Bilendi ba også om tilleggsdata som omfattet målinger ved hjelp av Burnout Assessment Tool (BAT). Dette datasettet dannet grunnlaget for denne studiens analyser, ettersom studien undersøker forskningsspørsmålet i lys av BAT som utbrenthetsmål. Tilleggsdataene ble innhentet gjennom en nettbasert spørreundersøkelse. Denne tilnærmingen muliggjorde at undersøkelsen ble spredt blant enkeltpersoner fra ulike yrkesbakgrunner, og på denne måte kunne reflektere et mer naturalistisk utvalg av den norske arbeidsbefolkningen.

Forskningsselskapet sendte en åpen invitasjon til sine panelmedlemmer, bestående av spørreundersøkelsen og et informasjonsskriv. Skrivet bestod av en detaljert beskrivelse av studiens formål og inkluderingskriterier: Potensielle deltakere måtte være (i) norsk borger, (ii) bosatt i Norge, (iii) 18 år eller eldre, (iiii) ansatt i en organisasjon med minimum 10 ansatte, (iiiii) ha arbeidet for nåværende arbeidsgiver i minst ett år, (iiiii) i stand til å gi informert samtykke. Estimert tid for gjennomføring ble anslått til mellom 15 og 20 minutter. Det ble tydelig presisert at det var frivillig å delta i undersøkelsen, og at ingen personidentifiserende opplysninger ville bli registrert.

Deltakerne ble også informert om de hadde mulighet til å trekke seg når som helst under utfyllingen av spørreundersøkelsen, og at datamaterialet var fullstendig anonymisert. Prosjektet er en del av et stort internasjonalt forskningsprosjekt om arbeidsavhengighet, og er

gjennomført i over 80 land fordelt på seks kontinenter. Det ble tydeliggjort at dataene ville brukes til forskningsformål i bachelorprosjekt, og at det ville deles med de internasjonale partnerne ved universitetet av Silesia i Katowice og ville lagres på Zendo ved slutten av det globale prosjektet. Kontaktinformasjon til hovedansvarlige professorer for datainnsamling ble gitt i form av fullt navn og e-postadresse. I informasjonsskrivet ble det også presisert at deltakerne kunne se egne individuelle resultater med en tolkning etter utfylling av spørreskjemaet, men at dette kun var for egen informasjon og ikke ga noen formell diagnose.

Forskningsprosjektet ble vurdert og godkjent av Etikkomiteen ved universitetet i Silesia. Godkjenningen forsikrer at forskningen ikke krenker deltakernes privatliv eller verdighet, utgjør noen trussel mot deres sikkerhet, sosiale fungering eller mentale helse, ettersom ingen personopplysninger ble hentet inn. Dette legger et solid fundament for forskningsprosjektet, sikrer studiens integritet og beskytter rettighetene til alle involverte.

### ***Utvalg***

Det var totalt 326 deltakere som svarte på spørreundersøkelsen innhentet gjennom det betalte forskningsselskapet Bilendi. Blant de 326 deltakerne som besvarte tilleggsdataene, var 149 (46%) menn,  $M = 3.25$ ,  $SD = 1.24$  og 177 (54%) var kvinner,  $M = 2.80$ ,  $SD = 1.24$ . Ingen identifiserte seg som «Annet». Alder ble målt gjennom fem intervaller som varierte fra 18-29 år til 60-69 år, hvorav flest kvinner (31%) og menn (26%) lå i intervall 3 (40-49 år),  $M = 3.00$ ,  $SD = 1.26$ . Det er ikke mulig å estimere noen responsrate, ettersom man ikke kan vite nøyaktig hvor mange spørreskjemaet ble distribuert til.

På spørsmålet om deltakernes høyeste fullførte utdanning, rapporterte 4 (3%) av kvinnene å ha fullført grunnskole, 45 (25%) responderte gymnas, 29 (16%) responderte yrkesskole/fagskole, 61 (34%) responderte bachelorgrad og 38 (21%) responderte mastergrad. Ingen kvinner rapporterte å ha fullført doktorgrad. Av mennene var det 7 (5%) som

rapporterte å ha fullført grunnskole som høyeste utdanning, 34 (23%) responderte gymnas, 27 (18%) responderte yrkesskole/fagskole, 53 (36%) responderte bachelorgrad, 26 (17%) responderte mastergrad og 2 (1%) responderte å ha fullført doktorgrad.

På spørsmålet om deltakerne arbeidet i offentlig eller privat sektor, responderte 106 (60%) av kvinnene at de arbeidet i det offentlige og 71 (40%) responderte at de arbeidet privat. Blant mennene rapporterte 43 (29%) at de jobbet i det offentlige, mens 106 (71%) responderte at de jobbet privat. For karakteristikk ved utvalget, se tabell 1.

**Tabell 1**

*Karakteristikk ved utvalget, N = 326*

Variabel	Mann	Kvinne	Samlet frekvens (%)
<b>1. Alder</b>			
18-29	12	37	15%
30-39	34	31	20%
40-49	38	54	28%
50-59	35	40	23%
60-69	30	15	14%
<b>2. Utdanning</b>			
Grunnskole	7	4	3%
Gymnas	34	45	24%
Yrkesskole/fagskole	27	29	17%
Bachelorgrad	53	61	35%
Mastergrad	26	38	29%
Doktorgrad	2	0	1%
<b>3. Sektor</b>			
Offentlig	43	106	46%
Privat	106	71	54%

## *Måleinstrumenter*

Denne studien tar sikte på å undersøke sammenhengen mellom arbeid-liv balanse (uavhengig variabel) og utbrenthet (avhengig variabel), samt analysere kjønnsforskjeller i opplevelsen av disse fenomenene.

*Arbeid-liv balanse* ble målt gjennom tre items av Haar (2010). Målet ble vurdert gjennom en 7-punkt likert-skala som varierte fra 1 (*Helt uenig*) til 7 (*Helt enig*). Eksempler på spørsmål inkluderte utsagn som «Nå for tiden får jeg like mye glede fra alle deler av livet mitt» (Haar et al., 2018). Reliabiliteten (Chronbach's alpha) var god .87.

I denne studien ble *utbrenthet* behandlet som et samlet mål, sammensatt av 23 spørsmål fra Burnout Assessment Tool (BAT), utviklet av Schaufeli et al. (2020). BAT måler den samlede opplevelsen av utbrenthet gjennom 7 utbrenthetsdimensjoner: utmattelse, emosjonell svekkelse, kognitiv svekkelse, mental distanse, psykologiske problemer, psykosomatiske plager og depressivt humør. Utbrenthet ble vurdert gjennom en 5-punkt likert-skala som varierte fra 1 (*Aldri*) til 5 (*Alltid*). Eksempler på spørsmål inkluderte utsagn som «Det er dager der jeg føler meg trøtt før jeg ankommer jobben» (Schaufeli et al., 2020). Reliabiliteten (Chronbach's alpha) var svært god .95.

*Kjønn* ble inkludert som en kontrollvariabel i undersøkelsen ettersom tidligere forskningsfunn indikerer at kvinner generelt rapportere dårligere arbeid-liv balanse (Duxbury et al., 2018; Lundberg & Frankenhaeuser, 1999) og mer utbrenthet (Greenhaus & Beutell, 1985; Schaufeli & Maslach, 1993) sammenlignet med menn. Disse forskjellene har blitt dokumentert i internasjonal forskning, og det er derfor av interesse å undersøke om en finner tilsvarende kjønnsforskjeller i det norske arbeidslivet. For å utforske dette ble kjønn definert som en variabel der respondentene kunne identifisere seg som (1) kvinne, (2) mann eller (3) annet.

## *Statistiske analyser*

Etter datainnsamlingsperioden ble datasettet analysert ved hjelp av Jefferey's Amazing Statistics Program (JASP) for å undersøke hypotesene. For å få en helhetlig forståelse av utvalget ble deskriptiv statistikk undersøkt, i form av frekvens og prosent. Det ble gjennomført totalt 4 analyser for å undersøke oppgavens hypoteser. For å utforske H<sup>1</sup> som forutsa at det er en positiv sammenheng mellom utbrenthet og arbeid-liv balanse, ble Perasons Korrelasjonskoeffisient beregnet. Videre ble to uavhengige t-tester utført for å teste H<sup>2</sup>; om kvinner opplever mindre arbeid-liv balanse enn menn, og H<sup>3</sup>; om kvinner opplever mer utbrenthet enn menn. Distribisjonsplott for utbrenthet og arbeid-liv balanse ble generert ved hjelp av JASP, og er illustrert ved graf 1. Deretter ble det utført en lineær regresjonsanalyse for å undersøke hypotese H<sup>4</sup>, som forutsa at sammenhengen mellom arbeid-liv balanse og utbrenthet ville være sterkere for kvinner sammenlignet med menn. Interaksjonstermene mellom arbeid-liv balanse og kjønn ble inkludert i analysen for å undersøke om sammenhengen mellom arbeid-liv balanse og utbrenthet varierer mellom kjønn, som en del av uttestingen av hypotese H<sup>4</sup>. Dataene er normalfordelt i henhold til Q-Q plots. Variance Inflation Factor (VIF) indikerte en lav grad av multikolaritet, og dette gjenspeiles i korrelasjonstabellen (se tabell 2), ettersom korrelasjonen ikke overstiger .9.

