



UiT Norges arktiske universitet

Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi

Work-life balance: En undersøkelse blant norske arbeidstakere

Føleide, Geir & Storelv, Agnethe Vibeke

Masteroppgave i ledelse, BED-3906, erfaringsbasert, juni 2024

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Bakgrunn for valg av tema	2
1.2	Problemstilling	3
2	Teori	5
2.1	Work-life balance (WLB)	7
2.2	Arbeidsbelastning	10
2.3	Rollekonflikt.....	12
2.4	Støtte i organisasjonen	15
2.5	Alder og WLB	17
2.6	Kjønn og WLB	19
2.7	Sivilstatus og WLB	20
2.8	Jobbtilfredshet	22
2.9	Turnover	24
2.10	Jobbmotivasjon.....	26
2.11	Oppsummering og hypoteser	26
3	Metode og gjennomføring av undersøkelsen	28
3.1	Valg av metode.....	28
3.2	Utvalget i vår undersøkelse	29
3.3	Metodevurdering og kritikk	31
3.4	Om datainnsamlingen.....	32
3.5	Operasjonalisering av teoretiske begrep	34
3.5.1	Operasjonalisering av arbeidsbelastning	34
3.5.2	Operasjonalisering av rollekonflikt	35
3.5.3	Operasjonalisering av jobbengasjement.....	35
3.5.4	Operasjonalisering av støtte i organisasjonen	36
3.5.5	Operasjonalisering av motivasjon, jobbtilfredshet og turnover	36

3.5.6	Operasjonalisering av WLB	37
3.6	Metodevalg for analyse av data.....	37
4	Presentasjon og analyse av funn.....	39
4.1	Utarbeiding av en WLB indeks	39
4.2	Hypoteser	41
4.2.1	Hypotese 1:.....	41
4.2.2	Hypotese 2.....	42
4.2.3	Hypotese 3.....	42
4.2.4	Hypotese 4.....	43
4.2.5	Hypotese 5.....	44
4.2.6	Hypotese 6.....	45
4.2.7	Hypotese 7.....	45
4.2.8	Oppsummering	46
5	Analyse og drøfting av resultater	47
5.1	Drøfting av resultater	47
6	Konklusjon	50
6.1	Teoretiske implikasjoner	51
6.2	Praktiske implikasjoner	53
6.3	Videre forskning.....	54
	Referanseliste	55
	Vedlegg 1	59
	Vedlegg 2	62

Tabelliste

Tabell 1 - Kapitteloversikt teori	2
Tabell 2 - Hypoteser	4
Tabell 3 - Hypoteseoversikt	27
Tabell 4 - Aldersgruppe.....	30
Tabell 5 - Sivilstatus.....	31
Tabell 6 - Arbeidsbelastning	35
Tabell 7 - Rollekonflikt	35
Tabell 8 - Jobbengasjement.....	35
Tabell 9 - Støtte i organisasjonen	36
Tabell 10 – Jobbmotivasjon	36
Tabell 11 - Jobbtilfredshet.....	36
Tabell 12 – Turnover.....	36
Tabell 13 - Cronbach`s alpha skala	40
Tabell 14 - Cronbach´s alpha test.....	40
Tabell 15 - WLB indeks	40
Tabell 16 - Mean score kjønn.....	41
Tabell 17 - T-test	41
Tabell 18 - Mean score sivilstatus.....	42
Tabell 19 - F-test	42
Tabell 20 - Mean score enslige vs andre	43
Tabell 21 - T-test enslige vs andre	43
Tabell 22 - Mean score aldersgrupper.....	43
Tabell 23 - Korrelasjonstest aldersgrupper	44
Tabell 24 - Korrelasjonstest turnover.....	44
Tabell 25 - Korrelasjonstest jobbtrivsel	45
Tabell 26 - Korrelasjonstest jobbmotivasjon	46
Tabell 27 - Hypotese resultat	46

Figurliste

Figur 1 - WLB oversikt (Føleide & Storelv).....	6
Figur 2 - Tidsbalanse, kilde: Seiwert (2008, s.20)	9
Figur 3 - Work/Family Border Theory, Clark (2000, s.754).....	13
Figur 4 - Medarbeiderskap, Amundsen (2019, s. 221).....	16
Figur 5 - WLB modell (Føleide & Storelv).....	52

Forord

Denne masteroppgaven representerer den avsluttende delen av vår treårige utdanning ved Norges arktiske universitet, campus Harstad. Oppgaven er en del av mastergradstudiet i erfaringsbasert ledelse og teller 30 studiepoeng. Vi har jobbet med denne oppgaven i over ett år, og det har vært et hektisk, utfordrende og ikke minst lærerikt år.

Vi har innsett at en master ikke bare dreier seg om å levere et større skriftlig arbeid, men at selve prosessen er en viktig læring i seg selv. I tillegg har vi skrevet masteren i par og det har gitt mye nyttig lærdom som kan brukes i andre sammenhenger, både på jobb og ellers i livet. I prosessen med å skrive denne masteren føler vi at vi har sittet i en berg- og dalbane som har gått opp og ned, der vi i på toppene har følt mestring og motivasjon, raskt etterfulgt av perioder hvor vi har famlet i mørket og mistet troen.

I prosessen har vi vært innom flere ulike tema for vår oppgave, men til slutt bestemte vi oss for å gå for work-life balance (WLB). Det morsomme er jo at dette er et tema vi virkelig har fått kjenne på kroppen i løpet av denne perioden. Vi er begge i full jobb, småbarnsforeldre, «deltidssjåfør» til barnas aktiviteter på ettermiddagen og engasjert i verv utenom jobb. Plasserer du en master på toppen av alt dette så gjør det noe med din WLB, den kommer litt i ubalanse. Så dette har virkelig vært en periode hvor vi har fått kjent på WLB i praksis.

Men dette er og en av grunnene til at vi valgte å fordype oss i WLB, nettopp for å se på hva man kan sette søkelys på i jobbsammenheng for å bidra til økt WLB på arbeidsplassen. Vi anser det som et viktig verktøy for oss som fremtidige ledere å ha god kjennskap til hva WLB er og hvordan det påvirker norske arbeidstakere, både positivt og negativt. I tillegg kan det virke som at WLB er noe som har fått økt betydning for arbeidstakerne i Norge siste årene og kanskje spesielt for de nyeste arbeidstakerne.

Vi vil takke de på hjemmebane som har vært tålmodig med oss i arbeidet med å fullføre dette masterstudiet og selvfølgelig rette en stor takk til vår veileder Professor Baard Herman Borge som har hjulpet oss inn på stien igjen de gangene vi har vandret ut i skogen.

Geir Føleide og Agnethe Storelv

Harstad, juni 2024

1 Innledning

Etter et raskt søk på internett på work-life balance dukker det opp mange saker som omhandler work-life balance enten direkte eller indirekte. Tematikk som ofte går igjen er tidsklemma og hverdagen som ikke går opp, hjemmekontor og fleksibelt arbeid, 6-timersdagen og behovet for et mer familievennlig arbeidsliv, for å nevne noe.

Work-life balance er et tema som engasjerer og som er aktuelt for mange innen det norske arbeidslivet. Dette kommer også godt frem i podkasten «Work life balance med Sarah» hvor hun intervjuer Fredrik Fornes som forteller om en indisk organisasjonspsykolog som peker på følgende ulikheter i dagens generasjoner. Tidligere generasjoner kjennetegnes av at de fokuserte mer på overlevelse, skape stabilitet og trygghet for seg selv og familien, mens dagens generasjoner som nå er i arbeidslivet har mer fokus på livskvaliteten og et økt fokus på det store bildet.

Fornes (2023) mener at det er viktig at arbeidsgiver tar inn over seg det at WLB er viktig for den oppvoksende generasjonen. Den samme trenden forsterkes av en undersøkelse utført av Academic work (2020) hvor de kartla hva som er viktig ved valg av arbeidstaker, her svarte 38% at fleksibilitet og work-life balance var viktige egenskaper. Dette kan være en medvirkende årsak til at work-life balance virker å være et mer dagsaktuelt tema blant dagens arbeidstakere enn tidligere.

I en artikkel på nettsiden Intrafish.no har Mathisen (2024) sett på trender for arbeidslivet for 2024. En av de syv trendene Mathisen (2024) omtaler for 2024 er at utviklingen vil føre til at det blir satt mer fokus på programmer som tar sikte på å beholde ansatte, disse programmene vil fokusere på faglig vekst, fleksible arbeidsordninger og forbedret work-life balance (WLB).

Vi har i vår oppgave bestemt oss for å fordype oss i work-life balance, balansen mellom jobb, fritid og familie. Videre i oppgaven vil vi benytte det engelske begrepet work-life balance da vi ikke har funnet en oversettelse som vi mener er dekkende nok for betydningen av dette begrepet. I tillegg for å slippe å bruke unødvendig mange ord på å skrive work-life balance (WLB) gjennom hele oppgaven, vil vi fra nå av kun benytte oss av forkortelsen WLB gjennom resten av teksten.

Videre i denne oppgaven vil vi derfor undersøke hvordan norske arbeidstakere opplever WLB. Målet med oppgaven er i grove trekk å hovedsakelig prøve å forklare hvordan individuell variasjon i WLB kan forklares og hvilke virkninger god eller dårlig WLB har for den enkelte arbeidstaker.

Men før det skal vi kort si litt om strukturen i oppgaven. I prosessen med oppgaven har vi utarbeidet en problemstilling, på bakgrunn av den har vi utarbeidet to forskningsspørsmål som skal hjelpe oss å finne svar på vår problemstilling. Deretter utarbeidet vi 7 hypoteser basert på teori som vi seinere vil teste om de kan underbygges av resultatene eller om de må falsifiseres. I teoridelen vil vi begynne med å gå gjennom WLB på et generelt nivå for å forklare hvilke områder av WLB vi ønsker å undersøke nærmere i oppgaven. Deretter har vi delt teorien inn i 3 ulike deler.

1. Variabler som utgjør WLB	2. Variabler som påvirker WLB	3. Effekter av WLB
2.2 Arbeidsbelastning	2.5 Alder	2.8 Jobbtilfredshet
2.3 Rollekonflikt	2.6 Kjønn	2.9 Jobbmotivasjon
2.4 Støtte i organisasjonen	2.7 Sivilstatus	2.10 Turnover

Tabell 1 - Kapitteloversikt teori

Den første delen består av **variabler som utgjør WLB** (tabell 1) her har vi gått gjennom litteratur tilknyttet faktorer/variabler som kan inngå i en WLB indeks, målet med den er at den skal kunne måle opplevelsen av WLB. Her har vi sett på følgende variabler: arbeidsbelastning, rollekonflikt og støtte i organisasjonen. Den andre delen av teorien omhandler **variabler som påvirker WLB** (tabell 1) har vi sett på faktorer/variabler som kan påvirker WLB blant de ansatte. I den tredje delen har vi sett på **effekter av WLB** (tabell 3), herunder alder, kjønn og sivilstatus som er bakgrunnsvariabler som kan antes å gi god/dårlig WLB.

Avslutningsvis i teorikapittelet vil vi se på teori som omhandler effekter av WLB (tabell 1), her ser vi da på variabler som måler effekter av god/dårlig WLB for den enkelte.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Vi har som nevnt bestemt oss for å se nærmere på WLB for å få en forståelse av hva begrepet innebærer, og hva vi legger i det. Som et ledd i denne prosessen har vi utført en spørreundersøkelse blant norske arbeidstakere. Resultatene fra spørreundersøkelsen ønsker vi

å analysere for å se om vi finner noe variasjon på WLB blant de ansatte basert på kjønn, alder og sivil status. Hva betyr kjønn, alder og sivilstatus i forhold til WLB og hvordan kan man tenke seg at dette er med å påvirke WLB. Har det noen betydning på WLB at man har familie og barn i forhold til de som ikke er i en slik situasjon, har alderen noen betydning for hvordan man opplever WLB og er det noen kjønnsmessige forskjeller på hvordan menn og kvinner opplever WLB. Dette er noe av det vi ønsker å se nærmere på i denne oppgaven.

Videre i oppgaven vil vi se nærmere på hvilke konsekvenser WLB kan ha for den enkelte. Hva er effekten av høy WLB? Vi vil da sette søkelys på konsekvenser for arbeidsplassen, da med spesielt tanke på om WLB påvirker turnover, jobbmotivasjon og eventuelt trivsel på arbeidsplassen.

Siste, og kanskje viktigste årsaken til at vi ønsker å se nærmere på dette er for å skape forståelse rundt hvordan WLB påvirker de ansatte i norske bedrifter og hvilke tiltak man eventuelt kan anbefale å innføre for å unngå lav WLB eller for å øke WLB blant ansatte i norske bedrifter. I forskning på WLB er det ulike tolkninger og nyanser innenfor WLB begrepet og hva begrepet består av. Noe forskningen peker på er at WLB tar for mye hensyn til familiedomenet, andre at det ikke tar nok hensyn til helseaspektet, men de fleste er enig i at essensen i WLB er å oppnå en viss balanse i livet. Det finnes mye nyere forskning som er utført de senere årene som omhandler WLB. Slår du opp i en ordbok for å oversette begrepet til norsk finner du følgende oversettelse: «Balansen mellom arbeidsliv og privatliv» (Glosbe, 2023). Det er forsket på mange ulike tema innenfor WLB, men tema som går igjen er fleksibelt arbeid, kvinner og WLB, tidsklemma, viktigheten av WLB og turnover for å nevne noen. Vi har valgt å avgrense vår oppgave til å ta for seg den arbeidsrelaterte delen av WLB. I neste kapittel tar vi for oss problemstilling, forskningsspørsmål og våre hypoteser.

1.2 Problemstilling

Formålet med denne masteroppgaven er å måle hvordan de ansatte i norske bedrifter opplever WLB på sin arbeidsplass, for deretter å se om det er individuelle variasjon mellom kjønn, alder og sivilstatus (tabell 1). Så vil vi undersøke om WLB har en sammenheng med turnover, jobbtilfredshet og jobbmotivasjon (tabell 1). Men for å kunne måle WLB må vi først utarbeide en WLB indeks. Den vil fungere som et mål for opplevd WLB blant de ansatte. WLB indeksen vil vi utarbeide med bakgrunn i teori basert på arbeidsbelastning, rollekonflikt og støtte i organisasjonen (tabell 1). Vi skal da se på de ulike faktorer (tabell 1) og hvordan de

korrelerer med WLB, hva de betyr for den enkelte arbeidstaker og hvilke effekter de kan føre med seg.

For å gjøre det har vi satt følgende overordnede problemstilling:

Hvordan opplever norske arbeidstakere work-life balance?

For å klare å besvare problemstillingen har vi utarbeidet følgende to forskningsspørsmål:

F1: «Hvordan kan individuell variasjon i WLB forklares?»

F2: «Hvilke virkninger har god eller dårlig WLB for den enkelte arbeidstaker»

For at problemstillingen skal være forskbar har vi først sett på kjernen i problemstillingen som er å kartlegge hva og hvem, deretter har vi sett på rammene i form av rom og tid (Jacobsen, 2015). Vi har valgt å avgrense oppgaven til å gjelde arbeidstakere i Norge, hvor vi har som hensikt å se nærmere på hvordan ansatte i norske bedrifter opplever WLB på sin arbeidsplass. Her blir det da viktig å få belyst om denne opplevde WLB er god eller mindre god. For å måle det har vi utarbeidet noen hypoteser som vi vil teste seinere i oppgaven, disse hypotesene er og knyttet til hvert av de to forskningsspørsmålene som vi har presentert over. Hypotesene vi har utarbeidet og hvilket forskningsspørsmål de skal være med å besvare vises i tabellen under:

Hypoteser		Forskningsspørsmål
H1	<i>Kvinner scorer lavere på WLB enn menn</i>	F1
H2	<i>Det vil være signifikant forskjell mellom WLB hos arbeidstakere med forskjellig sivilstatus.</i>	F1
H3	<i>Arbeidstakere som er enslige og uten barn vil score høyere på WLB enn andre arbeidstakere.</i>	F1
H4	<i>WLB og alder korrelerer positivt.</i>	F1
H5	<i>WLB indeks korrelerer negativt med turnoverintensjon</i>	F2
H6	<i>WLB indeks korrelerer positivt med jobbtrivsel</i>	F2
H7	<i>WLB indeks korrelerer positivt med jobbmotivasjon</i>	F2

Tabell 2 - Hypoteser

Vi vil derfor videre i oppgaven knytte våre hypoteser sammen med teorigrunnlaget som igjen vil danne grunnlaget for vårt spørreskjema. Når vi avslutter spørreundersøkelsen og har fått inn resultatene vil vi teste ut hypotesene. Deretter vil vi analysere funnene senere i oppgaven

for å se om de kan verifiseres eller falsifiseres. Summen av dette vil i slutten av vår master oppgave kunne gi oss noen svar på våre forskningsspørsmål og belyse vår problemstilling. I neste kapittel vil vi gå gjennom relevant teori.