## **Resultater**

Det ble utført en analyse ved hjelp av Pearson Korrelasjonskoeffisient. Analysen avdekket en sterk negativ korrelasjon mellom arbeid-liv balanse og utbrenthet,  $r(324) = -.54$ , og var signifikant,  $p < .001$ . Resultatet indikerer at individer som rapporterte høyere grad av arbeid-liv balanse typisk også rapporterte lavere grad av utbrenthet, og motsatt. Se tabell 2.

**Tabell 2***Korrelasjonstabell, N = 326*

Variabel	1	2
1.Arbeid-liv balanse	-	-
2.Utbrenthet	-.54***	-

Notat: \*\*\* $p < .001$ 

Videre ble det utført to uavhengige tohalet t-tester for å undersøke forskjeller mellom menn og kvinner i henhold til utbrenthet og arbeid-liv balanse. For utbrenthet var Levene's test ikke signifikant, noe som indikerer at variansen mellom gruppene sannsynligvis er lik, og derfor ble student t-test benyttet. For Arbeid-liv balanse var Levene's test signifikant,  $p = .03$ , og derfor ble Welsh t-test benyttet. Resultatene viste en signifikant forskjell i utbrenthet, mellom kvinner og menn,  $t(324) = -3.61$ ,  $p < .001$ , og representerte en moderat effektstørrelse,  $d = -.40$ . Som vist i tabell 3 hadde menn en lavere gjennomsnittskåre på utbrenthet sammenlignet med kvinner,  $\Delta M = -.26$ . For arbeid-liv balanse viste resultatene også en signifikant forskjell mellom kjønnene,  $t(323.999) = 2.63$ ,  $p = .010$ , og representerte en liten til moderat effektstørrelse,  $d = .29$ . Som vist i tabell 3 hadde menn en høyere gjennomsnittskåre på arbeid-liv balanse sammenlignet med kvinner,  $\Delta M = .16$ . Disse statistiske funnene gjenspeiles i de grafiske representasjonene, som illustrerer forskjeller i arbeid-liv balanse og utbrenthet mellom kjønnene. Se graf 1.

**Tabell 3**

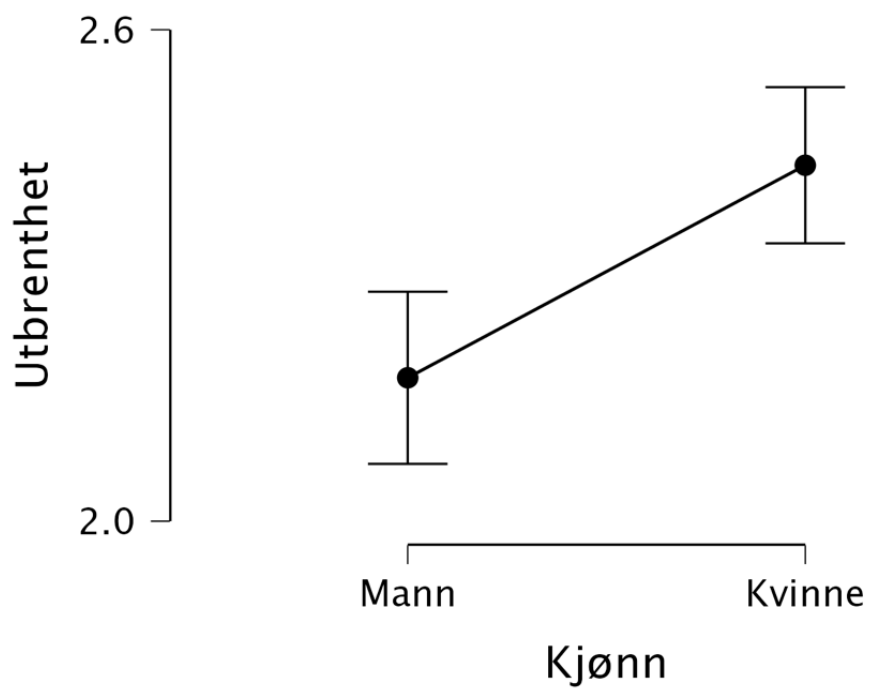
Uavhengig t-test. Sammenligning mellom menn og kvinner i utbrenthet og arbeid-liv balanse,  $N = 326$

Variabel	Mann, = 149		Kvinne, = 177		<i>t</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
1.Utbrenthet	2.18	.65	2.44	.64	-3.61***
2.Arbeid-liv balanse	4.68	1.35	4.24	1.60	2.63**

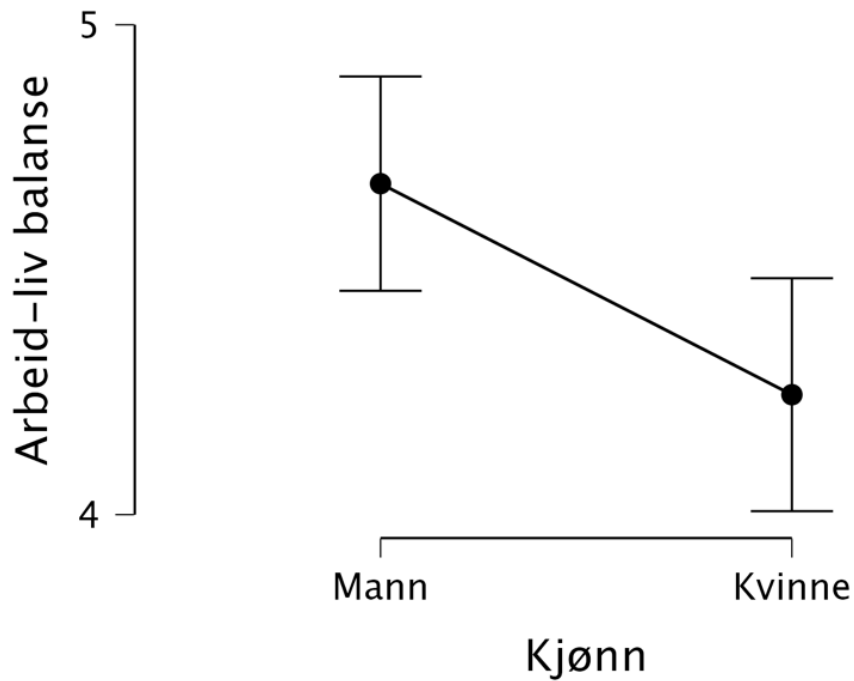
Notat: \*\* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$

**Graf 1**

Visuell representasjon over beskrivende statistikk og distribusjonsplott for utbrenthet og arbeid-liv balanse,  $N = 326$







---

Deretter ble det utført en lineær regresjonsanalyse for å undersøke hvordan arbeid-liv balanse påvirker utbrenthet, med hensyn til kjønn. Resultatene viste at arbeid-liv balanse og kjønn hadde en signifikant effekt på utbrenthet  $F(2,323) = 46.77, p < .001$ . Som vist i tabell 4. antyder modell 1 at lavere opplevd arbeid-liv balanse typisk er assosiert med høyere nivåer av utbrenthet,  $b = -0.23, p < .001$ , mens kjønn viste en mindre, men fortsatt signifikant effekt på utbrenthet,  $b = 0.16, p = .009$ . I kontrast var interaksjonseffekten mellom arbeid-liv balanse og kjønn ikke signifikant,  $b = -0.04, p = .333$ , noe som tyder på at effekten av arbeid-liv balanse på utbrenthet ikke varierer betydelig basert på kjønn. Modellen forklarer totalt 30.4% av variansen i utbrenthet,  $R^2 = .304$ , noe som understreker betydningen av både arbeid-liv balanse og kjønn som prediktorer for utbrenthet.