2 Teori

I teorikapittelet vil vi presentere teori og forskning som omhandler det vi ønsker å forske på og som danner rammen for selve oppgaven. Formålet med oppgaven er å måle WLB blant arbeidstakere i Norge, det vil derfor være mye teori som primært omhandler WLB og spesielt de arbeidsrelaterte faktorene som er hovedtema i oppgaven.

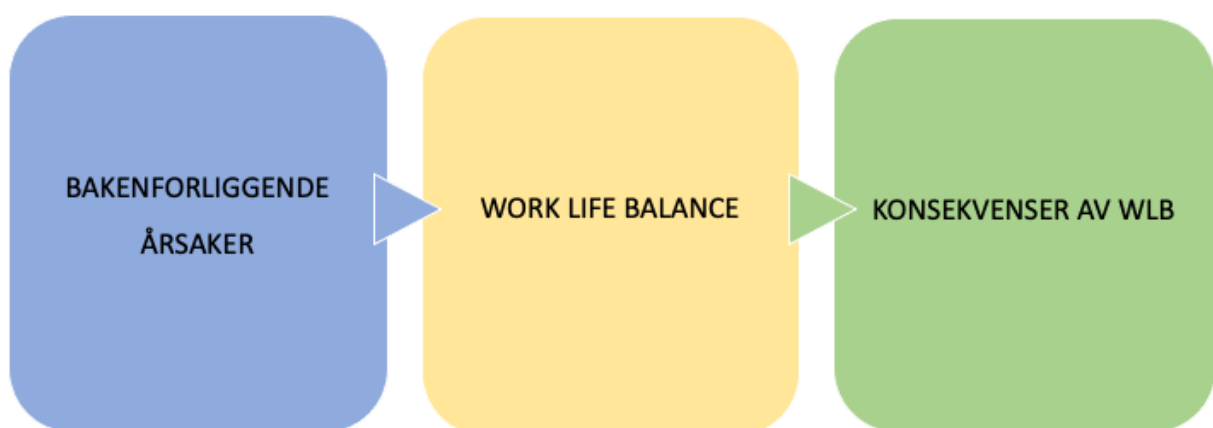
Vi har utarbeidet en indeks som skal benyttes til å måle WLB, denne indeksen går fra laveste verdi på 6 til høyeste verdi på 30. Denne WLB indeksen vil vi benytte oss av seinere i oppgaven i forbindelse med testing av hypotesene våre. WLB indeksen er et samlemål for hvor god WLB den enkelte personen har basert på svarene i spørreundersøkelsen. Deretter skal vi mot slutten av oppgaven bruke WLB indeksen til å teste ut hypotesene vi har utarbeidet, slik at vi kan undersøke om våre hypoteser kan falsifiseres eller underbygges.

I første del av teorikapittelet vil vi beskrive tidligere forskning innenfor WLB, og vi vil se nærmere på litteratur som beskriver WLB. Målet er å kartlegge WLB slik at vi tilegner oss god oversikt over de ulike faktorene som avgjør graden av WLB, deretter ser vi på ulike variabler som kan være med å påvirke hvordan arbeidstakerne opplever WLB (kjønn, sivilstatus og alder). Her vil vi se om det er forskjeller basert på ansattes alder og hvordan de opplever WLB, om det er forskjeller mellom kvinner og menn sine opplevelser av WLB og om deres sivilstatus påvirker WLB. Vi ønsker også å belyse de ulike livssituasjoner. Det å ha litt forståelse for de ulike livssituasjonene kan være viktig for å identifisere om det er sammenhenger mellom ulike livssituasjoner og grad av opplevd WLB. I denne delen vil vi se nærmere på kjønnsforskjeller og kanskje spesielt på kvinners tilknytning til WLB. Da det kan være interessant å se om det er en sammenheng mellom lav WLB score og kjønn innenfor disse områdene. I den første delen strukturere teorikapitlene på følgende måte, de første avsnittene i tar for seg variabler som utgjør WLB (tabell 1), disse avsnittene vil derfor bygges opp med forankring i teori og avsluttes med en oppsummering.

I del to av teorien vil vi se nærmere på teori og forskning rundt faktorer som påvirker WLB. Dette er faktorer som arbeidsbelastning, rollekonflikt og støtte i organisasjonen som er områder som basert på teori inngår i WLB begrepet. Vi vil også se på jobb/familie og grenseteori som er viktig å dra inn for å belyse de utydelige overgangene mellom arbeid og fritid. Her har vi valgt å avgrense oppgaven til å se på de arbeidsrelaterte faktorene. Det medfører at vi ikke ser på andre aspekter som litteraturen viser påvirker WLB, som for eksempel familie og helse.

Del tre av teorien vil omhandle teori rundt hvilke positive og negative effekter WLB kan ha på ansatte og bedrifter. Der vil vi ha søkelys på forskning og teori rundt turnover, motivasjon og jobbtrivsel, denne delen avsluttes med å bygge bro over til metodedelen. Målet er at dette skal gi oss et godt grunnlag for å drøfte og diskutere både hypotesene og funn senere i oppgaven. Del to og del tre i teorikapittelet omhandler variabler som påvirker WLB og effekter av WLB (tabell 1). Disse kapitlene vil bygges opp med følgende struktur; først gjennomgår vi relevant teori for å belyse emnet, deretter oppsummere vi teoridelen før vi avslutningsvis presenterer hypotesene som vi ønsker å teste ut innenfor det gitte emnet.

Vi har utarbeidet en enkel modell (figur 1) som vi har brukt for å synliggjøre i grove trekk hva vi ønsker å forske på og hvilke hypoteser vi ønsker å teste ut. Modellen (figur 1) oppsummerer de tre ulike inndelingene av vår teoridel og er gir dermed en grov oversikt over hva vi ønsker å oppnå i denne masteroppgaven.



Figur 1 - WLB oversikt (Føleide & Storelv)

I den første boksen (blå) er det bakenforliggende årsaker som kan påvirke den enkeltes WLB, i den andre boksen (gule) er det begreper som i all hovedsak omhandler arbeidsliv

dimensjonen av WLB og i den tredje boksen (grønne) er det konsekvensene av WLB, som kan være både positive og negative.

Videre i oppgaven vil denne modellen være den røde tråden i oppgaven, vi vil se nærmere på teori som innbefatter disse tre boksene og etter vi har undersøkt funnene i vår undersøkelse håper vi å kunne avslutte med en utvidet versjon av denne modellen.

2.1 Work-life balance (WLB)

Begrepet «work-life balance» ble først brukt i Storbritannia på 1970-tallet og det refererte til en passende/balansert tildelingen av prioriteringer i forhold til arbeid og livstil. Arbeid innebar da på ene siden karriere og ambisjoner, men livstil på andre siden innebar helse, fritid, familie og spirituell utvikling. (Fernández-Crehuet et al., 2015).

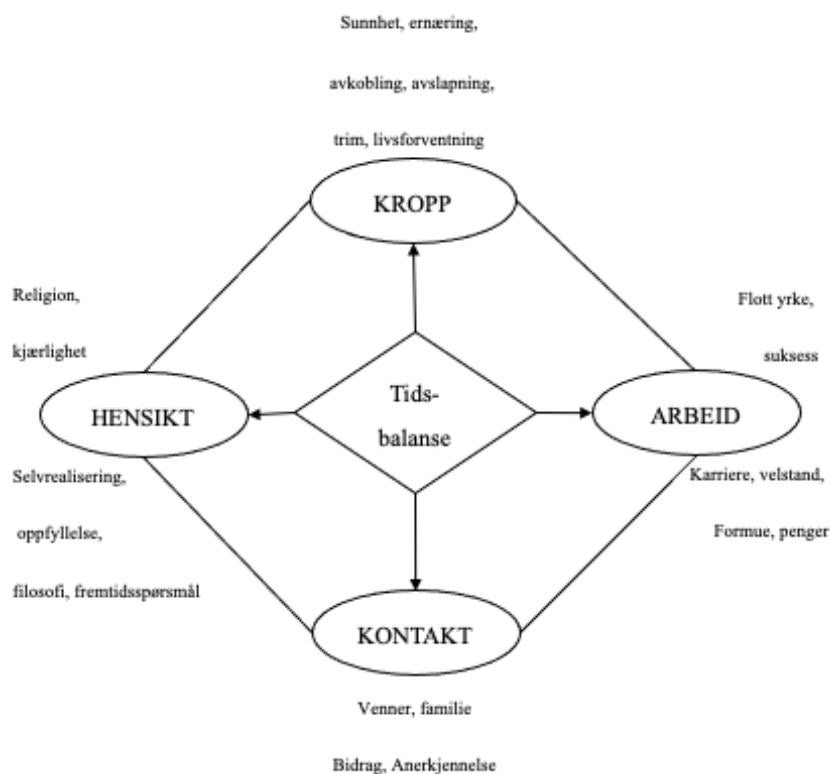
WLB er en terminologi som er brukt både i populærlitteratur og i forskning som et begrep for å forklare balansen i menneskers liv. Det har ikke noe med å oppnå en definisjon på et perfekt liv, men at ansatte kan oppnå en realistisk og personlig tilfredsstillende balanse mellom hovedsakelig jobb, familie og fritid (Amram, 2004). WLB har i nyere tid også fått sin plass i europakommisjonen sitt direktiv om balansert arbeids- og familieliv. De viktigste endringene her er at foreldrepermisjon til hver av foreldrene skal videreføres, man skal gi permisjon til fedre i forbindelse med fødsel, alle har rett til omsorgspermisjon og til slutt at retten til fleksibilitet i arbeidsforholdet skal styrkes (Inkluderingsdepartementet, 2017). Dette viser at WLB er et viktig område for arbeidstaker og arbeidsgiver i dagens samfunn. Work-life balance har flere ulike definisjoner, men en kort og enkel definisjon som er mye brukt i forskning er Clark (2000) som beskriver WLB som at man er fornøyd på jobb og hjemme, uten store konflikter på noen av stedene.

Gragnago (2020) mener at en svakhet ved mye av forskningen på WLB er at den har mye fokus på familiedelen av livet. Gragnago (2020) har forsket på helseaspektet opp mot WLB. I dette studiet viste resultatene at helsedomenet var like viktig om ikke viktigere enn familiedomenet når det gjelder å skape balanse mellom arbeid og privatliv. Studien viste også at de ansatte var klar over viktigheten av helsedomenet når det gjelder å oppnå en god balanse mellom privatliv og arbeid. Den anbefalte derfor at forskere bør inkludere helsedomenet sterkere, i tillegg til familiedomenet, når de undersøker balansen mellom arbeid og privatliv (Gragnano et al., 2020). Verdens helseorganisasjon (WHO) definerer helse som «ein tilstand

av fullstendig fysisk, mentalt og sosialt velvære og ikke berre fråvær av sjukdom og lyte» (WHO, 2006). Mange er uenig til denne definisjonen av helse, de peker på at det er nærmere en definisjon på lykke enn en definisjon på helse (Hofgaard, 2010). Gagnano et al.,(2020) legger vekt på at helse er en viktig faktor for å undersøke balansen mellom arbeid og fritid (WLB).

I en større vitenskapelig artikkel skrevet av Sirgy & Lee (2018) har man undersøkt store mengder litteratur utført de seineste årene rundt WLB. Målet med artikkelen var å etablere et rammeverk rundt forskning på WLB. I artikkelen peker man på to ulike dimensjoner/retninger innenfor WLB, den ene siden er arbeidsliv «work-life» mens den andre er ikke arbeidsliv «nonwork-life» (Sirgy & Lee, 2018). Nonwork-life oversettes på norsk til ikke-arbeidsliv og er ment som et samlebegrep om den tiden du ikke jobber, som populært kalles fritid/familietid. Videre så man i denne vitenskapelige artikkelen på konsekvenser av WLB og delte dem inn slik som Allen et al., (2000) gjorde i følgende hovedkategorier: arbeidsrelaterte, ikke-arbeidsrelaterte og stressrelaterte konsekvenser. I en annen samlestudie av Singh et al., (2023) gikk man gjennom 43 studier som omhandlet work-life balance gjennomført i perioden 2004 til 2020. Denne samlestudien oppsummerte med at de viktigste faktorene innenfor work-life balance er: personlige faktorer, familiære faktorer, samfunnsfaktorer og organisatoriske faktorer (Singh et al., 2023).

En modell som er hentet fra en bok skrevet av Seiwert (2008) med tittelen «30 minutter for din Work-Life-Balance» presenterer han fire områder som man må ta hensyn til for å ivareta god WLB: Arbeid, kropp, kontakt og hensikt. Kort oppsummert så gjelder det å ha et arbeid du er fornøyd med, ta vare på kropp og helse, ta vare på relasjoner til venner og familie og pleie kjærlighet, religion og selvrealisering. Dersom man klarer å dekke alle disse fire områdene så kan det på sikt føre til suksess og lykke i livet (Seiwert, 2008). Dette underbygges av Alqahtani (2020) som bredt definerer WLB som et like tilfredsstillende nivå av involvering eller «tilpasning» til alle de ulike rollene i en persons liv.



Figur 2 - Tidsbalanse, kilde: Seiwert (2008, s.20)

Forskningen vi har presentert viser at det er mange ulike måter å operasjonalisere WLB begrepet på. Det vil derfor være viktig for oss å avgrense dette området videre i vår oppgave. Felles for samlestudiene vi har sett på er at de har en arbeidslivdimensjon i sitt rammeverk, om det er snakk om organisatoriske faktorer, arbeid eller arbeidsliv. Videre i oppgaven vil vi hovedsakelig sette søkelys på den delen av forskningen som er rettet mot arbeidslivet også kalt for arbeidslivdimensjonen. Innenfor dette området finnes det mye litteratur og forskning som vi ønsker å se nærmere på, det er også innenfor arbeidsliv dimensjonen vi vil avgrense oppgaven. Vi vil da sette søkelys på konsekvenser /effekter av WLB i tilknytning til primært arbeidet og arbeidsplassen.

Clark (2000) har utarbeidet en teori som skal hjelpe individer med å opprettholde en balanse mellom jobb og familie. Her definerer Clark (2000) denne balansen som tilfredshet og god funksjon hjemme og på jobb, og at det er minimalt med konflikter mellom jobb og fritid.

I dagens arbeidsliv beskriver teorien at grensen mellom jobb og fritid blir mindre, med økt bruk av hjemmekontor og arbeidstakere som i større grad en tidligere kan velge i flere jobber som de er sterkt interessert i og som de har glede av (Nordhaug, 2003). Dette forsterkes av

annen forskning der man ser at WLB ifølge forskning har en direkte sammenheng med om ansatte velger å bli eller slutte i organisasjonen (Deery, 2008). Forskning gjennomført av Brough et al., (2020) peker på at krav fra ulike domener i livet og manglende ressurser (f.eks. tid og støtte) er de sterkeste årsakene til konflikt eller ubalanse. Annen forskning anbefaler at arbeidsgiver bør ha mer fokus på en positiv organisasjonskultur for balanse mellom arbeid og fritid (Keeney et al., 2013).

Som nevnt tidligere vil vi i denne oppgaven begrense oss til å fokusere primært på den arbeidslivsrelaterte dimensjonen av WLB, da det er den vi anser som viktigst for å belyse vår problemstilling. Områder som helse, familie, fritid og samfunnsfaktorer som litteratur peker på som andre viktige områder innenfor WLB vil vi ikke ta med i oppgaven. Dette vil da innebære at resten av teoridelen bærer preg av teori som fokuserer primært på arbeidsrelaterte begreper som forskning og litteratur har vist har en betydning for ansattes WLB. Videre vil vi se på hvordan disse begrepene påvirker WLB, og hvilke positive og negative effekter det har for den enkelte ansatte i det norske arbeidslivet. I neste kapittel vil vi gå nærmere inn på arbeidsbelastning, og se hvilken påvirkning dette har på arbeidstakere og deres work-life balance.