**Tabell 4**

Hierarkisk regresjonsanalyse for å undersøke hvordan arbeid-liv balanse påvirker utbrenthet, kontrollert for kjønn,  $N = 326$

Variabel	$b$	95% CI	SE $b$	$\beta$	$R^2$
Modell 0					.30***
Kjønn <sup>a</sup>	0.16**	[0.04, 0.25]	0.06		
Arbeid-liv balanse	-0.23***	[-0.27, -0.18]	0.02	-0.52	
Modell 1					.30***
Kjønn <sup>a</sup>	0.35**	[-0.05, 0.74]	0.20		
Arbeid-liv balanse	-0.20***	[-0.27, -0.13]	0.03	-0.46	
Arbeid-liv balanse*kjønn	-0.04	[-0.12, 0.04]	0.04		

Note: \*\* $p < .05$ , \*\*\*  $< .001$

<sup>a</sup>1 = kvinne, 2 = mann, 3 = annet

## Diskusjon

Målet med denne studien er å undersøke sammenhengen mellom arbeid-liv balanse og utbrenthet, samt analysere eventuelle kjønnsforskjeller i opplevelsen av disse fenomenene blant norske arbeidstakere. I tråd med H<sup>1</sup> viste resultatene en signifikant sammenheng mellom arbeid-liv balanse og utbrenthet,  $r = -.54$ ,  $p < .001$ . Videre ble det funnet signifikante kjønnsforskjeller i henhold til opplevelsen av utbrenthet og arbeid-liv balanse, der kvinner generelt opplevde lavere gjennomsnittskårer på arbeid-liv balanse sammenlignet med menn,  $t = 2.63$ ,  $p = .010$ ,  $d = .29$ , noe som støtter H<sup>2</sup>. Kvinner hadde derimot høyere gjennomsnittskårer på utbrenthet sammenlignet med menn,  $t = -3.61$ ,  $p < .001$ ,  $d = .40$ . Dette bekreftet H<sup>3</sup>. Videre viste resultatene at arbeid-liv balanse og kjønn hadde en signifikant effekt på utbrenthet,  $F = 46.77$ ,  $p < .001$ . Modell 1 antydte at lavere opplevd arbeid-liv balanse

var assosiert med høyere nivåer av utbrenthet,  $b = -0.23$ ,  $p < .001$ , mens kjønn som prediktor viste en mindre effekt,  $b = 0.16$ ,  $p = .009$ . I midlertidig var interaksjonseffekten mellom arbeid-liv balanse og kjønn ikke signifikant, noe som indikerer at effekten av arbeid-liv balanse på utbrenthet ikke varierer betydelig mellom kjønnene. Dette avkrefter  $H^4$ , som postulerte at sammenhengen mellom arbeid-liv balanse og utbrenthet ville være sterkere for kvinner sammenlignet med menn. Samlet sett forklarte modellen 30.4% av variansen i utbrenthet, noe som understreker betydningen av arbeid-liv balanse og kjønn som prediktorer for utbrenthet.

### **Arbeid-liv balanse og utbrenthet**

Resultatet fra korrelasjonsanalysen gir støtte til studiens første hypotese om en positiv sammenheng mellom arbeid-liv balanse og utbrenthet. Dette tyder på at arbeidstakere som opplever å ha en dårligere arbeid-liv balanse typisk også rapporterer høyere nivåer av utbrenthet, og omvendt. Resultatet er ikke overraskende, ettersom det er i samsvar med tidligere etablerte forskningsfunn (Kanwar et al., 2009; Mcgrade et al., 2020).

Dette funnet kan delvis forklares ved hjelp av Conservation of Resources (COR) teorien, som antyder at individet opplever økt stress når de mangler nødvendige ressurser for å møte kravene sine (Hobfoll, 1989). I lys av teorien kan utbrenthet oppstå når kravene overstiger de tilgjengelige ressursene. For eksempel, dersom en alenemor står ovenfor overveldende krav fra både jobben og hjemmet uten tilstrekkelige ressurser, kan dette ifølge COR-teorien lede til utbrenthet. På den andre siden, tilsier resultat at en god arbeid-liv balanse typisk er assosiert med lavere utbrenthet. Dersom den samme moren får tilstrekkelige ressurser, som eksempelvis sosial støtte, kan dette medvirke at hun anser kravene som håndterbare, noe som kan fungere som en buffer mot utbrenthet (Koniarek & Dudek, 1996). COR-teorien underbygger dette ved å påpeke at vedlikehold og øking av ressurser kan forebygge stress og

fremme en følelse av velvære (Hobfoll, 1989). Dette illustrerer hvordan en balansert arbeid-liv situasjon, der ressursene tilfredsstiller kravene, kan fungere som en buffer mot de negative konsekvensene av stress og forebygge utbrenthet.

### **Kjønnsforskjeller i arbeid-liv balanse**

Analysen av kjønnsforskjeller i arbeid-liv balanse avdekket signifikante forskjeller i menn og kvinners erfaringer. Forskningsfunnet indikerte at kvinner generelt rapportere å ha en dårligere arbeid-liv balanse, noe som bekrefter hypotese H<sup>2</sup>. Dette er i tråd med eksisterende forskning som fremhever at kvinner ofte konfronteres med større utfordringer i å balansere jobb og privatliv, delvis på bakgrunn av at tradisjonelle kjønnsroller plasserer en stor del av omsorgs- og hjemmearbeidet på kvinners skuldre (Greenglass & Burke, 1988; Higgins et al., 2010). Ifølge Greenhaus og Beutell (1985), kan de ulike sosiale rollene som arbeidstaker, forelder og partner være kilde til konflikt. Det kan tenkes at dette gjelder spesielt for kvinner, ettersom de ofte må balansere kravene fra deres yrkesmessige roller med forventningene fra de tradisjonelle omsorgsrollene i hjemmet (Greenhaus & Beutell, 1985). I tråd med rolleteori kan dette føre til en rolleoverbelastning, der presset for å oppfylle disse motstridende kravene kan bli overveldende (Grandey & Cropanzano, 1999a; Greenhaus & Beutell, 1985; Grøteide & Sunde, 2012). Forskning av Lundberg & Frankenhaeuser (1999) har dokumentert at en slik overbelastningen kan føre til økte nivåer av depresjon og hodepine hos kvinner, som begge er assosiert med utbrenthet (Lundberg & Frankenhaeuser, 1999). Disse symptomene kan være et resultat av at sosiale og kulturelle forventninger tildeler kvinner en stor del av omsorgs- og hjemmearbeidet, og dermed kan resultere i økt stress (Giuliano, 2017; Schaufeli & Greenglass, 2001). Dette funnet understreker viktigheten av å få en dypere forståelse av hvordan arbeid-liv balanse påvirker spesielt kvinnelige arbeidstakere.

I takt med at arbeidsplassene i Norge stadig blir mer likestilt, hvor kvinner nå får arbeide på lik linje med menn, reiser det spørsmålet om hvorvidt hjemmet har blitt likestilt i samme grad. Til tross for at Norge anses som et av verdens mest likestilte land (GII, 2020), belyser nyere data fra Statistisk sentralbyrå at ulikhetene i arbeidsfordelingen i hjemmet fortsatt er betydelige (Arnesen, 2023). Dette tyder på at selv om norske arbeidsplasser stadig blir mer likestilte, henger hjemmets arbeidsfordeling fortsatt etter. Mange kvinner forventes fortsatt å ta hovedansvaret for husholdningsarbeid og barnepass (Doucet & Klostermann, 2024). Denne skjevheten i forventninger kan skape en rollekonflikt, der kvinner stadig opplever stress og utmattelse som et resultat av forsøket på å leve opp til ideen om å både være en optimal arbeidstaker og omsorgsgiver (Shaleh & Nuraini, 2021). Til tross for at det ubetalte arbeidet som blir utført i hjemmet er høyst essensielt for samfunnets funksjon, blir det ofte undervurdert sammenlignet med betalt arbeid (Mehta & Awasthi, 2019). Dette kan føre til at kvinner, som gjerne utfører majoriteten av hjemmearbeidet, føler at deres bidrag anerkjennes i mindre grad. Følgelig kan individets selvbilde potensielt svekkes, både personlig og profesjonelt, noe som kan ha en sterk innvirkning på opplevelsen av arbeid-liv balanse. På bakgrunn av disse usynlige barrierene med ulik arbeidsfordeling hjemme og på arbeidsplassen, kan det faktum at kvinner rapporterte om en dårligere arbeid-liv balanse speile et samfunn som enda ikke har nådd kjernen i likestillingsarbeidet. Dette gjelder både i arbeidslivet og innenfor husets fire vegger, hvor tradisjonelle roller og ansvarsfordelinger fortsatt kan ha en stor innvirkning på arbeid-liv balansen.

I følge Conservation of Resources (COR) teorien kan disse kjønnsforskjellene tolkes som et spørsmål om ressursfordeling (Hobfoll, 1989). Menn, som tradisjonelt sett har mindre hjemmearbeid, vil sannsynligvis ha flere ressurser tilgjengelig for å møte arbeidskravene sine. Dette gir menn en ressursfordel som kan støtte deres yrkesmessige fremgang og engasjement, som i sin tur kan forbedre arbeid-liv balansen. Kvinner derimot, som ofte står ovenfor en

dobbel belastningen av hjemmearbeid og jobb, kan oppleve et betydelig tap av personlige ressurser som er viktige for å opprettholde en sunn arbeid-liv balanse. En slik ubalanse i hjemmeoppgaver kan resultere i at kvinner får mindre tid og energi til å investere i karriere og personlige interesser (Eek & Axmon, 2015; Seymour, 1992). I tråd med COR-teorien kan dette gi menn en ressursfordel som fremmer en bedre arbeid-liv balanse (Hobfoll, 1989). Forskning viser også at jo mer kvinner investerer i karrieren sin, desto mindre husarbeid gjør de (Sofer & Thibout, 2019). I lys av COR-teorien kan dette anses som en ressursinvestering, der kvinner prioriterer tid og energi for å styrke sine karriereressurser. Denne investeringen kan i midlertidig gå på bekostning av andre ressurser, som tid og energi til å utføre husarbeid og håndtere familiære forpliktelser. Som et resultat kan det oppstå en ubalanse mellom arbeid og privatliv. Forskning viser at menn en tendens til å håndtere overbelastning ved å redusere innsats, mens kvinner har en høyere sannsynlighet for å omstrukturere sine familiære roller (Higgins et al., 2010). Dette reflekterer behovet for tiltak som kan styrke ressurstilgangen og forbedre ressursbevaringen blant kvinnelige arbeidstakere, for å fremme en mer balansert og helsefremmende arbeid-liv situasjon.

Sektorfordelingen i utvalget kan tilby et alternativt perspektiv på den observerte kjønnsforskjellen i arbeid-liv balanse. Kvinnene i studien jobbet oftere i offentlig sektor (60%), mens mennene oftere jobbet i det private (71%). Offentlige sektorer assosieres ofte med stabilitet, men også mindre fleksibilitet og høyere grad av byråkrati (Bellante & Link, 1981; Sánchez-Sánchez & Fernández Puente, 2021). Det kan i sin tur ha en innvirkning på arbeid-liv balansen, spesielt for kvinner som også har et større ansvar vedvarende husarbeid og omsorg utenfor arbeidet. På den andre siden kan privat sektor være mer relatert til økt konkurranse og jobbusikkerhet, men også større fleksibilitet i arbeidsforhold og arbeidstimer (George & K.A, 2015; Ng et al., 2016). Økt autonomi i jobbutførelsen og fleksible arbeidstider kan potensielt lette balansen mellom arbeid og privatliv, da den tillater å tilpasse

arbeidslivet etter personlige forpliktelser og behov på en måte som kanskje er vanskeligere å oppnå i offentlig sektor. Disse sektorrelaterte forskjellene kan delvis forklare hvorfor det observeres kjønnsforskjeller i arbeid-liv balansen, som belyst i Hypotese H<sup>2</sup>. Dette peker på relevansen av å adressere sektorspesifikke dynamikker i arbeidet med ønske om å redusere kjønnsforskjeller i arbeid-liv balansen.

### **Kjønnsforskjeller i utbrenthet**

Resultatene avslørte signifikante kjønnsforskjeller i utbrenthet, hvor kvinner rapporterte høyere nivåer enn menn, noe som bekrefter studiens tredje hypotese. Ettersom resultatene avdekket en sterk korrelasjon mellom arbeid-liv balanse og utbrenthet, i tråd med H<sup>1</sup>, gir dette grunnlag for å betrakte disse to faktorene i sammenheng. Å forstå dette dynamiske samspillet er essensielt for å utforske de underliggende årsakene til kjønnsforskjellene i utbrenthet (Kanwar et al., 2009; Mcgrade et al., 2020), og resultatene illustrerer at arbeid-liv balanse kan være en nøkkelkomponent i denne sammenhengen.

I tråd med rolleteori kan det tenkes at menn tradisjonelt sett opplever færre rollekonflikter grunnet en historisk klarere fordeling av deres personlige og profesjonelle roller. Tradisjonelt sett har menn hatt mindre omsorgsansvar hjemme, men heller ansvar for å forsørge familien og har dermed kunnet ha et større fokus på karriere (Giuliano, 2017). Dette kan potensielt redusere kompleksiteten i deres daglige rolleforvaltning og minimere rollekonflikt. Videre kan det medvirke lavere nivåer av utbrenthet hos menn, sammenlignet med kvinner som ofte må navigere gjennom en dobbelt belastning av arbeids- og omsorgsansvar (Lundberg & Frankenhaeuser, 1999). I lys av rolleteori tyder dette på at sosiale og kulturelle normer som plasserer hovedansvaret for hjem og familie på kvinner, ikke bare øker risikoen for utbrenthet blant kvinner, men også potensielt favoriserer menns arbeid-liv balanse ved å frita dem fra en del av den doble belastningen kvinner ofte opplever.

Den økte utbrentheten blant kvinner kan også reflektere en ulikhet i hvordan arbeid og familieforpliktelser balanseres strukturelt og kulturelt. Mens menn tradisjonelt sett har kunnet prioritere sin karriere uten å møte samme grad av forventninger om hjemlige forpliktelser (Pace & Sciotto, 2022), kan kvinner føle seg nødt til å oppfylle rollen som «superkvinne», med forventninger om høy prestasjon både i privatlivet og profesjonelt (Endresen & Hertzberg, 2017; Shaleh & Nuraini, 2021). En slik dobbeltstandard kan føre til at kvinner opplever større press og dermed høyere nivåer av stress og utbrenthet.

I henhold til COR-teorien, kan kvinners økte utbrenthetsnivåer forklares med en vedvarende ressurstaps spiral, hvor konstante krav om å balansere arbeid og privatliv fører til vanskeligheter med å gjenoppbygge ressursene sine (Hobfoll, 1989, 2001). Slike ressurstap, kombinert med utilstrekkelig anerkjennelse og støtte, kan føre til en betydelig nedbrytning av individets ressurser. I følge COR-teorien kan dette være en potensiell kilde til økt stress og utbrenthet. Dersom arbeidsplassen ikke tilstrekkelig anerkjenner eller kompenserer deres doble rollebyrde, kan dette resultere i en ond sirkel av stress og utbrenthet. Dette gjør det enda viktigere å vurdere arbeidsplassens rolle i å forbedre arbeid-liv balansen gjennom mer støttende politikk og praksis, spesielt rettet mot kvinnelige arbeidstakere. Samlet sett reflekterer disse funnene COR-teoriens forutsigelser om at vedvarende ressurstap uten tilstrekkelig gjenopprettelse eller belønning kan føre til økt stress og potensiell utbrenthet (Wright & Hobfoll, 2004).

### **Arbeid-liv balanse og utbrenthet: Like utfordringer for alle?**

I undersøkelsen av kjønnsforskjeller i arbeid-liv balanse og utbrenthet avslørte resultatet ingen signifikant interaksjonseffekt. Dette avkreftet H<sup>4</sup>, som forventet at sammenhengen mellom arbeid-liv balanse og utbrenthet ville være sterkere for kvinner sammenlignet med menn. Overraskende nok indikerer funnene at selv om kvinner generelt



rapporterte dårligere arbeid-liv balanse og mer utbrenthet, påvirket arbeid-liv balansen utbrenthet likt for begge kjønn. Dette tyder på en mer kompleks dynamikk enn tidligere antatt, ettersom kvinners økte nivåer av utbrenthet altså ikke er et resultat av en sterkere sammenheng mellom arbeid-liv balanse og utbrenthet. Dermed utfordrer disse funnene tidligere antakelser og utdyper forståelsen av mekanismene som knytter arbeid-liv balanse til utbrenthet, ved å understreke at disse mekanismene ikke er kjønnsesifikke.