2.2 Arbeidsbelastning

Når de ansatte må yte ekstra over lengre tid så vil dette medføre store belastninger. Dette kan føre til stressreaksjoner og problemer med WLB. Van Dyne og Ellis (2004) beskriver i Einarsen og Skogstad (2016) dette som «job creep» (jobbgrøssing). Denne har blitt brukt for å forklare et vedvarende press mot å prestere og gjøre det lille ekstra og mer til i jobben. Dette kan være mange oppgaver, arbeid etter arbeidstid på ettermiddag og kveld, at man tar på seg nye og krevende oppgaver. Hvis man da allerede i utgangspunktet har et høyt arbeidspress, så kan det dermed bli enda verre fordi en arbeidstaker for eksempel er redd for å miste jobben sin dersom man ikke alltid presterer på et høyt nivå. Dette kan medføre både rolle-uklarhet og rollekonflikt, med dette menes det at man er usikker på hva som kreves for å være en god medarbeider og at man slites mellom krav og forventninger. Den totale belastningen vil over tid henge sammen med overbelastning, stress og konflikt mellom arbeid og familieliv (Einarsen & Skogstad, 2016).

I tiden vi lever i er hjemmekontor blitt mer og mer vanlig, det medfører at grensen mellom jobb og hjem blitt mindre (Singh et al., 2023). Man ser ofte at konflikter med jobb-hjem oppstår når arbeidstakere jobber lange dager, kvelder og helger, og man får større problemer med å slappe av etter jobb. I dagens samfunn viser ser man at hjemmekontor er mer utbredt og spesielt ønsket av de yngre ansatte (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021).

Som individer kan man i en viss grad skille mellom hjem og arbeid, dette hjelper til med å få en bedre balanse mellom jobb og fritid. Det er viktig å ha en lik balanse mellom jobb og hjem. For de unge ansatte/ungdommene er det viktig å ha en god mellomting mellom privatliv og jobb (Singh et al., 2023).

"Grensene mellom jobb og fritid blir mindre, med økt hjemmekontor og arbeidstakerne kan velge i flere jobber som de er sterkt interessert i og som de har glede av" (Nordhaug, 2003, s. 280). Det er i dag en økt forventning blant ansatte til å kunne styre balansen mellom arbeid og fritid, derfor er fleksibilitet blitt et viktig tiltak for å tiltrekke- og beholde ansatte (Gulbrandsen, 2022). Men det er på ingen måte negativt for WLB å engasjere seg i flere av livet domener, heller tvert imot. Sirgy & Lee (2018) viser i sin forskning til at det å engasjere seg i flere roller i livets ulike domener er en viktig dimensjon for WLB.

I Frankrike ble det i 2017 innført en ny lov som går ut på at bedrifter av en viss størrelse (50 ansatte) skal tilrettelegge for at de ansatte vet når de trenger, og når de ikke trenger å besvare e-poster (Istad, 2023). Det er et tiltak som er etablert for å beskytte de ansatte mot å være «pålogget» hele tiden. Når ansatte har hjemmekontor ofte så er dette merkbart på sykefraværet i forhold til utbrenthet som fraværsgrunn. For de under 45 år og kvinner synker sykefraværet på grunn av utbrenthet mer. Når arbeidstakere jobber mer enn 40 timer per uke, og i tillegg sjekker jobbtelefon og e-post på fritiden så vises det til større grad av utbrenthet som fraværsgrunn (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021).

I en undersøkelse gjennomført på europeiske arbeidstakere vedrørende fleksibelt arbeid svarer nærmere halvparten av de spurte at de har fleksibel arbeidstid, Norge ligger godt over gjennomsnittet med nesten 58 prosent (Gulbrandsen, 2022). I de vestlige samfunn har det på mange måter vokst frem en ide om at det gode livet har blitt ensbetydende med et fullpakket liv, men dette har for mange blitt en tragedie og er fint oppsummert i denne sammenligningen: «at det føler sig fanget i et evindeligt roterende hamsterhjul, hvor dets hunger efter liv og verden ikke bliver tilfredstillet, men kun stadig mer frustrert» (Madsen,

2018, s. 43). Singh et al. (2023) peker på at det er viktig å trekke en grense mellom jobb og fritid, hvis man ikke gjør det kan man oppleve konflikt i sin WLB, det pekes også på viktigheten av støtte fra ektefelle og god WLB.

Man ser tydelig at arbeidsbelastning er tett tilknyttet arbeidstakeres work-life balance. Einarsen og Skogstad (2016) viser til at en stor arbeidsmengde over tid påvirker fritiden og familielivet, og bidrar til overbelastning, stress og konflikter. Singh et al. (2023) viser også til at grensene mellom jobb og fritid er blitt mindre, og arbeidstakere tar i større grad jobben med seg hjem.

Vi forutsetter videre i oppgaven at høy grad av arbeidsbelastning i organisasjonen drar ned den enkelte medarbeiders WLB. Vi vil nå se nærmere på rollekonflikt, se nærmere på hva det er og om dette kan påvirke work-life balance.

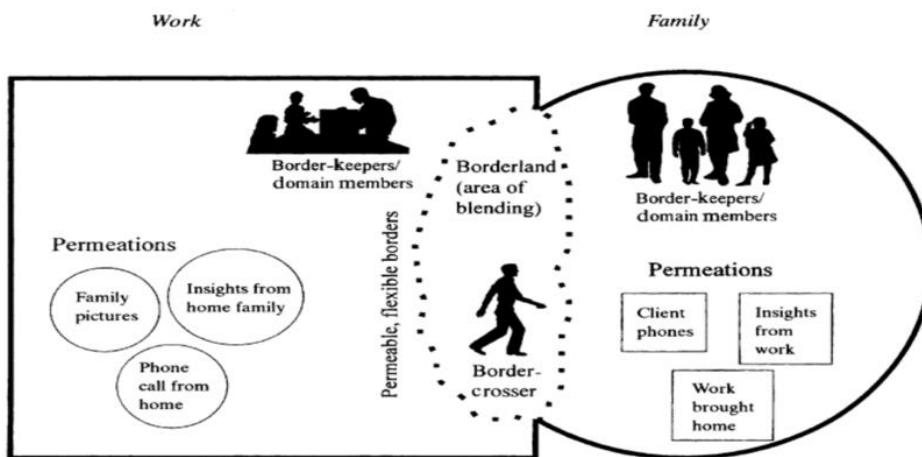
2.3 Rollekonflikt

Forskning har dokumentert at god WLB oppnås når det er liten eller ingen rollekonflikt mellom sosiale roller (Greenhaus & Beutell, 1985; Rau & Hyland, 2002). Det viser også at WLB synker når en rollekonflikt oppstår (Sirgy & Lee, 2018). Halpern & Murphy (2013) sammenligner det voksne individet med en bjelke der vi på ene siden bærer vekten av familie livet og på den andre siden arbeidslivet. Enhver økning på den ene siden vil medføre en ubalanse på den andre siden, dette vil da kunne medføre at om du bruker for mye tid på jobb går det utover familien, bruker du for mye tid hjemme går det utover jobb (Halpern & Murphy, 2013). Denne rollekonflikten mellom jobb og fritid kan ifølge Rendon (2016) føre til at ansatte ikke trives så godt på jobb (reduisert arbeidstilfredshet), de opplever økt jobbstress, mange vurderer å forlate jobben og flere kan faktisk velge å slutte på grunn av denne rollekonflikten.

Clark presenterte i 2000 en teori kalt «Work/Family Border Theory», oversatt til norsk; «Jobb/familie grense teori». Denne beskriver det utfordrende med denne kombinasjonen, og hvordan man kan balansere jobb og familieliv/fritid. Har man «work-life balance», så har man færre konflikter med disse kombinasjonene. Clark har basert sin teori på Staines teori om «Spillover theory» og «Compensation theory». Staines' teori om «Spillover» handler om at en dårlig dag på jobb ofte dras med hjem, og påvirker fritiden og familielivet. I teorien om «Compensation», tar man det negative fra hjemmesituasjonen med seg tilbake på jobb, og

yter bedre for å få en mer tilfredsstillende situasjon. Clark påpeker at jobb og familieliv påvirker hverandre, og at det er vanskelig å unngå dette (Clark, 2000).

Figuren nedenfor fra Clark (2000) viser hvor lett overgangene mellom jobb og fritid er, og at det dermed er lett å trekke både positive og negative ting med seg begge veier.



Figur 3 - Work/Family Border Theory, Clark (2000, s.754)

I artikkelen til Sirgy & Lee (2018) skriver de at en person som er fullt engasjert i de ulike sosiale rollene i livet (arbeid og fritid) kan man oppnå WLB. Du må være like engasjert i arbeidslivet som du er utenfor på din fritid, om ikke vil du ikke ha en god WLB, da oppstår en ubalanse i forholdet mellom jobb og fritid (Sirgy & Lee, 2018). Dette underbygges av Poelmans et al., (2008) som og peker på at de som er høyt engasjert i jobb og fritid kan oppleve WLB når. Han sier og at disse positive effektene kan overføres mellom ulike domener i livet, når evner og erfaringer fra et domene kan overføres til et annet eller når to eller flere domener er innpasset slik at positiv erfaring kan overføres.

Annen forskning viser til at rolle konflikt som omfatter arbeid og familie ofte er forbundet med livstilfredshet (Edwards & Rothbard, 2000). Frone (2003) skiller mellom to ulike typer av arbeid og familie konflikt. På den ene siden er det forstyrrelser fra jobb til familie, mens den andre er fra familie til jobb. Og det er ikke de same faktorene som påvirker dem. Annen forskning peker på at mennesker opplever rollekonflikt mellom jobb og fritid fordi kravene innenfor disse rollene påvirker hverandre (Fisher et al., 2009; Grandey & Cropanzano, 1999; Hobfoll, 1989).

På nettsiden WorkResearch (2023) har de laget en modell som skal synliggjøre de ulike nivåer av grensekontroll og velvære på arbeidsplassen, for igjen å få frem forskjellen disse nivåene har på WLB. De beskriver grensekontroll som noe som innbefatter kontrollen de ansatte har på grensen mellom jobb og livet, mens velvære er en indikator på ulike nivå av hvordan de ansatte opplever livet sitt. I modellen deres skiller de mellom fire områder, første er lav grensekontroll og høyt velvære, andre er lav grensekontroll og lavt velvære, tredje er høy grensekontroll og lavt velvære og fjerde og siste er høy grensekontroll og høyt velvære. Denne modellen indikerer at det er best å ligge der at du har høy grensekontroll og høyt velvære, fordi da er du i en gunstig tilstand hvor det er sannsynlig at velvære kan vedvare og hvor man kan opprettholde god WLB. Den tilstanden som er minst ønskelig er der man har lav grensekontroll og lavt velvære, her kan man være i fare for å bli utbrent.

Lav grensekontroll og høyt velvære, kan fungere, men da er du i faresonen fordi du ikke har kontroll på jobb og ikke-jobb livet. Har du høy grensekontroll og lavt velvære er du i en posisjon til å kunne sette søkelys på å øke velvære i livet ditt (WorkResearch, 2023).

Singh et al., (2023) beskriver balansen mellom arbeid og fritid som går begge veier, den ansatte trekker negative deler med seg begge veier. Har den ansatte utfordringer på jobb så skaper det ubalanse hjemme og motsatt om det er ubalanse hjemme så forstyrrer det jobben. Forstyrrelser mellom arbeid og familie har vært knyttet til lavere jobb tilfredshet og høyere turnover intensjon (Allen et al., 2000), dette kan da henge sammen med at de ansatte har en tendens til å koble forstyrrelsene hovedsakelig til deres arbeidsmiljø eller arbeidsplassen deres (Frone, 2000). Keeney et al., (2013) underbygger dette og legger i sin forskning frem foreløpige bevis som tyder på at arbeidsinnblanding i privatlivet er negativt relatert til jobbresultater og velvære (Keeney et al., 2013).

Hill et al. (2001) fant at timing og arbeidstid er to faktorer som påvirker og gir positiv innvirkning på balansen mellom jobb og privatliv. En annen forsker peker på viktigheten av medarbeiderstøtte og partnerstøtte som faktorer som er med å gjøre balansen mellom arbeid og privatliv enklere (Ferguson et al., 2012). Mange av disse konsekvensene henger sammen, f.eks. så har forskning vist at rollekonflikt mellom arbeid og familie har en negativ effekt på arbeidstilfredsheten og livstilfredshetens (Netemeyre et al., 1996). Balansen blir gjenopprettet ved å redusere rolle konflikt. Ved å gjøre dette vil man redusere stress generelt som igjen vil senke misnøyen med livet (Sirgy & Lee, 2018).

Forskning utført av Keeney et al. (2013) peker på at det er et bredere aspekt enn arbeid og familie konflikt som eksisterer og at det er andre viktige domener enn families som påvirker de ansattes trivsel og arbeidsholdninger. Vi ser at jo større rollekonflikt jo mer går det utover WLB. Det viser og at WLB synker når en rollekonflikt oppstår (Sirgy & Lee, 2018). Clark (2000) presenterte en teori som han kalte «Work/Family Border Theory», hvor han beskriver det utfordrende med jobb og familie, og hvordan man kan balansere jobb og familieliv/fritid.

Han påpeker at jobb og familie påvirker hverandre, og at det er vanskelig å unngå dette. Sirgy & Lee (2018) sier også noe om viktigheten av balanse mellom jobb og fritid, de peker på viktigheten av å være like engasjert i arbeidslivet som man er på fritiden, om ikke kan dette gå ut over deres WLB. Edwards & Rothbard (2000) viser til at annen forskning har kommet frem til at rollekonflikt som omfatter arbeid og familie ofte påvirker livskvaliteten negativt. Medarbeiderstøtte og partnerstøtte er også faktorer som er med å gjøre balansen mellom arbeid og privat liv enklere (Ferguson et al., 2012).

Vi forutsetter videre i oppgaven at høy grad av rollekonflikt i organisasjonen drar ned den enkelte medarbeiders WLB. Vi vil nå se nærmere på støtte i organisasjonen, da primært på hvordan kollega- og lederstøtte kan påvirke work-life balance.

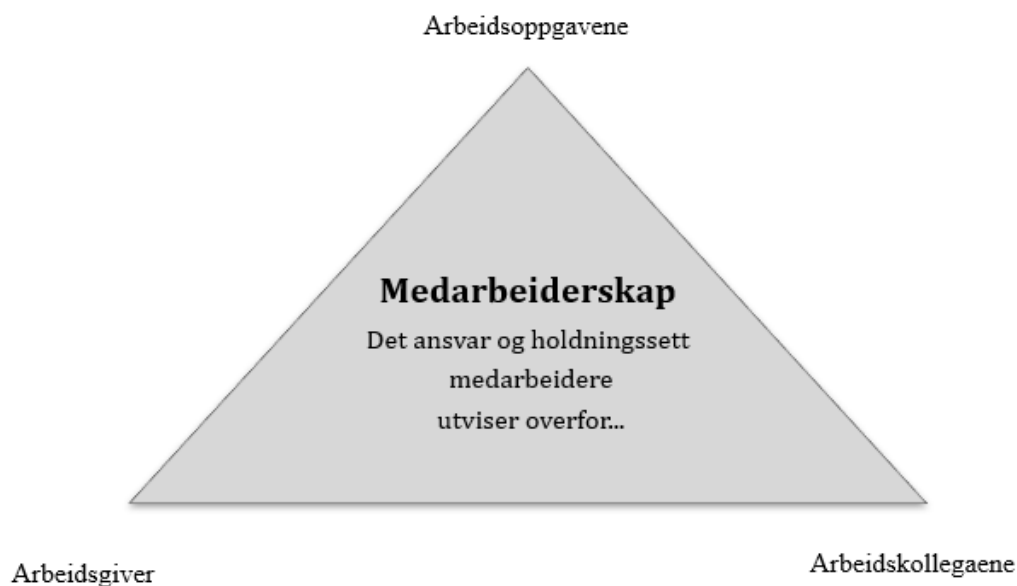
2.4 Støtte i organisasjonen

Støttende ledelse defineres som: «...i hvilken grad medarbeidere opplever at deres nærmeste leder er opptatt av deres bidrag til organisasjonens ve og vel, at lederen bryr seg om deres velvære, og at de har det bra på jobben» (Einarsen & Skogstad, 2015, s. 304). En undersøkelse utført av Einarsen og Skogstad (2015) viser at støtte fra leder er viktig for organisasjonen, de ansatte har mer produktive holdninger og også den produktive atferden er høyere blant de ansatte. Undersøkelsen til Einarsen og Skogstad (2015) viser også at en opplevd støtte fra leder gjør at de ansatte har høyere arbeidsinnsats.