For å ytterligere undersøke denne tematikken, kan det være nyttig å benytte Conservation of Resources-teorien (Hobfoll, 1989). I lys av COR-teorien kan det tenkes at både menn og kvinner kan oppleve lignende mengder eller typer av ressurstap i relasjon med en dårlig arbeid-liv balanse. For det første tyder dette på at kjønn alene ikke modifierer intensiteten av ressurstap eller gevinst i sammenheng med utbrenthet. I dette perspektivet kan det tenkes at andre faktorer, som eksempelvis personlige mestringsstrategier, støttenettverk eller arbeidsmiljø, spiller en større rolle enn kjønn i hvordan arbeid-liv balanse påvirker utbrenthet. For det andre kan det tenkes at mekanismene for å håndtere ressurstap og bygge nye ressurser er like effektive for begge kjønn. Dette kan eksempelvis inkludere tiltak som god kollegial støtte, rekreasjonsaktiviteter eller fleksibilitet i arbeidslivet, som kan hjelpe individet med å håndtere stress fra arbeid-liv konflikt på lignende måter, uavhengig av kjønn. For det tredje understreker COR-teorien viktigheten av å investere i ressurser for å unngå ressurstap (Hobfoll, 1989). I tråd med dette kan resultatene tyde på at både kvinner og menn investerer i og verdsetter lignende ressurser for å balansere arbeid og privatliv. Det er også mulig at utenforliggende variabler, som yrkesroller eller individuelle personlighetstrekk kan ha en signifikant innvirkning.

Resultatene antyder at selv om kvinner rapporterer større utfordringer med arbeid-liv balanse, er den fundamentale sammenhengen mellom disse utfordringene og utbrenthet ikke spesifikk for et av kjønnene. Dette utfordrer tidligere antagelser om at kvinner skulle være

mer sårbare for effektene av dårlig arbeid-liv balanse (Duxbury et al., 2018; Lundberg & Frankenhaeuser, 1999). Implikasjonene av funnet er vesentlige, og understreker et pressende behov for å adressere arbeid-liv balansen for alle ansatte uavhengig av kjønn. Dette underbygger viktigheten av å implementere støttetiltak og organisatoriske strategier som fremmer en bedre balanse mellom arbeid og privatliv, med mål om å redusere utbrenthet på tvers av norske arbeidstakere. En slik tilnærming kan være essensiell i utviklingen av et mer bærekraftig arbeidsmiljø som alle ansatte har mulighet til å trives og utvikle seg i.

## **Styrker og begrensninger**

### *Styrker*

Spørreundersøkelse er en effektiv metode for datainnsamling, og den digitale formen tillater en bred distribusjon til et variert utvalg deltakere, noe som bidrar til økt generaliserbarhet blant funnene. Denne tilnærmingen er ikke bare kostnadseffektiv og tidsbesparende, men den er også svært gunstig i forskningssammenhenger der ressursene er begrensede. Dette øker studiens validitet og pålitelighet. I tillegg var spørreundersøkelsen anonymisert, og blant annet alder er inndelt i intervaller for å sikre deltakerens personvern og unngå identifikasjon av respondenter. Dette oppmuntrer til ærlige svar, og gjør det enklere å trekke ut meningsfulle mønstre og sammenhenger i datasettet uten å avsløre individuelle identiteter (Meltzoff & Cooper, 2018, s. 72-73)

En annen betydelig styrke ved studien er integreringen av teoretiske rammeverk som COR-teorien og rolleteori, som forsterker begrepsvaliditeten og den teoretiske dybden i forskningen. Nøye operasjonalisering av variabler, som arbeid-liv balanse og utbrenthet utgjør en ytterligere styrke ved studien. Valide måleinstrumenter som Burnout Assessment Tool (BAT), ble brukt for å sikre pålitelige målinger. Den indre validiteten styrkes gjennom Cronbachs Alpha. En Cronbachs Alpha verdi på over .7 anses vanligvis som en indikasjon på

en akseptabel indre konsistens (McNeish, 2018). Både variabelen *utbrenthet* og *arbeid-liv balanse* hadde verdier  $> .7$ , noe som bidrar med å sikre indre konsistens og øke representativiteten i resultatene.

I den norske konteksten har forskningen på arbeid-liv interaksjonen og utbrenthet tidligere hovedsakelig basert seg på andre mål, mens dette er blant de første gangene Burnout Assessment Tool (BAT) har blitt brukt i Norge for å undersøke lignende sammenhenger. Bruken av BAT representerer en innovativ tilnærming ved å introdusere et nyere og muligens mer sensitivt verktøy for å måle utbrenthet i dagens arbeidsliv. Dette fremstår som en styrke da det bidrar til å berike forståelsen av utbrenthet, noe som gjør det mulig å utforske denne tematikken fra et nytt perspektiv.

### *Begrensninger*

Til tross for at denne studien gir verdifull innsikt i kjønnsforskjeller i arbeid-liv balanse og utbrenthet, inneholder den også visse begrensninger som er viktig å erkjenne. For det første er studien begrenset til tversnittdata, og mangler dermed evnen til å trekke årsakssammenhenger mellom arbeid-liv balanse, utbrenthet og kjønnsforskjeller. Dataene tillater oss å observere korrelasjoner på ett tidspunkt, men man får ikke noe forståelse av hvordan sammenhengen utvikler seg over tid (Meltzoff & Cooper, 2018, s. 55). For det andre benytter studien seg av selvrapporing som metode, noe som medvirker at dataene kan være utsatt for biaser som sosial ønskelighet eller feilaktige selvopplevelser (Meltzoff & Cooper, 2018, s. 213). Dette kan utfordre objektiviteten i dataene, ettersom man muligens ikke vil få et komplett bilde av deltakerens opplevelser, gitt begrensede forhåndsdefinerte svaralternativer (Meltzoff & Cooper, 2018, s. 27).

En annen begrensning som bør tas i betraktning er utvalgets sammensetning og omfang. Til tross for at det ble forsøkt å inkludere et variert utvalg av respondenter, er

representativiteten i utvalget fortsatt begrenset både demografisk og geografisk. Ettersom studien er utført med utelukkende norske arbeidstakere, er det viktig å erkjenne at resultatene kan være mer direkte overførbare til land med lignende sosioøkonomiske og kulturelle forhold, spesielt innenfor den nordiske regionen. I analyseringen av resultatene må en merke seg at Norge, som tidligere nevnt, anses som et av verdens mest likestilte land (GII, 2020). Det bør derfor utvises forsiktighet med å generalisere funnene til andre land som ikke er likestilte i samme grad som Norge. Forskning viser også at man finner betydelige variasjoner intern i europeiske land, hvor de nordlige og sentrale regionene har en bedre arbeid-liv balanse sammenlignet med landene i vest- og sør-Europa (Fernandez-Crehuet et al., 2016). Når man finner store forskjeller også internt i Europa blir det vanskeligere å generalisere funnene til hele kontinentet eller trekke bredere konklusjoner på tvers av europeiske land.

En ytterligere utfordring ved denne studien er at målet på arbeid-liv balanse ikke skiller mellom konflikt og fasilitering, og tar heller ikke hensyn til retningen av balansen. På denne måten risikerer man å overse viktige nyanser i hvordan ulike aspekter av arbeid-liv balansen påvirker utbrenthet, samt effektive tiltak i forebyggingen og håndteringen av utbrenthet blant norske arbeidstakere.

Videre er det begrenset med eksisterende litteratur på arbeid-liv balanse hos barnløse kvinner. Tidligere forskning har i stor grad fokusert på kvinner med familieforpliktelser og barn, og dette kan potensielt påvirke generaliserbarheten og relevansen av studiens funn. Avslutningsvis indikerer resultatene at forskjellene i gjennomsnittskåre for utbrenthet var moderat,  $\Delta M = -.26$ , og var liten for arbeid-liv balanse,  $\Delta M = .16$ . Til tross for at resultatene viste signifikante kjønnsforskjeller, medvirker dette at den faktiske betydningen av forskjellene kan være relativt liten i praktisk. Dette kan begrense studiens praktiske betydning, og bør tas i betraktning.

## **Implikasjoner for praksis og videre forskning**

Gitt de identifiserte begrensningene, bør fremtidig forskning på kjønnsforskjeller i arbeid-liv balanse og utbrenthet i Norge benytte seg av en mer omfattende og nyansert tilnærming. For å adressere begrensningen med generaliserbarhet til andre land og demografiske grupper, er det hensiktsmessig å gjennomføre replikasjoner under varierende forhold med et bredt utvalg av deltakere (Meltzoff & Cooper, 2018, s. 63). Dette kan bidra til et mer nyansert bilde av kjønnsforskjeller i arbeid-liv balanse og utbrenthet på tvers av land og regioner. På denne måten vil man få et mer solid grunnlag for utviklingen av både politikk og praksis for å fremme en sunn balanse mellom arbeid og privatliv, samt minimere utbrenthet på en global skala. Longitudinelle studier er viktige for å få innsikt i hvordan noe endrer seg over tid, ettersom tversnittstudier kan føre til feilaktige slutninger på bakgrunn av manglende evne til å fange opp individuelle endringer og vekst (Meltzoff & Cooper, 2018, s. 55). En utvidet analyse over lengre perioder, eksempelvis over fem år, vil kunne åpne opp for en dypere innsikt i de langsiktige effektene på arbeidslivet.