Einarsen og Skogstads (2015) forskning viser at en negativ støttende ledelse kan bidra til potensielle stressfaktorer blir større. Dersom jobbaunomien blant de ansatte er høy og de ansatte samtidig opplever lav grad av lederstøtte, så oppdaget de en negativ sammenheng mellom opplevd læringstrykk og ledervurdert kunnskapsdeling. Oppsummert viser undersøkelsene at støtte fra nærmeste leder er helt avgjørende for de ansatte, de ansatte opplever både HR og organisatoriske betingelser bedre da (Einarsen & Skogstad, 2015)

I artikkelen til Berg (2020) viser hun til tall fra en undersøkelse utført av Academic work som viser at det viktigste for studenter og nyansatte når de skal velge jobb er gode kollegaer og et godt arbeidsmiljø (79 %). Videre viser funnene i masteroppgaven til Nornes (2014) at for å skape trivsel og engasjement blant de ansatte er det spesielt viktig at de ansatte opplever kollegastøtte på arbeidsplassen.

Amundsen (2019) skriver at støtte fra medarbeidere kan tolkes som et medarbeiderskap. Videre så tolker Amundsen (2019, s. 221) medarbeiderskap som: «...det ansvar og holdningssett den enkelte medarbeider utviser overfor sine arbeidsoppgaver, sine arbeidskolleger og sin arbeidsgiver». Velten mfl. (2016), referert i Amundsen (2019) beskriver medarbeiderskap som at de ansatte er ansvarlige og profesjonelle overfor sine oppgaver, medarbeidere og leder, som igjen betyr at man har et medansvar for resultater, arbeidsmiljø og arbeidsplassen som helhet. Som støtte til medarbeidere betyr det at man viser omtanke, involverer medarbeidere, gir støtte og anerkjennelse og deler egen kunnskap.



Figur 4 - Medarbeiderskap, Amundsen (2019, s. 221)

Einarsen og Skogstad (2015) viser til at ansatte som får støtte fra leder får økt produktive holdninger og bedret arbeidsinnsats, mens støtte fra kollegaer kan ifølge Nornes (2014) gi økt trivsel og engasjement. Vi forutsetter videre i oppgaven at høy grad av støtte i organisasjonen trekker opp den enkelte medarbeiders sin opplevelse av WLB på sin arbeidsplass. Utklev og Vasshus (2022) avdekket en negativ korrelasjon mellom støttende ledelse og arbeid-hjem

konflikt, i samsvar med hva tidligere studier har vist (O'Driscoll et al., 2003; Schieman et al. 2009; Voydanoff, 2004). Lederstøtte kan med andre ord redusere arbeid-hjem konflikter, og dermed gi bedre WLB.

Denne første delen av teorikapittelet har dreid seg om begrepet work-life balance generelt og faktorer (variabler) som kan være med for å måle individuelle opplevelser av WLB (arbeidsbelastning, rollekonflikt og støtte i organisasjonen). Disse teoretiske begrepene inngår i vår WLB indeks, dette er begreper som litteratur viser at har sammenheng med grad av opplevd WLB. Det er derfor ingen hypoteser relatert til disse begrepene.

Videre i oppgaven vil vi se nærmere på teoretiske begreper som inngår i forskningsspørsmål 1, dette er faktorer som kan påvirke WLB (kjønn, alder og sivilstatus) for den enkelte arbeidstaker. I denne delen vil vi først se på alder og work-life balance. Her vil vi se nærmere på om alder påvirker hvordan en arbeidstaker opplever work-life balance, og hva mulige årsaker til dette kan være.

2.5 Alder og WLB

Vi vil i dette kapittelet se på betydningen av alder i forhold til WLB, og i den sammenheng være innom generasjonsforskjeller for å kunne få litt mer kunnskap om hva som påvirker individet i forhold til WLB. Innledningsvis i oppgaven refererte vi til en Podkast «Work life balance med Sarah» hvor hun intervjuer Fredrik Fornes som uttaler at de unge i dag er opptatt av livskvalitet og at WLB er viktig for dem. Dette samsvarer med etablerte generasjonsbegreper i USA hvor man kaller generasjonen Z for «generation me» og «generation snowflake» (Madsen, 2018). I følge forfatteren kjennetegnes generasjon Z ved at de er vokst opp der teknologi er en naturlig del av livet, de har aldri opplevd nød eller økonomiske bekymringer, de har høy utdanning og høye forventninger til seg selv og omgivelsene, de er optimistiske og har liten ro over seg, de vil ikke bli bundet opp noe sted og de blåser i titler, de vil gjerne lære, men på egne prinsipper, de trenger ikke møte noen for å snakke med andre, de jobber digitalt og fungerer perfekt i virtuelle team (Sander, 2023) . To sosiologer fremhevet at retningen på 2000 tallet var mot den nye individualismen der følgende var i fokus: vektlegging av selvfornyelse, konstant forandring, fokus på kortsiktighet og en fascinasjon av hurtighet og dynamikk (Madsen, 2018).

I en artikkel skrevet av Ferdous et al., (2023) i tidsskriftet «Journal of Management & Organization» har de publisert en undersøkelse rundt «Bruk av fleksibel arbeidspraksis og ansattes resultater: rollen som balanse mellom arbeid og privatliv og ansattes alder». De mener at den ansattes alder endrer motivasjon og prioriteringer i livet, noe som kan påvirke produktiviteten i bedriften.

Ferdous et al., (2023) beskriver modne ansatte i bedrifter som de over 45 år. Men de sier også at dagens ansatte er i alle aldergrupper, og har ulike motiver for å søke etter bedre WLB. Unge ansatte ønsker ofte å balansere jobb med fritidsaktiviteter som reising, verv i ulike organisasjoner, frivillig arbeid, videreutdanning og hobbyer generelt. Men de sier det motsatte om «modne ansatte» som vektlegger balansen mellom jobb og familieliv. De unge ansattes holdning til WLB har endret seg det siste tiåret, og i dagens samfunn prioriterer de en balanse mellom jobb og fritid, i stedet for høyere lønn og karriere. I motsetning til dette prioriterer de «modne ansatte» å opprettholde sine ferdigheter og bedre relasjonene sine. På bakgrunn av dette tror de at en lav WLB hos de yngre ansatte påvirker deres holdninger og atferd på jobb i større grad enn hos de eldre. De viser også til at det finnes empiriske bevis for alder har en betydning for de ansattes holdninger, for eksempel engasjement på arbeidsplassen, jobbtilfredshet, motivasjon og turnover.

Ferdous et al., (2021) fant i undersøkelsen sin at høyere WLB hos de unge ansatte fører til en lavere turnover. Når de opplever en ubalanse mellom arbeid og fritid, så vil de raskere se på andre arbeidsplasser som fremmer WLB blant de ansatte. De «modne» ansatte er derimot mer restriktive mot å se mot andre arbeidsplasser, fordi det er vanskeligere for dem å finne seg en annen jobb på grunn av deres alder.

Det er en tydelig tendens til at alder påvirker WLB, og det kan se ut som at WLB er mer positiv hos de eldre. Basert på litteraturen vi har funnet kan det tyde på at de unge arbeidstakerne som Madsen (2018) påpeker er opptatt av selvfornying og raske løsninger, livskvalitet er viktig og de har fokus på WLB. På andre siden har vi de som er eldre som er i en fase med familie og heller prioriterer familie framfor fritid. Vi formulerer derfor følgende hypotese: ***H4: WLB og alder korrelerer positivt.***

Videre vil vi gå videre inn på kjønn og work-life balance. Her vil vi se nærmere på om kjønn påvirker hvordan en arbeidstaker opplever work-life balance, og hva mulige årsaker til dette kan være.

2.6 Kjønn og WLB

Inn i arbeidslivet tar en med seg selv og ens væremåter, og en viktig del av dette er kjønn. Kjønn påvirker vår identitet, og vår plass i samfunnet. Ifølge Heen og Salomon (2018) så ser man at selv om vi er kommet langt med likestilling i dagens samfunn, så er det forskjeller på arbeidsplasser mellom kjønnene. Det er ulike forventninger og krav om man er mann eller kvinne på ulike arbeidsplasser. Det er enda enkelte ting som er typisk for menn og typisk for kvinner, dette på tross av at ting gjøres annerledes og man gjør ulikt av det som er forventet. Norge har kommet langt i likestillingsprosessen, og det forventes at både menn og kvinner bidrar likt i yrkeslivet og i familielivet. Vi har allikevel et kjønnsdelt arbeidsmarked i Norge, både horisontalt og vertikalt. Horisontalt sett ser man kvinner i mannsdominerte yrker, og menn i kvinnedominerte yrker. Og vertikalt ser man i stor grad at flest toppledere er menn. Kvinner og menn møter ulike holdninger og forventninger, og hva som skal til for å være vellykket mann og kvinne i dag er ulikt (Heen & Salomon, 2018).

Ifølge Madsen (2018) oppstod «flink pike syndromet» for kvinner i 30 årene på 2000-tallet som et referansepunkt for utfordringene kvinnene stod ovenfor i forhold til å skulle prestere på mange ulike plan. De skulle mestre tidsklemma og finne balansen mellom jobb, karriere, fritid, familieliv og være husmor (Madsen, 2018). Ifølge Rendon (2016) kan kvinner ha en tendens til å få et «dårlig samvittighet kompleks», dette kommer gjerne i de første årene til barna når kvinnene må forlate barnet for å gå på jobb. Det kan ofte fremstilles som at de hjemmeværende kvinnene har det best fordi de har en mindre stressende hverdag, men forskning viser på generell basis at kvinner som jobber er både sunnere og lykkeligere enn de hjemmeværende (Halpern & Murphy, 2013).

En artikkel utforsker litteraturen relatert til work-life balance og kvinnelige ansatte. I denne artikkelen har man identifisert at det nå er flere og flere kvinner som kommer inn i arbeidslivet en tidligere og at det kanskje er spesielt vanskelig for kvinner å balansere jobb- og familielivet (Alqahtani, 2020). Dette kan ha sammenheng med undersøkelsen utført av Halpern & Murphy (2013) som viser til at kvinner bruker 10 timer mer enn menn i snitt på barne- og husarbeid. Undersøkelsen viste også at menn jobber mer enn kvinner, henholdsvis

48 timer mot 46 timer i uken. Det ble også lagt vekt på at menn bruker mer tid på husarbeid sammenlignet med sine forfedre, men at kvinner bruker i snitt 25 timer på barne- og husarbeid sammenlignet med menn som snitter på 15 timer (Halpern & Murphy, 2013). I studien til Alqahtani (2020) viser de til at jobb tilfredshet, rollekonflikter, involvering, stress, dedikasjon, arbeidsmengde, jobbfravær, utbrenthet, motivasjon, turnover er direkte eller indirekte linket til balansen mellom jobb og fritid. Det kan tyde på at de som er flinke å balansere karrieren og livet ellers er mer effektive enn de som ikke klarer dette (Alqahtani, 2020).

Det er en tydelig tendens i teorien at kvinner har lavere WLB, både fordi de ifølge Halpern & Murphy (2013) utfører mer barne- og husarbeid, men også på grunn av «Flink pike syndromet» (Madsen, 2018). I følge Rendon (2016) kan kvinner dessuten ha en tendens til å få et «dårlig samvittighet-kompleks» basert på at de er for lite med barna når de er små. Basert på dette formulerer vi derfor følgende hypotese: ***H1: Kvinner scorer lavere på WLB enn menn***

I neste kapittel vil vi se nærmere på sivilstatus og work-life balance. Vi vil se nærmere på om arbeidstakers livssituasjon påvirker work-life balance, og trekke inn relevant teori for å belyse dette.

2.7 Sivilstatus og WLB

I denne delen av oppgaven vil vi se på teori og forskning som er gjort på forskjeller mellom de ansattes ulike livssituasjoner eventuell påvirkning av WLB. Innledningsvis vil vi gå i dybden på teori og forskning på de som er i en livssituasjon uten barn, før vi deretter ser på hva teorien og forskningen sier om de som er i en livssituasjon med barn.

Flere ulike begrep er benyttet rundt work-life balance, (Allen et al., 2013) brukte balanse mellom arbeid og familie, men andre forskere (Kalliath & Brough, 2008) har benyttet balanse mellom arbeid og privatliv fordi det er mer inkluderende for de som ikke har barn, men som har andre tidkrevende interesser/hobbyer. Dette underbygges i et forskningsstudie av Keeney et al., (2013) hvor de har forsket på de domene som ikke har med familie og barn å gjøre. Her har de sett på arbeidstakere med og uten familie, og sett at de vil ha ulike domener som forstyrer deres balanse i livet. De ser at ansatte med barn kan ha ubalanse med familien, mens hos de ansatte uten barn så kan arbeidsbelastning i form av studier/utdanning være ubalansen.

Med andre ord vil de være ulikt hva den enkelte ansatte forstyrres av i livet. Man må derfor legge til rette for å støtte alle de ansatte og ikke kun de med familie og barn. Studier anbefaler å støtte et bredere spekter av ansatte for å gjøre det mer inkluderende og øke organisasjonstøtten. Tiltak de belyser er å minske arbeidsmengden eller løsninger direkte mot spesifikke problemer (Keeney et al., 2013).

At spesielt de yngre ansatte har andre forstyrrelser i livet enn de med barn underbygges av teori hvor Madsen (2018) belyser at de yngste arbeidstakerne som er fra generasjon Y har vokst opp i ett prestasjonssamfunn der man helst skal være flinke til alt hele tiden. I Stortingproposisjon 53 står det at fasen som småbarnsforeldre ofte sammenfaller med en etablererperiode der økonomien er presset, og dette fører til at mange familier har behov for to inntekter for at ting skal gå rundt. Der beskrives også tidsklemma for mange småbarnsforeldre som stram (Familiedepartementet, 1998). Tidsklemma er et begrep som benyttes hyppig i dagens samfunn for å gi et bilde på hvor travelt vi har det. For oss mennesker oppleves tidsklemma som at vi blir jaget, vi har alltid dårlig tid, vi er alltid på vei mot noe, vi føler oss jaget, blir stresset og vi føler på et konstant tidspress (Madsen, 2018).

Ifølge Singh et al. (2023) har støtte fra ektefelle mye å si for å opprettholde en god balanse i WLB, det at man samarbeider og får støtte fra sin ektefelle rundt rollefordeling og ansvar generelt i livet er viktig. I familier hvor gifte par er i jobb begge to, så må man respektere og vise empati ovenfor hverandre (Singh et al., 2023). Singh et al. (2023) peker også på at det å ha familie er viktig i en sunn WLB. Selv om jobb og fritid er atskilt, så er de allikevel tett knyttet sammen. Støtte fra familie påvirker WLB positivt, og skaper en god balanse (Singh et al., 2023).

I et forskningsprosjekt utført av Keeney et al., (2013) konkluderte de med at ansatte som var gifte eller hadde samboer og barn, hadde mer forstyrrelser mellom jobb og familie enn de ansatte som ikke hadde barn. Dette er noe som er med å underbygge vår hypotese. Vi formulerer derfor følgende hypotese: ***H2: Det vil være signifikant forskjell på WLB hos arbeidstakere med forskjellig sivilstatus***

Oppsummert så er det mye teori som tyder på at vi som mennesker uansett om vi har barn eller ikke fyller opp tiden vi har tilgjengelig. Det som skiller de ulike livssituasjonene baserer seg hovedsakelig på at du som foreldre ikke har noe valg til å gjøre store endringer i livet

fordi du har et ansvar utover deg selv, mens for de uten barn kan man gjøre endringer som kun påvirker deg selv. Vi ønsker derfor å sjekke ut vår hypotese om at arbeidstakere som er enslige og uten barn vil score høyere på WLB enn andre arbeidstakere. Vi ser i faglitteratur en tydelig tendens til at enslige uten barn har mer balanse i livet og på jobb enn arbeidstakere med barn. Litteraturen vi har funnet viser til at funn gjort av Keeney et al. (2013) konkluderer med at ansatte med partner og barn har mindre work-life balance enn de uten barn. Stortingsproposisjon 53 (Familiedepartementet, 1998) viser til småbarnsforeldre og tidsklemma, og at dette fører til at de har både en stram økonomi og en tidsplan. Vi formulerer derfor følgende hypotese: ***H3: Arbeidstakere som er enslige og uten barn vil score høyere på WLB enn andre arbeidstakere***

I siste del av teorikapittelet vil vi se nærmere på forskningsspørsmål 2, her vil vi gå inn på teori som har konsekvenser for god/dårlig WLB. Hvordan påvirker WLB den enkelte arbeidstakeren. Vi vil se på teori rundt følgende begreper jobbtilfredshet, turnover og motivasjon. Alle disse variablene har noe å si for WLB, og viser hva som kan påvirke (positivt/negativt) for balansen mellom jobb og fritid for arbeidstakerne.

Det første vi skal se på i siste del av teorikapittelet er jobbtilfredshet, hva gjør at arbeidstakere er fornøyde og trives på sin jobb på jobben.

2.8 Jobbtilfredshet

Allen (2000) viser i sin forskning til at god WLB fører til høy prestasjon på jobben, økt jobb tilfredstillelse og sterkere forpliktelse til organisasjonen . Dette forsterkes av Sirgy & Lee (2018) som blant annet har forsket på arbeidsrelaterte konsekvenser av WLB. Funnene de har gjort er at WLB kan være med å øke jobbprestasjonen, arbeidstilfredshet, organisatorisk engasjement, karriere utvikling og suksess. Forskning deres viser også at WLB reduserer jobbfeil, utbrenthet, fremmedgjøring, fravær og turnover (Sirgy & Lee, 2018).

Påstanden om økt engasjement og det å utøve «det lille ekstra» i sitt arbeid, underbygges av teori vi har funnet hvor man ser på de selskapene som har fokus på work-life balance, og hvordan de er med på å øke produktiviteten blant sine ansatte (Muthukrishnan et al., 2023). Når det er sagt viser annen forskning at om jobben tar for mye fokus så kan det også være et problem, dette underbygges av Hansen (2018) som påpeker på at dersom jobbtilfredsheten er høy, så kan dette i stor grad påvirke privatlivet negativt med store konsekvenser. Topp-

prestasjoner i jobb kan kreve personlig forsakelse i form av at det krever hardt arbeid, styrke, veldig mye erfaring og lange dager for å komme seg opp og frem på jobb. Dette går på bekostning av at man dropper ferie, forsømmer partner og barn og bruker helgene på å jobbe. På denne måten kommer vårt ansvar for jobb ut av kontroll, og for å kompensere dette lager man en form for skjold rundt ens eget privatliv (Hansen, 2018). Dette viser viktigheten av en fornuftig og god balanse mellom jobb og fritid der man må passe på at det ikke bikker over på en av sidene. Om man bruker masse tid på jobb fordi man trives og har suksess, så kan dette påvirke familielivet negativt, dette samsvarer med teorier fra (Halpern & Murphy, 2013; WorkResearch, 2023). Selv om dette poenget går mot vår hypotese så gjengir vi det likevel, fordi det er med å vise at litteraturen ikke er entydig på dette området.

Forskning har også vist at en god WLB påvirker individuelt velvære med økt tilfredstillelse innen helse, familie og generell livskvalitet (Keyes, 2002; Marks & MacDermid, 1996). Dette gjelder konsekvenser av WLB som ikke er arbeidsrelatert. Sirgy & Lee (2018) fant lignende resultater i sin forskning om at god WLB øker livstilfredsheten, ekteskapelig tilfredshet, familieytelse, familietilfredshet, foreldretilfredshet og fritidstilfredshet. Forskning deres viser og at det reduserer dårlig helse, kognitive problemer, og konflikter med familie medlemmer (Sirgy & Lee, 2018). I et annet studie viser forskningen at god WLB kan etableres når de ansatte oppnår ressurser som energi og tid fra ledelsen. Disse ressursene kan da benyttes til å minimere utfordringene rundt arbeid og familielivet (Hasan et al., 2021).

Dårlig balanse i WLB har negativ innvirkning på helsen på grunn av blant annet stress. Dette underbygges av Sirgy & Lee (2018) som har sett på de stressrelaterte konsekvenser av WLB. Deres forskning viser at «work-life» konflikter øker psykologisk nød (emosjonelt utslitt, angst, irritable, depresjon), og familie relatert stress (affektive foreldre og ekteskapelig stress) og manifester sykdoms symptomer (somatiske plager, høyt blodtrykk og kolesterol, alkohol og tobakk misbruk) (Sirgy & Lee, 2018). Allen et al., (2000) peker og på at slike forstyrrelser mellom arbeid og fritid kan være en kilde til stress og påvirke livskvaliteten til de ansatte.

Stress defineres av Lazarus og Folkman (1984), referert i Knardahl (2021, s. 342) som:

«Psychological stress is a particular relationship between a person and the environment that is appraised by the person taxing or exceeding his or her resources and endangering his or her well-being». På norsk har det blitt vanlig å kalle negative effekter som følge av en belastning for stress (Knardahl, 2021). I jobbsituasjonen kan da en ekstra oppgave (påkjenning) som du

blir pålagt gi deg negative virkninger i form av stress, det samme gjelder på fritiden. I en annen studie av Kenner mfl. (1981), referert i Knardahl (2021) så man på små irriteringsmomenter og helse, her hevdet de at daglige små irriteringsmomenter bidrar til dårligere helse. Det viste seg at disse små irriteringsmomentene påvirket helsen mer enn hva store livshendelser som død, oppsigelse o.l. gjorde (Knardahl, 2021).

Det er en tydelig tendens til at jobbtilfredshet påvirker WLB. I forskningen til Allen (2000) viser han til at WLB fører til høyere prestasjon, økt jobb tilfredsstillelse og sterkere tilhørighet til arbeidsplassen sin. Dette forsterkes også av Sirgy & Lee (2018) som blant annet har forsket på arbeidsrelaterte konsekvenser av WLB. Funnene deres er at WLB kan øke jobbprestasjonen, arbeidstilfredshet, organisatorisk engasjement, karriere utvikling og suksess. Forskning deres viser også at WLB reduserer jobb feil, utbrenthet, fremmedgjøring, fravær og turnover. De har også sett på stressrelaterte konsekvenser av WLB. Dårlig WLB har også vært knyttet til lavere jobb tilfredshet og høyere turnover intensjon (Allen et al., 2000), og Frone (2000) sier at dette kan henge sammen med at de ansatte har en tendens til å koble ubalansen til deres arbeidsmiljø eller arbeidsplassen deres (Frone, 2000). Vi formulerer derfor følgende hypotese: **H6: WLB indeks korrelerer positivt med jobbtrivsel.** Videre vil vi gå inn på turnover, og ser nærmere på hva dette er og hvordan det påvirkes av WLB.

2.9 Turnover

I enhver bedrift er det utskifting av arbeidstakere, der noen slutter og andre begynner. Dette kalles turnover og det er helt naturlig i alle bedrifter. Men om det er for lav utskifting og organisasjonen forblir like stor kan dette gå utover impulser og ideer. På den andre siden om turnover er for høy kan dette skyldes at ikke folk trives, for eksempel på grunn av dårlig miljø, på sin arbeidsplass, at de ikke får mulighet til å utvikle seg eller at de rett og slett får bedre tilbud av andre bedrifter (Mikkelsen, 2021). Turnover påvirkes gjerne av de ansattes affektive lojalitet og/eller deres atferdslojalitet. Den affektive lojaliteten gjør at den ansatte ønsker å jobbe der, mens atferdslojaliteten oppleves som at de må jobbe der (Nordhaug, 2002). Som et ledd i å unngå mye turnover kan det dermed basert på teori fra Nordhaug (2002) være viktig for bedrifter å skape en kultur hvor man tilrettelegger for affektiv lojalitet som bidrar til at de ansatte ønsker å jobbe der.

“Det er nye tider hvor organisasjonen må legge mer vekt på ledigere organisasjonsmåter, frihetlige lederformer, respekt for medarbeiderne fremfor mistenksomhet, samt en forståelse

av at bedriften er helt avhengig av kompetente medarbeidere som må stimuleres til å ikke forlate organisasjonen” (Nordhaug, 2003, s. 279). For bedrifter er det viktig å prøve å finne ut hvorfor ansatte slutter, og noen ganger er det knyttet til mistriivsel, hendelser internt i bedriften eller så kan det ligge i utfordringer rundt balansen jobb og familie (Mikkelsen, 2021).

I en samlestudie av hvor man undersøkte jobb holdninger, deriblant jobb tilfredsstillelse, forpliktelse, personlige årsaker som positive og negative følelser og balanse mellom arbeid og privatliv så viste en god WLB blant de ansatte seg å redusere utskiftning av personell (Hashim et al., 2016). Forskningen i den studien peker på at det er en sammenheng mellom WLB og det å beholde sine ansatte. For selskaper som ikke tar WLB for sine ansatte på alvor så kan det lede til negative konsekvenser som igjen kan medføre misnøye og i ytterste konsekvens at de sier opp sin stilling i selskapet. Studiene peker på viktigheten av å opprettholde WLB i organisasjonen og ivareta de ansatte som er ryggraden i selskapet (Hashim et al., 2016). Noen bedrifter opererer med tilleggsgoder, også kalt frynsegoder. Dette kan være for å kompensere ulemper for de ansatte eller i form av rene velferdstilbud, for å knytte sterke bånd mellom de ansatte og bedriften (Nordhaug, 2003).

Det er flere studier som underbygger at god WLB er en medvirkende årsak til lavere turnover i bedrifter. I en studie som omhandler WLB av Muthukrishnan et al., (2023) konkluderer de med at bedrifter som prioriterer å ivareta WLB for sine ansatte kan øke motivasjonen og holde på sine ansatte lenger. De konkluderer også med at ansatte kan blir mer effektive og dermed kan bidra positivt til at bedriften når sine mål (Muthukrishnan et al., 2023). Denne påstanden underbygges også av teori vi har funnet som viser at de ansatte med en positiv WLB har mindre turnover, og derfor står lengre i arbeid ved en og samme arbeidsplass (Singh et al., 2023). Også i forskningen til Abdulkareem et al.,(2023) viser de til funn som underbygger at de selskapene som har fokus på WLB sannsynligvis vil ha redusert turnover på sine ansatte.

Det er en tydelig tendens til økt turnover dersom WLB ikke er god. Mikkelsen (2021) mener at dersom turnover er for høy i en bedrift, så kan dette skyldes at de ansatte ikke trives på jobb, eller at de får tilbud om bedre jobb et annet sted. Han sier også at det er viktig å prøve å finne ut av hvorfor ansatte slutter, da det noen ganger kan skyldes mistriivsel, hendelser internt i bedriften eller skyldes utfordringer rundt jobb-fritid balansen. Hashim et al., (2016) har gjort

en samlestudie, og funnet ut at dersom de ansatte har en god WLB, så er det mindre turnover i bedriften. Vi formulerer derfor følgende hypotese: ***H5: WLB indeks korrelerer negativt med turnoverintensjon***

Som avslutning av vår teoridel vil vi se nærmere på hva faglitteraturen sier om jobbmotivasjon og hvordan det påvirker WLB.

2.10 Jobbmotivasjon

I boken til Bolman & Deal (2018) hevdes det at det er bred enighet om at penger ikke betyr alt i forhold til å være motivert for å gjøre et arbeid. Det er andre ting som er viktig i forhold til jobbmotivasjon, for eksempel det å gjøre et godt arbeid, jobbe sammen med andre mennesker, bli dyktigere i jobben og det å ha en hensikt i livet. Dette kan kobles direkte inn mot Hertzberg to-faktor teori der han presenterer to ulike dimensjoner, du har motivasjonsfaktorene og hygiene faktorene.

Motivasjonsfaktoren baserer seg hovedsakelig på jobbens innhold og at man får jobbberikelse som for eksempel ansvar, frihet, innflytelse og annerkjennelse, og at dette står sentralt i forbindelse med motivering av de ansatte (Bolman & Deal, 2018). På den andre siden har man hygiene faktorene som baserer seg på alt rundt jobben som lønn, regler og retningslinjer i bedriften og arbeidsmiljø. Om disse områdene ikke ivaretas kan dette skape jobbmisnøye blant de ansatte (Bolman & Deal, 2018). I vårt spørreskjema spurte vi om motivasjonen til å gå på jobb og den kan da påvirkes av både motivasjons- og hygiene faktorene.

Balanse mellom jobb og fritid kan være avgjørende for å holde ansatte motivert, og bidra til høyere produktivitet og mindre utbrenthet blant de ansatte (Gulbrandsen, 2022).

Man ser ifølge Bolman & Deal (2018) at penger ikke alltid motiverer til å gjøre et godt arbeid. Det er andre faktorer som spiller inn, og ifølge Gulbrandsen (2022) er også WLB viktig for å holde ansatte motivert, bidra til mer produktivitet og mindre utbrenthet. Vi formulerer derfor følgende hypotese: ***H7: WLB indeks korrelerer positivt med jobbmotivasjon.***

2.11 Oppsummering og hypoteser

I teoridelen har vi innledningsvis sett på begrepet work-life balance generelt og faktorer (variabler) som kan være med å måle ulike opplevelser av WLB (arbeidsbelastning,

rollekonflikt og støtte i organisasjonen). Videre har vi gått gjennom teori basert på faktorer som kan påvirke WLB (kjønn, alder og sivilstatus, kvinner,). I siste del av teorien så vi på konsekvenser ved WLB (jobbtilfredshet, turnover og motivasjon). Alle disse variablene har noe å si for WLB, og viser hva som kan påvirke (positivt/negativt) for balansen mellom jobb og fritid for arbeidstakerne.

HYPOTESER	
<i>H1</i>	<i>Kvinner scorer lavere på WLB enn menn</i>
<i>H2</i>	<i>Det vil være signifikant forskjell mellom WLB hos arbeidstakere med forskjellig sivilstatus.</i>
<i>H3</i>	<i>Arbeidstakere som er enslige og uten barn vil score høyere på WLB enn andre arbeidstakere.</i>
<i>H4</i>	<i>WLB og alder korrelerer positivt.</i>
<i>H5</i>	<i>WLB indeks korrelerer negativt med turnoverintensjon</i>
<i>H6</i>	<i>WLB indeks korrelerer positivt med jobbtrivsel</i>
<i>H7</i>	<i>WLB indeks korrelerer positivt med jobbmotivasjon</i>

Tabell 3 - Hypoteseoversikt

I neste del av oppgaven vil vi si litt om spørreundersøkelsen som vi har benyttet oss av og gå litt i detalj på hvordan vi har utarbeidet den, og om målet med den, som har vært å kunne teste ut de 7 hypotesene.

3 Metode og gjennomføring av undersøkelsen

I dette kapitlet skal vi redegjøre for spørreundersøkelse vi har gjennomført. Målet med spørreundersøkelsen var å teste ut de 7 hypotesene vi hadde utarbeidet. Formålet med oppgaven er å måle WLB blant ansatte i norske arbeidsliv. Da var det først viktig for oss å skille mellom de respondentene som var yrkesaktive, jobber fulltid eller deltid. Vi inkluderte kun de fulltidsansatte i vår studie, og målgruppen vår var en stor og sammensatt populasjon.

I oppbygningen av spørreundersøkelsen startet vi først med å se på ulike variabler som basert på litteratur kan være med å måle opplevelsen av ulike forhold (arbeidsbelastning, rollekonflikt og støtte i organisasjonen) som til sammen utgjør WLB, og som siden kan komme med i WLB-indeksen (også en variabel). Deretter så vi på bakgrunnsvariabler som kan antas å gi god/dårlig WLB, for eksempel kjønn, alder og sivil status. Dette er variabler som kan være med å påvirke WLB til den enkelte. Til slutt så vi på variabler som måler effekter av god/dårlig WLB. De variablene vi tok med i oppgaven som måler effekter av WLB var jobbtrivsel, jobbmotivasjon og turnover.