Videre underbygger funnene behovet for å ta hensyn til kjønn i fremtidige studier om arbeid-liv balanse og utbrenthet, ettersom resultatene viser at opplevelsen av både arbeid-liv balanse og utbrenthet kan variere på bakgrunn av kjønn. Ved å identifisere kjønns spesifikke tiltak kan en bidra til å adressere de unike utfordringene kvinner og menn møter, og dermed utvikle praktiske tiltak og politikk for å fremme en bedre balanse for alle arbeidstakere. For å adressere den begrensede forskningen på arbeid-liv balanse blant barnløse kvinner, ville det vært interessant å gjennomføre en studie som sammenligner arbeid-liv balanse hos barnløse kvinner med mødre. En slik sammenligning kan belyse eventuelle forskjeller, samt skape et mer nyansert og universelt bilde av arbeid-liv balanse blant alle kvinner.

Denne studien undersøkte utbrenthet gjennom et samlet mål basert på de syv dimensjonene i BAT (Schaufeli et al., 2020). Ved å bruke denne tilnærmingen får man et

overordnet bilde av utbrenthetens karakter og omfang. Likevel er det nødvendig å erkjenne at utbrenthet er et komplekst fenomen, og at hver av de syv dimensjonene kan ha unike innvirkninger på individets opplevelse av utbrenthet. Dersom man hadde valgt å fokusere på en eller flere av disse underdimensjonene separat, kunne man muligens fått andre resultater, og en dypere forståelse av de underliggende mekanismene i utbrenthet. For videre forskning vil det derfor være interessant å undersøke hvordan arbeid-liv balanse relaterer seg til de ulike underdimensjonene i BAT, og om man finner eventuelle kjønnsforskjeller i denne sammenhengen.

For å adressere begrensningen med at arbeid-liv balanse ikke skiller mellom konflikt og fasilitering, eller tar hensyn til retningen av denne balansen, ville det vært verdifullt å utvikle et mer målrettet måleinstrument som tar høyde for disse faktorene. Et slikt verktøy kan gi et mer nyansert bilde på hvordan ulike aspekter av arbeid-liv balanse påvirker trivsel og prestasjoner. Dette vil igjen muliggjøre utforming av mer presise tiltak som effektivt adresserer utfordringene knyttet til både privatliv og arbeidsliv. I tillegg ville det vært interessant å benytte seg av kvalitative tilnærminger for å få innsikt i individets subjektive opplevelse av arbeid-liv balanse, og hvordan dette påvirker individets trivsel og ytelse på arbeidsplassen.

Studien kan ha implikasjoner for både praksis og politikk, og bidra med å utforme tiltak og retningslinjer som er mer tilpasset kjønnsesifikke utfordringer i arbeidslivet. Politikere og arbeidsgivere bør vurdere å implementere flere fleksible arbeidsordninger og støttesystemer som tar hensyn til både kvinner og menns unike behov. På denne måten kan man forsøke å motvirke utbrenthet ved å legge opp til en bedre arbeid-liv balanse. For eksempel kan innføring av mer omfattende foreldrepermisjoner, støtte til mental helse, økt tilgang på barnehageplasser og skolefritidsordninger, lederstøtte, samt stressmestringskurs muligens bidra til å redusere stress (Suresh, 2008), øke arbeid-liv balanse (Dow-Clarke, 2002)

og dermed forebygge utbrenthet blant norske arbeidstakere. Dette vil være hensiktsmessig både for arbeidstakeren selv, men også for arbeidsgivere, ettersom det kan bidra til økt arbeidstilfredshet, lavere sykefravær, og øke produktiviteten (Ybema et al., 2010; Schaufeli et al., 2009). Ved å investere i ansattes velvære, kan bedrifter oppleve en positiv spiral hvor motiverte arbeidstakere bidrar mer effektivt inn i organisasjonen (Kossek & Ozeki, 1998; Michel et al., 2011). Slike tiltak kan sannsynligvis bidra til å fremme likhet på arbeidsplassen, gjennom å nøytralisere noen av de strukturelle barrierene som kan svekke arbeid-liv balansen, og øke risikoen for utbrenthet i Norge.

Videre kan støtte og anerkjennelse på arbeidsplassen eller i privatlivet styrke ansattes motivasjon og engasjement i begge. En arbeidsplass som legger til rette for et rikt privatliv, kan eksempelvis øke ansattes lojalitet og tilfredshet (Nor Asiah et al., 2019). I tillegg kan positive følelsesmessige tilstander fra ett livsområde smitte over på det andre, noe som bidrar til en positiv spiral av følelser og velvære (Fredrickson & Joiner, 2002). Her kan en trekke inn spillover effekten igjen (Skogstad & Einarsen, 2021, s. 309-311), for å illustrere hvordan erfaringer på arbeidsplassen kan påvirke personlig liv, og motsatt. For eksempel kan en suksessfull og produktiv dag på jobben føre til økt glede og energi, som smitter over til privatlivet. På den andre siden kan negative opplevelser på arbeidsplassen føre til irritasjon og stress hjemme. Å effektivt kunne balansere krav fra både arbeid og privatliv kan øke effektiviteten i begge deler av livet, og bidra med å skape en god arbeid-liv balanse. Dette understreker viktigheten av ha en helhetlig tilnærming til arbeidslivspolitik, slik at den ikke kun adresserer de umiddelbare behovene for å bekjempe utbrenthet, men også fremmer en langvarig og bærekraftig velvære for den norske arbeidstaker.

I det moderne arbeidslivet har fasilitering blomstret opp som en essensiell faktor, og forskning viser at dette spiller en betydningsfull rolle i arbeid-liv sammenhengen og påvirker flere aspekter utover kun konflikthåndtering (van Steenbergen et al., 2007). Å oppnå en

balanse mellom arbeid og privatliv krever derfor både fasilitering på arbeidsplassen, samt et redusert arbeid-liv konfliktnivå. Selv om Norge har en arbeidsmiljølov som tar sikte på å skape et helsefremmende arbeidsmiljø, peker resultatene fra denne studien på behovet for ytterligere tiltak, spesielt rettet mot kvinnelige arbeidstakere, for å adressere utbrenthet. Ved å inkludere slike tiltak kan man forhåpentligvis bidra til å redusere forekomsten av utbrenthet og fremme trivsel blant norske arbeidstakere.

### **Konklusjon**

I takt med at utbrenthet har vokst frem som en økende bekymring i dagens moderne arbeidsliv, tar denne studien sikte på å undersøke kjønnsforskjeller i hvordan norske arbeidstakere opplever arbeid-liv balanse og utbrenthet. Resultatene avdekket en signifikant korrelasjon mellom arbeid-liv balanse og utbrenthet, i tråd med tidligere antakelser. Videre tyder funnene på at kvinner står ovenfor større utfordringer enn menn, ettersom de rapporterte signifikant dårligere arbeid-liv balanse og høyere nivåer av utbrenthet. Dette er i samsvar med eksisterende litteratur, som tilsier at kvinner generelt navigerer et mer krevende landskap av personlige og profesjonelle forpliktelser (Lundberg & Frankenhaeuser, 1999; Greenhaus & Beutell, 1985), noe som kan ha alvorlige konsekvenser for deres velvære og jobbprestasjoner (Kanwar et al., 2009; Mcgrade et al., 2020). På den andre siden viste resultatene ingen signifikant kjønnsforskjell i hvordan arbeid-liv balanse påvirker utbrenthet. Dette uventede funnet kan tyde på at det eksisterer universelle faktorer som påvirker alle arbeidstakere, uavhengig av kjønn, noe som utfordrer den tradisjonelle oppfatningen av kjønnsforskjeller i det norske arbeidslivet.

Studiens funn understreker behovet for kjønns spesifikke intervensjoner som kan adressere forskjellene i arbeid-liv balanse og utbrenthet effektivt. Eksempelvis implementering av politikk som fremmer mentale helseprogrammer, fleksible arbeidstider og støttetiltak, kan



sannsynligvis bidra med å redusere utbrenthet og forbedre arbeid-liv balanse, hos kvinner spesielt. Videre forskning bør utforske sammenhengen mellom arbeid-liv balanse og utbrenthet gjennom longitudinelle studier for å vurdere effekten av intervensjoner over tid, samt utvikle en dypere forståelse av varige endringer i arbeidslivet.

I takt med at verden er under stadig endring, må også arbeidsplassene i Norge utvikle seg for å imøtekomme ansattes behov. Ved å forstå og anerkjenne de unike utfordringene kvinner og menn står ovenfor i arbeidslivet, kan man ta et skritt mot en mer balansert arbeidskultur. Dette er ikke kun essensielt for den enkeltes velferd, men også for den generelle helsen og produktiviteten i befolkningen. Så lenge arbeidet og hjemmet er to av de viktigste livsområdene i det moderne samfunnet, er det nødvendig med en dyptgående forståelse av hvordan arbeid-liv balanse og utbrenthet påvirker velvære og helse for å skape et mer bærekraftig arbeidsliv.

## Referanseliste

- Abramson, A. (2022). Burnout and stress are everywhere. *American Psychological Association*, 53(1). <https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-burnout-stress>
- Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A. & Shirom, A. (2010). Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: A 10-year prospective register-linkage study. *Journal of Psychosomatic Research* 69(1), 51-57.  
<https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2010.01.002>
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Allis, P. & O'Driscoll, M. (2008). Positive effects of nonwork-to-work facilitation on well-being in work, family and personal domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 273-291. <https://doi.org/10.1108/02683940810861383>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A. & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Arnesen, H. S. (2023). *Arbeidsdeling i hjemmet: Er likestilte par mer fornøyde?* Statistisk Sentralbyrå. <https://www.ssb.no/befolkning/barn-familier-og-husholdninger/artikler/arbeidsdeling-i-hjemmet-er-likestilte-par-mer-fornoyde>
- Bellante, D. & Link, A. N. (1981). Are public sector workers more risk averse than private sector workers? *Industrial & Labor Relations Review*, 34(3), 408.  
<https://doi.org/10.2307/2522787>

- Bianchi, S. M. & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st Century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705-725.  
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x>
- Christensen, J. O. & Knardahl, S. (2010). Work and neck pain: A prospective study of psychological, social, and mechanical risk factors. *European Journal of Pain*, 15(1), 162-173. <https://doi.org/10.1016/j.pain.2010.07.001>
- Christensen, J. O. & Knardahl, S. (2012). Work and back pain: A prospective study of psychological, social and mechanical predictors of back pain severity. *European Journal of Pain*, 16(6), 921-933. <https://doi.org/10.1002/j.1532-2149.2011.00091.x>
- Crudden, G., Margiotta, F. & Doherty, A. M. (2023). Physician burnout and symptom of anxiety and depression: Burnout in Consultant Doctors in Ireland Study (BICDIS). *Public Library of Science*, 18(3), e0276027-e0276027.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0276027>
- De Beer, L. T., Christensen, M., Sørengaard, T. A., Innstrand, S. T. & Schaufeli, W. B. (2023). The psychometric properties of the Burnout Assessment Tool in Norway: A thorough investigation into construct-relevant multidimensionality. *Scandinavian Journal of Psychology*. <https://doi.org/10.1111/sjop.12996>
- Doucet, A. & Klostermann, J. (2024). What and how are we measuring when we research gendered divisions of domestic labor? Remaking the household portrait method into a care/work portrait. *Sociological Research Online*, 29(1), 243-263.  
<https://doi.org/10.1177/13607804231160740>
- Dow-Clarke, R. A. (2002). Work-Life balance in an industrial setting: Focus on advocacy. *American Association of Occupational Health Nurses*, 50(2), 67-74.  
<https://doi.org/10.1177/216507990205000206>

- Drummond, D. (2016). Four tools for reducing burnout by finding work-life balance. *Family Practice Management*, 23(1), 28-33.  
<https://www.aafp.org/pubs/fpm/issues/2016/0100/p28.pdf>
- Duxbury, L., Stevenson, M. & Higgins, C. (2018). Too much to do, too little time: Role overload and stress in a multi-role environment. *International Journal of Stress Management*, 25(3), 250-266. <https://doi.org/10.1037/str0000062>
- Eek, F. & Axmon, A. (2015). Gender inequality at home is associated with poorer health for women. *Scandinavian Journal of Public Health*, 43(2), 176-182.  
<https://doi.org/10.1177/1403494814562598>
- Emberland, J. S., Nielsen, M. B. & Knardahl, S. (2017). Psychological, social, and mechanical work exposures and disability retirement: A prospective registry study. *Biomed Central Public Health*, 17(1), 56-56. <https://doi.org/10.1186/s12889-016-3921-0>
- Endresen, K. A. & Hertzberg, I. G. (2017). *The superwomen of modern time* [Oslo Metropolitan University]. <https://hdl.handle.net/10642/5436>
- Fernandez-Crehuet, J. M., Gimenez-Nadal, J. I. & Recio, L. E. R. (2016). The national work-life balance index: The european case. *Social Indicators Research*, 128(1), 341-359.  
<https://doi.org/10.1007/s11205-015-1034-2>
- Finne, L. B., Christensen, J. O. & Knardahl, S. (2014). Psychological and social work factors as predictors of mental distress: A prospective study. *Public Library of Science*, 9(7), e102514-e102514. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0102514>
- Fredrickson, B. L. & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13(2), 172-175.  
<https://doi.org/10.1111/1467-9280.00431>

- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- George, E. & K.A, Z. (2015). Job related stress and job satisfaction: A comparative study among bank employees. *The Journal of Management Development*, 34(3), 316-329. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2013-0097>
- GII. (2020). Gender Inequality Index (GII). *Human development reports*. <https://hdr.undp.org/en/composite/GII>
- Giuliano, P. (2017). Gender: An historical perspective. *Women & Psychology eJournal*, 23635. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190628963.013.29>
- Grandey, A. A. & Cropanzano, R. (1999a). 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>
- Grandey, A. A. & Cropanzano, R. (1999b). 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>
- Greenglass, E. R. & Burke, R. J. (1988). Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences. *Sex Roles*, 18(Feb 88), 215-229. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/BF00287791>
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.  
<https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Grobelna, A. (2021). Emotional exhaustion and its consequences for hotel service quality: The critical role of workload and supervisor support. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(4), 395-418. <https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1841704>
- Grøteide, H. & Sunde, S. K. (2012). *Utbrenthet og mestring i et norsk utvalg. En surveystudie av sammenhengen mellom jobbkrav, jobbbressurser, mestring og utbrenthet (N=5022)* [The University of Bergen]. <https://bora.uib.no/bora-xmlui/handle/1956/6454>
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R. & Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Behavior*, 10(2), 138-154. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.138>
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E. & Lyons, S. T. (2010). Coping with overload and stress: Men and women in dual-earner families. *Journal of Marriage and Family*, 72(4), 847-859. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00734.x>
- Hill, E. J., Allen, S., Jacob, J., Bair, A. F., Bikhazi, S. L., Van Langeveld, A., Martinengo, G., Parker, T. T. & Walker, E. (2007). Work—family facilitation: Expanding theoretical understanding through qualitative exploration. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 507-526. <https://doi.org/10.1177/1523422307305490>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>

- Haar, J. M., Roche, M. & ten Brummelhuis, L. (2018). A daily diary study of work-life balance in managers: Utilizing a daily process model. *International Journal of Human Resource Management*, 29(18), 2659-2681.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1314311>
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Falkum, E. & Aasland, O. G. (2011). Exploring within- and between-gender differences in burnout: 8 different occupational groups. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 84(7), 813-824.  
<https://doi.org/10.1007/s00420-011-0667-y>
- Innstrand, S. T., Melbye Langballe, E., Espnes, G. A., Falkum, E. & Gjerløy Aasland, O. (2008). Positive and negative work-family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work and Stress*, 22(1), 1-15.  
<https://doi.org/10.1080/02678370801975842>
- Jain, A. K., Srivastava, S. & Cubico, S. (2020). Women entrepreneurship in India: A work-life balance perspective. I (s. 301-311) (Studies on entrepreneurship, structural change and industrial dynamics). Springer international publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-89336-5\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-319-89336-5_13)
- Jimenez, J. C. M., Flores, M. M. T., Tovar, L. A. R. & Vilchis, F. L. (2014). Evolution of the concept and models of work exhaustion (burnout): The research in Mexico. *International Business Research (Toronto)*, 7(9). <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n9p45>
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. & Millet, C. (2005). The experience of workrelated stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
- Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K. & Kodwani, A. D. (2009). Work-life balance and burnout as predictors of job satisfaction in the IT-ITES industry. *Vision (New Delhi, India)*, 13(2), 1-12. <https://doi.org/10.1177/097226290901300201>