3.1 Valg av metode

For å besvare vår problemstilling hvor vi ønsker å måle i hvilken grad ansatte i norske bedrifter opplever work-life balance i sin organisasjon har vi valgt å gå for en testende problemstilling. Hovedhensikten er å måle WLB som fenomen blant ansatte i Norske bedrifter, for å gjøre dette har vi valgt å bruke Facebook, Instagram og sendt ut til kollegaer i NAV for å undersøke bredt (Jacobsen, 2015).

Vi vil benytte oss av et ekstensivt opplegg hvor fokuset vil være å hente inn og få variasjoner innenfor WLB blant ansatte i norske bedrifter, ved å gå ut bredt for å innhente informasjonen. For å besvare vår problemstilling i denne oppgaven har vi derfor valgt å benytte oss av en kvantitativ tilnærming (Jacobsen, 2015). Dette kalles ofte for ekstensiv metode, der hovedmålet er å få inn mye informasjon som enkelt kan systematiseres og analyseres (Jacobsen, 2015). Denne metoden fører til at vi som forskere må standardisere og til dels sette informasjonen inn i kategorier og båser slik at den enkelt kan analyseres (Jacobsen, 2015).

Vi har derfor i vår oppgave valgt å benytte oss av et survey (spørreundersøkelse) hvor vi kan innhente mye informasjon som vi kan bearbeide elektronisk. I vår survey vil vi benytte oss av

et spørreskjema med lukkede svaralternativer, der vi stiller en del spørsmål som vil tvinge enhetene til å svare med lav/høy grad (Jacobsen, 2015). Vi kjenner til begrensningene ved å benytte seg av en spørreundersøkelse, som blant annet er at vi ikke kan inngå i dialog for å innhente ytterligere informasjon om årsaker og sammenhenger om vi ønsker det (Jacobsen, 2015).

Videre vil vi prøve å måle WLB ved å stille spørsmål som omhandler blant annet jobbtilfredshet, jobbmotivasjon og turnover. Dette er tema som omtales i litteratur og forskning som områder som har stor innvirkning på WLB i arbeidslivet.

3.2 Utvalget i vår undersøkelse

En av fordelene med en kvantitativ undersøkelse er at man kan nå ut til en stor del av en populasjon. Dette har vært viktig for oss da vi i vår undersøkelse tar for seg hvordan arbeidstakere i Norge opplever sin work-life balance.

Vår eneste utvalgs-kriterium var om respondentene var yrkesaktive, dette ut fra vår problemstilling. Siden vi begge jobber i to statlige organisasjoner, så vurderte vi å undersøke en eller begge disse. Vi valgte derfor etter vurderinger frem og tilbake og i samråd med veileder å forkaste denne tanken. Vi forkastet ideen om å sende ut til Forsvaret. Forsvaret ville nok ikke vært så representativt da de militært ansatte i Forsvaret er selektert og i tillegg er arbeidet i Forsvaret preget av seilas/øvelser/vakter og generelt ugunstige arbeidsforhold for WLB. Mens valgte vi å beholde da de NAV er en statlig organisasjon med relativt gode ordninger for de ansatte og som vi anser som en relativt representativ arbeidsplass. Vi endte derfor opp med å benytte oss av et ikke-sannsynlighetsutvalg. Risikoen med det det er at man kan ende opp med å ikke få med relevante grupper i utvalget og at det dermed blir ett systematisk skjevt utvalg (Jacobsen, 2015). Når man bruker et ikke-sannsynlighetsutvalg kan man ikke generalisere fra utvalg til populasjon (Jacobsen, 2015). Vi har i vår oppgave derfor kun gjort en forsiktig generalisering.

Vi bestemte oss derfor til slutt for å benytte oss av to ulike utvalgsformer for å nå ut bredt, dette var bekvemmelighet utvalg og selvutvelgelse (Jacobsen, 2015). På denne måten kunne vi sende ut vår spørreundersøkelse bredt for å få større bredde i svarene. Undersøkelsen ble dermed sendt ut via sosiale medier (Facebook og Instagram), der enhetene i stor grad selv kan bestemme om de vil delta eller ikke også kalt selvutvelgelse (Jacobsen, 2015).

I tillegg valgte vi å sende den ut direkte mot ansatte i NAV og Medco (bedriftshelsetjeneste), også innen denne utvalgsformen kan enhetene velge om de vil svare, men her sender man ut til enheter som er enkle å nå ut til dette blir kalt for bekvemmelighetsutvalg (Jacobsen, 2015). Før det ble sendt ut direkte i organisasjonen så ble det innhentet skriftlig samtykke fra leder. De respondentene som var aktuelle og som vi ville undersøke ble altså vår populasjon (Jacobsen, 2018). Målgruppen vår var altså alle yrkesaktive i alderen 20-67 år. Vi valgte å dele undersøkelsen bredt, og på denne måten nå en stor populasjon.

Det er vanskelig å si hvor mange av de 74 ansatte i NAV og de 17 i Medco som svarte, men det totale antallet respondenter når man tar med svarene fra sosiale medier var på totalt 284. For å få en undersøkelse som kan være pålitelig og troverdig, så var det viktig å nå mange nok respondenter som er aktive arbeidstakere (Jacobsen, 2018). For å kunne nå det utvalget vi ønsket så var det første spørsmålet om de var yrkesaktive. Dersom de svarte nei på dette spørsmålet så ble undersøkelsen avsluttet. På denne måten fikk vi utvalget vi ønsket, altså kun svar fra de respondentene som var yrkesaktive. På spørsmålet om de jobbet deltid eller fulltid, svarte 28 respondenter at de ikke var yrkesaktive, og de ble derfor ekskludert fra resten av undersøkelsen.

Utvalget vårt endte da opp med 256 respondenter, dette er et representativt antall for å få gode svar på undersøkelsen. Av de 256 respondentene var det en overrepresentasjon av kvinner, 74,6 % av de som svarte på vår undersøkelse var kvinner mens de resterende 25,4 % var menn. Når det gjelder aldersgrupper så var det en ganske normal fordeling på alder, den største gruppen var 41-50 år. Dette kan nok henge sammen med at vi selv er i den alderen og våre nettverk er i sammen aldersgruppe og vi delte denne på Facebook blant vårt nettverk.

Aldersgruppe

		Frequency	Valid Percent
Valid	20-30 år	19	7,4
	31-40 år	54	21,1
	41-50 år	118	46,1
	51-60 år	58	22,7
	61-67 år	7	2,7
	Total	256	100,0
Missing	System	28	
Total		284	

Tabell 4 - Aldersgruppe

Det er også en ganske variert fordeling på svarfrekvens, men også her er det en overvekt på respons fra samboer/gift med barn 0-16 og fra samboer/gift med barn >16. Dette er en naturlig fordeling med tanke på at majoriteten av de som er i arbeidslivet er i den fasen av livet da de er samboer/gift og har barn.

Sivil status

		Frequency	Valid Percent
Valid	Enslig uten barn	19	7,4
	Enslig med barn	36	14,1
	Samboer/gift, barn 0-16 år	110	43,0
	Samboer/gift, barn > 16 år	75	29,3
	Samboer/gift uten barn	16	6,3
	Total	256	100,0
	Missing System	28	
Total	284	100,0	

Tabell 5 - Sivilstatus

Vi kjenner ikke noe til bakgrunnen til respondentene våre, for eksempel antall år utdanning, arbeidserfaring og lignende. Dette har heller ikke vært avgjørende å vite noe om ut fra vår problemstilling.

Oppsummert så har vi brukt et bekvemmelighetsutvalg, der vi har et stort og variert utvalg med god miks mellom kjønn, der kvinner er overrepresentert. Det er ellers god spredning i alder og sivil status. Med bakgrunn i dette mener vi at vårt utvalg danner ett godt grunnlag for en forsiktig generalisering, til tross for at vi ikke har et sannsynlighetsutvalg.

3.3 Metodevurdering og kritikk

Ifølge Jacobsen (2018), skal undersøkelser alltid prøve å gjøre problemene knyttet til validitet og reliabilitet mindre. Det er viktig at vi har fått tak i det vi ønsker å få tak i, kalt intern gyldighet. Og ekstern gyldighet, at vi kan overføre det vi har funnet til andre sammenhenger. Intern gyldighet omhandler om resultatene vi har funnet kan oppfattes som korrekte. Det viktige er at man kan finne samsvar mellom virkeligheten og forskerens beskrivelse av denne, dette kalles validering. Validitet er kort fortalt om vi med de hjelpemidlene vi har klarer å måle det vi ønsker å måle (Tavakol & Dennick, 2011). Reliabilitet er også viktig, dette innebærer at man kan stole på de målinger og undersøkelser som er gjort. Reliabilitet er opptatt av at måten vi måler på er konsekvent (Tavakol & Dennick, 2011).

Validering betyr å teste gyldigheten til funn, og kan deles opp i intern og ekstern validitet.

Den interne validiteten handler i hovedsak om respondentene har gitt en sann beskrivelse av

virkeligheten, om forskerens tolkning og gjengivelse av data er rett og sist om forskerens funn og konklusjoner gjenspeiler en virkelighet (Jacobsen, 2018, s. 229).

Jacobsen (2018) sier det er viktig at man er kritisk i prosessen, og gjør et godt utvalg. Det er viktig å spørre seg om man har fått tak i de riktige respondentene. Dersom man får feil respondenter, så kan det medføre misvisende funn og føre til at man trekker uriktige konklusjoner. Selv om man har riktige respondenter, så er det ikke dermed sagt at de gir korrekt informasjon. Kildene kan gi feilinformasjon, og dette må vi som forskere vurdere underveis. Gir kildene oss rett informasjon? Vi må vurdere deres evne til å gi fra seg korrekt informasjon. Gyldighet av data er også viktig, respondentene kan bli mer skjerpet underveis i undersøkelsen og etter hvert gi mer korrekte svar. Kort sagt kan man si at intern validitet betyr om vi som forskere har beskrevet et fenomen på riktig måte. Ekstern validitet omhandler altså hvilken grad funnene fra en undersøkelse kan overføres til noe annet enn det man har undersøkt (Jacobsen, 2018) .

3.4 Om datainnsamlingen

I denne oppgaven har vi valgt å samle inn data ved å benytte oss av en spørreundersøkelse for å sjekke ut våre hypoteser. Vi har da forsøkt å forholde oss til reglene som Jacobsen (2015) beskriver i sin bok, der vi har laget spørsmål/påstander med fokus på følgende: enkelthet i spørsmålene, nært i tid, spesifisitet og konkret, unngå ledende spørsmål, vurdering av vet ikke kategori, ikke for mange eller for få svaralternativer, bygg opp spørreskjemaet gradvis med følsomme spørsmål mot slutten, tenk over rekkefølgen på spørsmålene, variere positive og negative retninger og til slutt test av skjemaet. Vi utarbeidet et spørreskjema hvor vi prøvde å inkludere både avhengige variabler og de uavhengige variablene som vi har i våre hypoteser som er med for å prøve å belyse om svarene vi får inn underbygger våre antagelser.

I første fase av utviklingen av spørreundersøkelsen satt vi opp spørsmålene i et enkelt Word-dokument med påstander som vi mente kunne være målbare og relevant for å belyse vår problemstilling. Deretter måtte vi ta stilling til hvilke av våre svaralternativer vi skulle benytte i vårt spørreskjema (Jacobsen, 2015). Videre hadde vi en prosess hvor vi fjernet noen og la til andre inntil vi mente at vi hadde påstander som kunne gi oss noen svar opp mot våre problemstilling og våre hypoteser.

Det ble også vurdert hvordan vi skulle måle resultatene, men her bestemte vi oss ganske tidlig for å måle ved hjelp av ordinal nivå: (helt uenig til helt enig) da dette er en god måte å få frem nyanser i respondentenes svar (Jacobsen, 2015). Det ble da bestemt at vi måler på 5 nivå fra helt uenig, delvis uenig, nøytral, delvis enig og til slutt helt enig. Vi målte noen få spørsmål på de uavhengige variablene ved å bruke nominalnivå, for eksempel ved spørsmålet om kjønn, sivilstatus og om respondentene var yrkesaktiv. De som respondentene som svarte at de ikke var yrkesaktiv ble takket for at de ville delta, men fikk ikke gå videre i spørreundersøkelsen. De som var yrkesaktiv fikk gå videre i spørreundersøkelsen og besvare våre påstander.

Når spørsmålene/påstandene var klare, la vi dem inn i nettskjema.no og gjennomførte et test-intervju hvor vi sendte ut spørreskjemaet til venner og kollegaer (Jacobsen, 2015). Vi sendte ut spørreskjemaet via e-post til en mindre gruppe respondenter fra NAV, vår veileder og noen få utvalgte fra Medco bedriftshelsetjeneste. Dette ble gjort for å teste ut om de forstod spørsmålene og for å sjekke at det nettbaserte spørreskjemaet fungerte etter vår hensikt og at vi fikk svar på det vi ønsket å ha svar på. På bakgrunn av dette måtte vi gjøre noen endringer av spørsmålene/påstandene basert på innspillene vi fikk fra dette test-intervjuet.

Når vi etterhvert hadde gått gjennom huskereglene fra boken til Jacobsen (2015) og utført endringer basert på innspill fra test-intervjuet og fått skjemaet godkjent fra vår veileder. Så oppdaterte vi nettskjemaet og gjorde det klart for distribuering.

Det ble besluttet at spørreundersøkelsen var såpass åpen at det ikke var behov for å avgrense den til en bedrift eller større organisasjon, men at her var det positivt med flest mulig respondenter uavhengig av hvor de jobbet.

Her informerte vi om at vi er to studenter som skriver vår avsluttende masteroppgave i erfaringsbasert ledelse på Handelshøyskolen ved UIT. Og at vi i den forbindelse gjennomfører en spørreundersøkelse. Vi forklarte at målgruppen for undersøkelsen er alle yrkesaktive. I tillegg opplyste vi om at svarene vil være anonyme, og at de kun vil bli brukt for å besvare vår problemstilling i masteroppgaven. For å være sikker på at flest mulig svarte forklarte vi og at undersøkelsen maksimalt ville ta 2 minutter. Vi avsluttet med at vi hadde satt stor pris på om respondentene tok seg tid til å svare på vår spørreundersøkelse.

Vi startet datainnsamlingen 29. februar 2024. Dette ble da sendt ut på e-post til de inviterte med lenke til et spørreskjema (fra nettskjema.no).

3.5 Operasjonalisering av teoretiske begrep

I vår oppgave har vi benyttet en del teoretiske begreper som er abstrakte, for å måle disse har vi operasjonalisert dem. Målet med å operasjonalisere er å gjøre noe som er abstrakt og som ikke kan måles direkte, om til noe som er målbart (Jacobsen, 2015). Så da må man gjøre et abstrakt begrep operativt og målbart (Jacobsen, 2015). Det er utfordrende å operasjonalisere komplekse begreper, og for å gjøre det må man benytte seg av flere ulike spørsmål/påstander (Jacobsen, 2015). Spørreskjemaet vi har utarbeidet er innledningsvis inndelt i en demografisk del der vi ønsker å få kartlagt kjønn, alder, sivilstatus og jobbstatus for å se om det er noen variasjoner mellom disse blant våre respondenter. Som nevnt tidligere i teorikapittelet har Sirgy & Lee (2018) i en større vitenskapelig artikkel undersøkt store mengder litteratur utført de seineste årene rundt WLB. Målet med artikkelen var å etablere et rammeverk rundt forskning på WLB. Der endte man å dele opp slik som Allen et al., (2000) tidligere har gjort i arbeidsrelaterte, ikke arbeidsrelaterte spørsmål og stressrelaterte spørsmål.

Videre har vi valgt å fokusere hovedsakelig på arbeidsrelaterte påstander for å avgrense oppgaven. Innenfor de arbeidsrelaterte påstandene har vi sett nærmere på følgende begrep: arbeidsbelastning, rollekonflikt, jobbengasjement, støtte i organisasjonen, rollekonflikt, jobbtilfredshet, motivasjon og turnover. Dette er begrep som brukes i tilknytting til WLB i teori, forskning og litteratur som vi har fordypet oss i. Innenfor disse begrepene har vi formulert en til flere påstander, basert på om begrepene har vært konkrete eller abstrakte (Jacobsen, 2015). Målet er å kunne benytte disse påstandene for å få en indeks som kan måle WLB blant våre respondenter i undersøkelsen. Videre i oppgaven vil først operasjonalisere alle begrepene vi har benyttet i oppgaven før vi til slutt vil operasjonalisere WLB.

3.5.1 Operasjonalisering av arbeidsbelastning

Arbeidsbelastning er et begrep som vi har sett igjen i annen forskning og teori på WLB, og forskningen viser at arbeidsbelastning er av betydning for WLB.

Vi har derfor utarbeidet tre påstander som berører opplevd arbeidsbelastning, mulighet til å påvirke arbeidshverdagen og tilgjengelighet. Arbeidsbelastning vurderer vi til å være et middels abstrakt begrep som krever 2-3 operasjonelle definisjoner (Jacobsen, 2015).

Vi har benyttet følgende tre påstander for å kunne operasjonalisere arbeidsbelastning:

ARBEIDSBELASTNING	
P1	Jeg opplever at jeg har for mye å gjøre på min arbeidsplass
P4	Jeg opplever at jeg i liten grad kan styre min egen arbeidshverdag
P7	Jeg må ofte svare på jobbrelevante henvendelser utenom arbeidstid

Tabell 6 - Arbeidsbelastning

Disse tre påstandene er reversert, det vil si at vi på alle disse påstandene har snudd skalaen. Så her vil høy score på disse påstandene tilsvare lav WLB.

3.5.2 Operasjonalisering av rollekonflikt

Rollekonflikt var et annet begrep som ble benyttet i forskning på WLB, dette er og et område som forskning viser har en sammenheng med WLB. Under rollekonflikt ønsket vi å se nærmere på påvirkning av privatliv, endring av planer og grensesetting.

Vi har benyttet følgende tre påstander for å kunne operasjonalisere rollekonflikt:

ROLLEKONFLIKT	
P2	Jobben påvirker ikke privatlivet mitt negativt
P5	Jobben er ofte årsak til at jeg må endre mine planer på fritiden
P6	Det er viktig for meg å sette klare grenser mellom jobb og fritid

Tabell 7 - Rollekonflikt

Av disse tre påstandene har P2 og P6 en normal skala, der høy score på disse påstandene gir høy WLB, mens P5 er reversert. Dette medfører at ved høy score på påstand P5 så får du lav WLB.

3.5.3 Operasjonalisering av jobbengasjement

Jobbengasjement var og et begrep hvor forskning viser at det er en sammenheng til WLB. Dette anså vi som et mer konkret begrep og valgte derfor å kun bruke en påstand hvor vi spurte om deres engasjement i arbeidet.

JOBENGASJEMENT	
P3	Jeg opplever at jeg er engasjert i arbeidet mitt

Tabell 8 - Jobbengasjement

På jobbengasjement er det benyttet vanlig skala, det betyr at høy score på P3 gir høy WLB.

3.5.4 Operasjonalisering av støtte i organisasjonen

Støtte i organisasjonen underbygges og av forskning som å være viktig for WLB, dette var et middels abstrakt begrep som vi ønsket å undersøke med to påstander som omhandlet støtte fra leder og kollega. Får man som arbeidstaker god støtte både fra leder og kollegaer så tyder dette på at man får god støtte innad i egen organisasjon.

STØTTE I ORGANISASJONEN	
P8	Mine kollegaer hjelper meg dersom jeg trenger hjelp
P9	Min nærmeste leder hjelper meg dersom jeg trenger hjelp

Tabell 9 - Støtte i organisasjonen

På støtte i organisasjonen er det benyttet vanlig skala, det betyr at høy score på P3 gir høy WLB.

3.5.5 Operasjonalisering av motivasjon, jobbtilfredshet og turnover

De tre siste påstandene i vårt spørreskjema baserte seg på begreper som forskning viser har sammenheng med WLB. Selv om begrepet motivasjon er et ganske abstrakt begrep, valgte vi å kun benytte en konkret påstand for å sjekke om respondentene var motivert for å gå på jobb. Det samme gjaldt for jobbtilfredshet hvor vi kun benyttet en påstand for å sjekke om respondenten trives med sin arbeidshverdag. Den siste påstanden var en konkret påstand som skulle gi oss noen svar som gjelder turnover, hvor vi spurte om de planla å bytte jobb innen kort tid (1-2 år). Under er en oversikt over begrepene og påstanden vi benyttet for å operasjonalisere disse begrepene:

MOTIVASJON	
P10	Jeg føler meg vanligvis motivert for å gå på jobb

Tabell 10 – Jobbmotivasjon

JOBBTILFREDSHET	
P11	Jeg opplever at jeg trives med arbeidshverdagen min

Tabell 11 - Jobbtilfredshet

TURNOVER	
P12	Jeg planlegger å bytte jobb om kort tid (1-2 år)

Tabell 12 – Turnover

3.5.6 Operasjonalisering av WLB

For å kunne operasjonalisere WLB er vi avhengig av å bruke flere ulike påstander for å kunne få det til. Vi har utviklet påstandene til spørreskjemaet basert på egne ideer, inspirasjon fra tidligere forskning og litteratur som omhandler WLB. På denne måten har vi benyttet oss av en del nye påstander og hentet inspirasjon fra spørsmål som har vært ferdigvalidert, altså utprøvd i annen forskning (Jacobsen, 2015). Målet er at vi kan bruke enkelte av disse påstandene vi har utarbeidet for å lage en indeks på WLB. Dette vil vi beskrive nærmere i kapittel 4 når vi har fått inn data og analysert resultatene.

3.6 Metodevalg for analyse av data

Vi vil i dette kapitlet forklare statistiske analyseteknikker som vi har brukt for å analysere resultatene fra vår spørreundersøkelse. Vi har i denne oppgaven benyttet oss av ulike analysemetoder og anvendt analyseverktøyet SPSS. Noe av det første vi benyttet oss av var Cronbachs Alfa-verdi. Som tidligere nevnt måtte vi utarbeide en WLB indeks, for å kunne teste våre hypoteser om de gir lav eller høy WLB. For å sjekke om noen av påstandene vi brukte i spørreundersøkelsen kunne inngå i en WLB indeks brukte vi Cronbachs Alfa.

Cronbachs Alfa-verdi er en måte å sjekke likheten (konsistensen) mellom flere mål som man antar at henger samme (Svartdal, 2015). Cronbachs Alfa-verdiene man får er da mellom 0 og 1, en verdi på null indikerer at det ikke er noen konsistens, mens jo nærmere du kommer 1 jo bedre er konsistensen. «Intern konsistens beskriver i hvilken grad alle elementene i en test måler det samme konseptet eller konstruksjonen, og dermed er det knyttet til gjensidig slektskap mellom elementene i testen» (Tavakol & Dennick, 2011).

T-testen ble benyttet på hypotese 1 og 3 for å sammenligne gjennomsnittet. I hypotese 1 ble den brukt for å se om det var noen signifikante forskjeller mellom kvinner og menn, mens i hypotese 3 ble den brukt for å se på om det var signifikante forskjeller mellom enslige og de øvrige gruppene. Den vanligste testen for å se på forskjeller mellom to grupper i et utvalg er T-testen (Jacobsen, 2015). T-testen skal si noe om forskjellen mellom (to grupper i et utvalg). Når man har regnet ut t-testen må man gjøre en hypotesetesting, da setter man opp en 0-hypotese som sier at «det er ingen forskjell mellom gjennomsnittene i populasjonen» (Jacobsen, 2015, s. 372). Deretter velger vi et signifikansnivå på 5%, om vi da velger å forkaste 0-hypotesen som sier at det er ingen forskjell mellom svarene til de to gruppene i utvalget kan vi med 95% sikkerhet si at det ikke er en reell forskjell mellom menn og kvinner i populasjonen.

Når man har regnet ut T-sig ser man på hvilke påstander som har T-sig som er under 0,05. Er t-sig under 0,05 kan man forkaste de hypotesene som er under 0,05, mens de som er over 0,05 kan man ikke forkaste. Videre ønsket vi å regne ut T-verdien, T-verdien skal ikke overstige grensen på 2,0. Om påstanden gir T-verdi som er over grensen på 2,0 så kan man ikke forkaste 0-hypotesen (Jacobsen, 2015). Er påstandene under grensen på 2,0 så kan man forkaste 0-hypotesen. Ved bruk av T-sig og T-verdi kan man fastslå om det er en sammenheng mellom utvalg og påstandene i spørreundersøkelsen. Altså om påstandene kan falsifiseres eller underbygges (Jacobsen, 2015).

Vi benyttet F-testen i hypotese 2 og 4 for å sammenligne ulike aldersgrupper og ulik sivil status. F-testen brukes for å sammenligne tre eller flere gruppegjennomsnitt og avgjøre om det er signifikant forskjell mellom dem (Lund, 2018).

Vi benyttet oss av Pearson`s R som er et av de vanligste korrelasjonsmålene (Jacobsen, 2015). Pearson`s R benyttet vi for å undersøke sammenhenger mellom variablene i hypotesene 5,6 og 7.

Gyldighet (validitet) baserer seg på om vi faktisk måler det vi ønsker å måle, mens hvilken metode vi velger vil påvirke undersøkelsen sin pålitelighet (reliabilitet) (Jacobsen, 2015) . Det er viktig at kravene til validitet og reliabilitet er tilfredsstillende slik at man kan drøfte funn kritisk og forsøke å generalisere dem (Jacobsen, 2015).

4 Presentasjon og analyse av funn

I dette kapittelet skal vi analysere de syv hypotesene vi har utarbeidet for å sjekke om vi kan forkaste dem eller om de underbygger våre antagelser. Spørreskjemaet vi utarbeidet bygget hovedsakelig på påstander som ble målt ved bruk av ordinal nivå. Fire av de første spørsmålene som omhandlet kjønn, sivilstatus og jobbstatus var uavhengige variabler, som ble målt ved nominalnivå. Deretter hadde vi syv påstander som omhandlet WLB, disse ble målt på ordinal nivå og det var disse vi ønsket å bruke som utgangspunkt for å gi oss en reliabel indeks for WLB. En indeks er satt sammen av flere variabler som underbygger at det er en sammenheng mellom våre påstander og WLB. En forutsetning er at indeksen må være reliabel slik at den kan brukes som et valid mål.

4.1 Utarbeiding av en WLB indeks

I vår undersøkelse ønsket vi å finne ut av hvordan norske arbeidstakere opplever work-life balance. Så for å klare å måle dette måtte vi jobbe med å utarbeide en WLB indeks. WLB indeksen skal være et mål på opplevd WLB, det vil si at når vi tester våre hypoteser opp mot WLB indeksen så skal den gi oss svar på om hypotesene gir oss lav eller høy WLB.

I prosessen med å utarbeide WLB indeksen startet vi med ni påstander, der tre av dem var negativt ladet og ble inkludert for å holde respondentene engasjert i spørreundersøkelsen. De siste 3 spørsmålene i spørreundersøkelsen var uavhengige variabler som vi hadde med å for å kunne avdekke om det var sammenheng mellom disse og vår antatte WLB indeks. Disse uavhengige variablene var turnover, motivasjon og trivsel på jobb.

Deretter ønsket vi å se om vi fikk en akseptabel indeks basert på påstandene vi hadde satt inn i spørreskjemaet. Vi la da inn alle de ni påstandene som omhandlet WLB og snudde spørsmål 1,4,5 og 7 som var negativt ladet. Men vi ønsket å vurdere påliteligheten på vår WLB indeksen og sjekket den derfor opp mot Cronbach`s Alpha tabell, der fikk vi følgende resultat: 0,636. Det er som vist i (tabell 13) noe lavt og gjør at man kan stille spørsmål med om den kan brukes. Det betyr at vi fint kan bruke den, men siden det da kan stilles spørsmål rundt om indeksen faktisk er god nok så valgte vi å prøve å få den bedre.

Cronbach's alpha	Internal consistency
$\alpha \geq 0.9$	Excellent
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Good
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Acceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Questionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Poor
$0.5 > \alpha$	Unacceptable

Tabell 13 - Cronbach's alpha skala

Vi valgte derfor å gjøre et nytt forsøk på å forbedre Cronbach's Alpha scoren på vår WLB indeksen ved å benytte færre variabler. Etter litt prøving og feiling endte vi opp med å gå fra opprinnelig ni til seks variabler. Dette ga oss en ny Cronbach's Alpha score på 0,712 (tabell 14), noe som gjør at vår indeks går fra å være noe tvilsom til å bli akseptabel.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,712	,724	6

Tabell 14 - Cronbach's alpha test

WLB indeksen vi har kommet frem til og som vi ønsket å benytte videre i oppgaven omfatter dermed følgende seks påstander fra spørreundersøkelsen:

NR	WORK-LIFE BALANCE INDEKS
P1	<i>Jeg opplever at jeg har for mye å gjøre på min arbeidsplass (S)</i>
P2	<i>Jobben påvirker ikke privatlivet mitt negativt</i>
P5	<i>Jobben er ofte årsak til at jeg må endre mine planer på fritiden (S)</i>
P7	<i>Jeg må ofte svare på jobberelaterte henvendelser utenom arbeidstid (S)</i>
P8	<i>Mine kollegaer hjelper meg dersom jeg trenger hjelp</i>
P9	<i>Min nærmeste leder hjelper meg dersom jeg trenger hjelp</i>

Tabell 15 - WLB indeks

Av de 6 påstandene har P2, P8 og P9 en normal skala hvor høy score på disse påstandene gir høy WLB, mens for P1, P5 og P7 så er de reversert og her gir høy score på disse påstandene lav WLB.

4.2 Hypoteser

Når vi nå har etablert en WLB indeks vil vi videre i dette kapitlet gå inn å sjekke WLB indeksen vår opp mot våre hypoteser for å sjekke om de stemmer med våre antagelser eller om de må falsifiseres.

4.2.1 Hypotese 1:

Kvinner scorer lavere på WLB enn menn.

I vår første hypotese (H1) forventet vi at vi skulle kvinner skulle score lavere enn menn på WLB indeksen. Våre antagelser var at vi skulle få en signifikant forskjell på menn og kvinner sin mean-score (tabell 16).

	Kjønn	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
WLB skåre (etter reliabilitet)	Kvinne	191	15,34	4,666	,338
	Mann	65	15,77	4,686	,581

Tabell 16 - Mean score kjønn

Ved å gjennomføre en T-test fikk vi som forventet tall som viste at kvinner scorer lavere enn menn på WLB. T-testen sammenligner menns og kvinners gjennomsnitt på WLB-indeks. T-verdien er -0,639 (tabell 17).

WLB skåre (etter reliabilitet)		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
	Equal variances assumed	,005	,945	-,639	254	,262	,523	-,429	,671	-1,750	,892
	Equal variances not assumed			-,638	110,245	,262	,525	-,429	,672	-1,761	,903

Tabell 17 - T-test

Ser man utelukkende på gjennomsnittet (se tabell 17) så har kvinner et litt lavere gjennomsnitt enn menn på WLB indeks. Men når vi gjennomfører en T-test får vi en «One-sided» signifikans på 0,262, det betyr at vi ikke kan forkaste nullhypotesen og at hypotese 1 er falsifisert, da forskjellen er for liten til å kunne generaliseres. Vår hypotese om at kvinner scorer lavere på WLB enn menn er dermed falsifisert.

4.2.2 Hypotese 2

Det vil være signifikant forskjell mellom WLB hos arbeidstakere med forskjellig sivil status.

I H2 ser vi at det er ganske liten variasjon på gjennomsnittet (mean) på alle de ulike kategoriene, i tillegg ser vi at gjennomsnittet ligger ganske nært midtpunktet som er på 15 (totalt mulig å få 30). Dette indikerer at det er en god indeks med jevn fordeling. Vi ser basert på gjennomsnittet at det er en liten forskjell mellom enslige uten barn (13,42) og enslige med barn (16,39).