- Khurshid, S., Shahzadi, S., Rashid, I., Amin, F. & Khan, M. F. (2023). Family social capital and life satisfaction among working women: Mediating role of work–life balance and psychological stress. *Family Journal*, 106648072311570.  
<https://doi.org/10.1177/10664807231157026>
- Kim, S. & Wright, B. E. (2007). IT Employee work exhaustion: Toward an integrated model of antecedents and consequences. *Review of Public Personnel Administration*, 27(2), 147-170. <https://doi.org/10.1177/0734371X06290775>
- Kinman, G. & Jones, F. (2008). A life beyond work? Job demands, work-life balance, and wellbeing in UK academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1-2), 41-60. <https://doi.org/10.1080/10911350802165478>
- Koniarek, J. & Dudek, B. (1996). Social support as a buffer in the stress-burnout relationship. *International Journal of Stress Management*, 3(2), 99-106.  
<https://doi.org/10.1007/BF01857718>
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Kuhn, U., Klaas, H. S., Antal, E., Dasoki, N., Lebert, F., Lipps, O., Monsch, G.-A., Refle, J.-E., Ryser, V.-A., Tillmann, R. & Voorpostel, M. (2021). Who is most affected by the Corona crisis? An analysis of changes in stress and well-being in Switzerland. *European Societies*, 23(S1), S942-S956.  
<https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1839671>
- Langballe, E. M., Innstrand, S. T., Aasland, O. G. & Falkum, E. (2009). The predictive value of individual factors, work-related factors, and work-home interaction on burnout in



- female and male physicians: A longitudinal study. *Stress and Health*, 27(1), 73-87.  
<https://doi.org/10.1002/smi.1321>
- Lin, W., Wang, H., Gong, L., Lai, G., Zhao, X., Ding, H. & Wang, Y. (2020). Work stress, family stress, and suicide ideation: A cross-sectional survey among working women in Shenzhen, China. *Journal of Affective Disorders*, 277, 747-754.  
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.08.081>
- Lundberg, U. & Frankenhaeuser, M. (1999). Stress and workload of men and women in high-ranking positions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 142-151.  
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.2.142>
- Mahfouz, M. S., Osman, S. A., Mohamed, B. A., Saeed, E. A. M., Ismaeil, M. I. H., Elkhider, R. A. A. & Orsud, M. A. (2023). Healthcare professionals' experiences during the COVID-19 pandemic in Sudan: A cross-sectional survey assessing quality of life, mental health, and work-life-balance. *International Journal of Public Health*, 68, 1605991-1605991. <https://doi.org/10.3389/ijph.2023.1605991>
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- 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>
- Mcgrade, P., Reinhart, E., Reely, K., Dowdy, K., Seth, N., Jones, C., Horan, M., Provenzano, N., Ramirez, P., Hammonds, K. A. P. & Khan, S. H. (2020). A systematic review of burnout and its relation to work-life balance and scheduling among United States physicians. *The Southwest Respiratory and Critical Care Chronicles*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.12746/swrccc.v8i34.663>
- McNeish, D. (2018). Thanks coefficient alpha, we'll take it from here. *Psychological Methods*, 23(3), 412-433. <https://doi.org/10.1037/met0000144>

- Mehta, B. S. & Awasthi, I. C. (2019). Measurement of Women's Work. I (s. 33-54).  
Singapore: Springer Singapore. [https://doi.org/10.1007/978-981-13-9057-9\\_2](https://doi.org/10.1007/978-981-13-9057-9_2)
- Meltzoff, J. & Cooper, H. (2018). *Critical thinking about research: Psychology and related fields* (2,2nd. utg.). Washington: American Psychological Association.  
<https://doi.org/10.1037/0000052-000>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. & Baltes, B. B. (2011).  
Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Netemeyer, R. G., Brashear-Alejandro, T. & Boles, J. S. (2004). A cross-national model of job-related outcomes of work role and family role variables: A retail sales context. *The Journal of the Academy of Marketing Science*, 32(1), 49-60.  
<https://doi.org/10.1177/0092070303259128>
- Ng, E. S. W., Gossett, C. W., Chinyoka, S. & Obasi, I. (2016). Public vs private sector employment: An exploratory study of career choice among graduate management students in Botswana. *Personnel Review*, 45(6), 1367-1385.  
<https://doi.org/10.1108/PR-10-2014-0241>
- Nor Asiah, M., Farah Damia, N., Noor Raihan Abd, H. & Rudzi, M. (2019). The relationship of job satisfaction, flexible work arrangements and employee performance: a case study of employees in several private universities in Klang Valley, Malaysia. *Asian Journal of Social Science Research*, 2(2).
- Ozan, M. B. (2009). A study on primary school teacher burnout levels: The northern cyprus case. *Journal of Education*, 129(4), 692.
- Pace, F. & Sciotto, G. (2022). Gender differences in the relationship between work-life balance, career opportunities and general health perception. *Sustainability (Basel, Switzerland)*, 14(1), 357. <https://doi.org/10.3390/su14010357>

- Posig, M. & Kickul, J. (2004). Work-role expectations and work family conflict: Gender differences in emotional exhaustion. *Women in Management Review (Bradford, West Yorkshire, England : 1992)*, 19(7), 373-386.  
<https://doi.org/10.1108/09649420410563430>
- Ronda, L., Ollo-López, A. & Goñi-Legaz, S. (2016). Family-friendly practices, high-performance work practices and work–family balance: How do job satisfaction and working hours affect this relationship? *Management Research (Armonk, N.Y.)*, 14(1), 2-23. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-02-2016-0633>
- Sánchez-Sánchez, N. & Fernández Puente, A. C. (2021). Public versus private job satisfaction. Is there a trade-off between wages and stability? *Public Organization Review*, 21(1), 47-67. <https://doi.org/10.1007/s11115-020-00472-7>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organization Behavior* 30(7), 893-917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schaufeli, W. B., Desart, S. & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)-Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schaufeli, W. B. & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & Health*, 16(5), 501-510.  
<https://doi.org/10.1080/08870440108405523>
- Schaufeli, W. B. & Maslach, C. (1993). Historical and conceptual development of burnout. I *Professional Burnout: Recent developments in theory and research* (1. utg., s. 1-16).
- Seymour, J. (1992). No time to call my own: Women's time as a household resource. *Women's Studies International Forum*, 15(2), 187-192. [https://doi.org/10.1016/0277-5395\(92\)90099-H](https://doi.org/10.1016/0277-5395(92)90099-H)

- Shaleh, A. R. & Nuraini, P. (2021). Examining gender role attitude as a moderator of personality, social support, and childcare responsibilities in women's work-life balance. *Psikohumaniora* 6(2), 229-244. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v6i2.9591>
- Skogstad, A. & Einarsen, S. (2021). *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer* (3. utgave. utg.). Fagbokforlaget.
- Sofer, C. & Thibout, C. (2019). Women's investment in career and the household division of labour. *Applied Economics*, 51(60), 6535-6557. <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1644440>
- SSB. (2020, 29.06.2020). *Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen*. Statistisk Sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo/hvert-3-aar/2020-06-29>
- SSB. (2024, 29.02.2024). *Sykefravær*. Statistisk Sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/sykefravaer>
- Suresh, S. (2008). Stress and coping strategies. *Management and Labor Studies*, 33(4), 482-487. <https://doi.org/10.1177/0258042X0803300403>
- van Steenbergen, E. F., Ellemers, N. & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 279-300. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.279>
- 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(1), 108-130. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)
- Wayne, J. H., Randel, A. E. & Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 445-461. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.002>

WHO. (2019). *International statistical classification of diseases and related health problems (ICD-11)*. World Health Organisation.

<https://www.who.int/classifications/classification-of-diseases>

Wright, T. A. & Hobfoll, S. E. (2004). Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of conservation of resources (COR) theory and job burnout. *Journal of Business and Management*, 9(4), 389.

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/commitment-psychological-well-being-job/docview/211515855/se-2?accountid=12870>

Ybema, J. F., Smulders, P. G. W. & Bongers, P. M. (2010). Antecedents and consequences of employee absenteeism: A longitudinal perspective on the role of job satisfaction and burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 102-124.

<https://doi.org/10.1080/13594320902793691>

Zaleznik, A. (1965). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. *The American Journal of Sociology*, 71(1), 103-104. <https://doi.org/10.1086/224004>