WLB skåre (etter reliab-test)

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Enslig uten barn	19	13,42	5,541	1,271	10,75	16,09	7	25
Enslig med barn	36	16,39	5,162	,860	14,64	18,14	7	28
Samboer/gift, barn 0-16 år	110	15,55	4,416	,421	14,71	16,38	7	26
Samboer/gift, barn > 16 år	75	15,25	4,544	,525	14,21	16,30	7	26
Samboer/gift uten barn	16	16,00	4,427	1,107	13,64	18,36	9	27
Total	256	15,45	4,666	,292	14,87	16,02	7	28

Tabell 18 - Mean score sivilstatus

For å se om det er noen signifikante forskjeller mellom de ulike kategoriene av sivilstatus gjennomførte vi en F-test.

WLB skåre (etter reliab-test)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	118,693	4	29,673	1,371	,244
Within Groups	5432,647	251	21,644		
Total	5551,340	255			

Tabell 19 - F-test

Denne F-testen ga en F-verdi på 1,371, dette ga en signifikans på 0,244 (tabell 19). Med andre ord så er det ikke signifikante forskjeller mellom de fem gjennomsnittene i de ulike kategoriene, vi kan dermed forkaste vår hypotese. WLB indeksen er ganske jevnt fordelt på de ulike kategoriene uavhengig av deres sivile status. Vår hypotese om at det vil være signifikant forskjell mellom WLB hos arbeidstakere med forskjellig sivil status er dermed falsifisert.

4.2.3 Hypotese 3

Arbeidstakere som er enslige og uten barn vil score høyere på WLB enn andre arbeidstakere.

Vi så i hypotese H3 at det ikke var noen signifikante forskjeller mellom de fem gjennomsnittene i de ulike kategoriene innenfor sivilstatus (tabell 20). Vi ønsket derfor å se

litt nærmere på enslige uten barn og sammenligne de med alle de andre kategoriene samlet (4 andre kategoriene). Vi utførte derfor en T-test for å se om dette ga noen utslag på vår hypotese H6 (Arbeidstakere som er enslige og uten barn vil score høyere på WLB enn andre arbeidstakere).

	Enslige vs andre	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
WLB skåre (etter reliab-test)	,00	237	15,61	4,563	,296
	1,00	19	13,42	5,541	1,271

Tabell 20 - Mean score enslige vs andre

WLB skåre (etter reliab-test)	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means									
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
Equal variances assumed	2,778	,097	1,980	254	,024	,049	2,191	1,106	,012	4,369	
Equal variances not assumed			1,678	20,006	,054	,109	2,191	1,305	-,532	4,913	

Tabell 21 - T-test enslige vs andre

T-testen ga en signifikant på (0.049) noe som tilsvarer at det er så vidt en signifikant forskjell. Men den er ikke stor. I tillegg så går dette resultatet imot vår egen hypotese, da de enslige scorer lavere på WLB enn de andre kategoriene. Vår hypotese om at arbeidstakere som er enslige og uten barn vil score høyere på WLB enn andre arbeidstakere er dermed falsifisert.

4.2.4 Hypotese 4

WLB og alder korrelerer positivt.

I hypotese (H4) mente vi at WLB indeks og alder korrelerer positivt. Her igjen ser vi at gjennomsnittet ligger ganske jevnt rundt 15 (se tabell 22).

WLB skåre (etter reliab-test)

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
20-30 år	19	15,53	4,575	1,050	13,32	17,73	9	25
31-40 år	54	16,30	4,800	,653	14,99	17,61	7	28
41-50 år	118	14,86	4,550	,419	14,03	15,69	7	26
51-60 år	58	16,07	4,660	,612	14,84	17,29	8	27
61-67 år	7	13,57	5,255	1,986	8,71	18,43	8	21
Total	256	15,45	4,666	,292	14,87	16,02	7	28

Tabell 22 - Mean score aldersgrupper

For å sjekke om det er noen signifikante forskjeller mellom de ulike aldersinndelingene måtte vi gjennomføre en F-test. F-test ga en signifikans på 0,211 det er med andre ord ikke signifikant forskjell mellom WLB og de ulike aldersinndelingene.

		Aldersgruppe	WLB skåre (etter reliab- test)
Aldersgruppe	Pearson Correlation	1	-,036
	Sig. (2-tailed)		,569
	N	256	256
WLB skåre (etter reliab- test)	Pearson Correlation	-,036	1
	Sig. (2-tailed)	,569	
	N	256	256

Tabell 23 - Korrelasjonstest aldersgrupper

Vi gjennomførte også en korrelasjonstest (tabell 23) hvor vi fikk en meget svak korrelasjon på 0,036 altså nær null. Denne nye korrelasjonstesten ga oss en signifikans på 0,569, noe som betyr at det ikke er signifikant forskjell mellom WLB score og aldersinndelingene vi har benyttet i vårt spørreskjema. Vår hypotese om at WLB og alder korrelerer positivt er dermed falsifisert.

4.2.5 Hypotese 5

WLB skåre korrelerer negativt med turnoverintensjon.

I hypotese (H5) trodde vi at WLB indeks skulle korrelere negativt med turnoverintensjon. Her fikk vi en korrelasjon på 0,404 og en signifikans på 0,01 (tabell 24). Det medfører at det er 1% sjanse for at dette kun er en statistisk tilfeldighet. Vi kan derfor forkaste 0-hypotesen og konkludere med vår hypotese om at WLB indeks korrelerer negativt med turnoverintensjon stemmer. Det er med andre ord klar sammenheng mellom WLB og turnover.

		Jeg planlegger å bytte jobb om kort tid (1-2 år)	WLB skåre (etter reliab- test)
Jeg planlegger å bytte jobb om kort tid (1-2 år)	Pearson Correlation	1	-,404**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	256	256
WLB skåre (etter reliab- test)	Pearson Correlation	-,404**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	256	256

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabell 24 - Korrelasjonstest turnover

Vi kan dermed konkludere med at WLB korrelerer negativt med turnoverintensjon og dette funnet styrker/underbygger vår hypotese.

4.2.6 Hypotese 6

WLB indeks korrelerer positivt med jobbtrivsel.

I hypotese (H6) trodde vi at WLB indeks skulle korrelere positivt med jobbtrivsel. Her fikk vi en korrelasjon på 0,445 og en signifikans på 0,01 (tabell 25). Det medfører at det er 1% sjans for at dette kun er en statistisk tilfeldighet. Vi kan derfor forkaste 0-hypotesen og konkludere med at vår hypotese om at WLB indeks korrelerer positivt med trivsel på jobb stemmer. Det er med andre ord klar sammenheng mellom WLB og jobbtrivsel.

		WLB skåre (etter reliab- test)	Jeg opplever at jeg trives med arbeidshverda- gen min
WLB skåre (etter reliab- test)	Pearson Correlation	1	,445**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	256	256
Jeg opplever at jeg trives med arbeidshverdagen min	Pearson Correlation	,445**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	256	256

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabell 25 - Korrelasjonstest jobbtrivsel

Vi kan dermed konkludere med at WLB indeks korrelerer positivt med jobbtrivsel og at dette funnet styrker/underbygger vår hypotese.

4.2.7 Hypotese 7

WLB indeks korrelerer positivt med jobbmotivasjon.

I hypotese (H7) trodde vi at WLB indeks skulle korrelere positivt med jobbmotivasjon. Her fikk vi en korrelasjon på 0,366 på vår hypotese og resultatet ga oss en signifikant korrelasjon på 0,01 (tabell 26). Det medfører at det er 1% sjans for at dette kun er en statistisk tilfeldighet. Vi kan derfor forkaste 0-hypotesen og konkludere med at vår hypotese om at WLB indeks korrelerer negativt med jobbmotivasjon stemmer. Det er med andre ord klar sammenheng mellom WLB og jobbmotivasjon.

		WLB skåre (etter reliab- test)	Jeg føler meg vanligvis motivert for å gå på jobb
WLB skåre (etter reliab- test)	Pearson Correlation	1	,366**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	256	256
Jeg føler meg vanligvis motivert for å gå på jobb	Pearson Correlation	,366**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	256	256

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabell 26 - Korrelasjonstest jobbmotivasjon

Vi kan dermed konkludere med at WLB indeks korrelerer positivt med jobbmotivasjon og at dette funnet styrker/underbygger vår hypotese.

4.2.8 Oppsummering

Her er en oppsummering av funn og analyser av våre påstander basert på resultatene i spørreundersøkelsen som vi har gjennomført. Vi hadde basert på vår problemstilling utarbeidet 8 hypoteser som vi ønsket å forske på i denne oppgaven. Resultatene ble at 5 av påstandene måtte falsifiseres, mens 3 av påstandene underbygger våre påstander.

NR	HYPOTESER	FUNN
H1	<i>Kvinner scorer lavere på WLB enn menn.</i>	<i>Falsifisert</i>
H2	<i>Det vil være signifikant forskjell mellom WLB hos arbeidstakere med forskjellig sivil status.</i>	<i>Falsifisert</i>
H3	<i>Arbeidstakere som er enslige og uten barn vil score høyere på WLB enn andre arbeidstakere.</i>	<i>Falsifisert</i>
H4	<i>WLB og alder korrelerer positivt.</i>	<i>Falsifisert</i>
H5	<i>WLB skåre korrelerer negativt med turnoverintensjon.</i>	<i>Underbygges</i>
H6	<i>WLB indeks korrelerer positivt med jobbtrivsel.</i>	<i>Underbygges</i>
H7	<i>WLB indeks korrelerer positivt med jobbmotivasjon.</i>	<i>Underbygges</i>

Tabell 27 - Hypotese resultat

Hovedfunnene i vår forskning er følgende:

- Det er sammenheng mellom WLB og turnover blant arbeidstakere i Norge
- Det er sammenheng mellom WLB og jobbtrivsel blant arbeidstakere i Norge
- Det er sammenheng mellom WLB og motivasjon blant arbeidstakere i Norge

5 Analyse og drøfting av resultater

5.1 Drøfting av resultater

I dette kapitlet vil vi gå gjennom de ulike hypotesene og drøfte funnene våre opp mot teori og tidligere forskning på området. Vi kommer til å gå gjennom en og en hypotese.

H1: Kvinner scorer lavere på WLB enn menn

Våre funn viste at det ikke var noe signifikant forskjell på kvinner og menn i forhold til hvordan de opplever WLB. Det kan nevnes at det funnene våre viste en liten forskjell, men ikke stor nok til å være signifikant og er derfor ikke relevant. Vi kan dermed si at H1 ikke stemmer, og at denne hypotesen dermed kan falsifiseres.

H2: Det vil være signifikant forskjell mellom WLB hos arbeidstakere med forskjellig sivilstatus.

Våre funn viste at det ikke var noe sammenheng mellom de ulike gruppene av ansatte med ulike sivil status. Vi kan dermed si at H2 ikke stemmer, og at denne hypotesen dermed kan falsifiseres.

H3: Arbeidstakere som er enslige og uten barn vil score høyere på WLB enn andre arbeidstakere.

Våre funn viste at det var en liten forskjell mellom enslige uten barn og gjennomsnittet av de andre gruppene. Vi kan dermed si at H3 ikke stemmer, og at denne hypotesen dermed kan falsifiseres.

H4: WLB og alder korrelerer positivt.

I lys av våre funn fant vi ikke noen sammenheng mellom WLB og alder. Her var det forventet at de eldre aldersgruppene opplevde høyere grad av WLB enn de yngre.

Vi kan dermed si at H4 ikke stemmer, og at denne hypotesen dermed kan falsifiseres.

H5: WLB indeks korrelerer negativt med turnoverintensjon

Fra funndelen på H5 kunne vi si at WLB har en sammenheng med turnoverintensjonen i norske bedrifter. Våre funn samsvarer med mye annen forskning vi har funnet om WBL og turnover. Både Singh et al. (2023) og Deery (2008) viser til forskning hvor man ser en direkte

sammenheng mellom WLB og om ansatte velger å bli eller slutte. I annen forskning peker man på viktigheten av å opprettholde WLB blant sine ansatte for å ivareta de som er ryggraden i selskapet (Hashim et al., 2016). Dette er med på å underbygge og forsterke vår hypotese om at det er sammenheng mellom WLB og turnover i norske bedrifter. På bakgrunn av vår forskning og teori vil vi komme med en del konklusjon: WLB er et viktig/nyttig virkemiddel for bedrifter/arbeidsgiver å bruke for å beholde sine ansatte i bedriften over tid.

H6: WLB indeks korrelerer positivt med jobbtrivsel

I lys av funnene ser vi og at WLB har en sammenheng med jobbtrivsel. Dette samsvarer med annen forskning som viser til at om det er ubalanse i livet uavhengig om det er på jobb eller i fritiden så vil den ene påvirke den andre (Halpern & Murphy, 2013). Så trives man dårlig på jobb, er det stor sannsynlighet for at det påvirker en negativt ellers i livet også.

Et menneske benytter en stor del av sin tid på jobb og da er det viktig at du trives med jobben og menneskene du har rundt deg. Innen forskning pekes det på viktigheten av medarbeiderstøtte og partnerstøtte som faktorer som er med på å gjøre balansen mellom jobb og fritid enklere (Ferguson et al., 2012). At arbeidsgiver har fokus på å legge til rette for at de ansatte skal trives på sin arbeidsplass, kan være en medvirkende faktor til å påvirke hvor god den enkelte ansatte sin WLB er.

H7: WLB indeks korrelerer positivt med jobbmotivasjon

Bolman (2018) belyser i sin bok at det å jobbe sammen med andre, det å bli dyktig i jobben og det at jobben din er med å gi deg en hensikt med livet er viktige faktorer sammen med lønn for å være motivert til å gå på jobb. Dette underbygges av Hertzberg sin to-faktor teori i boken til Bolman (2018) der han skriver om Hertzberg sin to-faktor teori som peker på at anseelse og innflytelse er med til å bidra til økt jobbmotivasjon. Når man da kobler sammen en linke mellom motivasjon og WLB slik som Gulbrandsen (2022) har gjort ser vi viktigheten av god WLB for å holde ansatte motivert. Dette samsvarer helt med våre funn som viser en klar sammenheng mellom WLB og motivasjon til å gå på jobb.

For å oppsummere drøftingen kan vi se at hypotesene på kjønn, alder, sivilstatus og enslige uten barn ble falsifisert, mens hypotesene på jobbtilfredshet, jobbmotivasjon og turnover underbygger våre antagelser og viser at det er en klar sammenheng mellom disse og WLB.

I vår oppgave gikk vi for en spørreundersøkelse, og i hvilken grad kan vårt valg av metode være med å forklare våre funn? Ved å benytte seg av en spørreundersøkelse som man sender ut via e-post og sosiale medier, er man avhengig av selvutvelgelse. Det medfører at respondentene selv tar et valg om de er motivert og ønsker å ta del i undersøkelsen (Jacobsen, 2015). Dette gjør at man har liten kontroll på hvor mange som faktisk svarer på undersøkelsen og om vi treffer et representativt utvalg.

Hva kan være grunnen til WLB sin effekt på de avhengige variablene er sterk og i samsvar med teori, mens de bakenforliggende variablene ikke lot seg påvirke og viste ingen samsvar med vår teori. Så her kan man bare spekulere, men det kan kanskje ha sammenheng med vårt utvalg, at de fleste svarene har kommet inn fra våre venner og deres vennekrets (Facebook) som igjen gjør at mange av respondentene har en ganske lik profil med tanke på at de nok er ganske ressurssterke og relativt interessert i problemstillingen (Jacobsen, 2015). Kanskje hadde vi fått andre resultater på bakgrunnsvariablene om vi klarte å treffe et enda bedre spekter av samfunnet. Men dette er utfordringen med å benytte seg av et ikke-sannsynlighetsutvalg slik som vi har benyttet oss av i vår oppgave. Ved å bruke et ikke-sannsynlighetsutvalg har vi ifølge Jacobsen (2015) ikke oversikt over populasjonen, noe som igjen gjør at det er vanskelig å generalisere slike utvalg. Det er derfor vi i vår oppgave har utført en forsiktig generalisering på vårt utvalg.

Hadde man laget en enda grundigere strategi i forhold til hvordan få inn respondenter og sikret at man traff mange ulike segmenter av samfunnet så ville kanskje resultatene for de bakenforliggende årsakene blitt litt annerledes. Her kunne man vurdert å gått for et sannsynlighetsutvalg hvor man trekker ut enheter tilfeldig, da unngår man at utvalget er systematisk skjevt og hvor avviket mellom populasjon og utvalg kan beregnes (Jacobsen, 2015).

6 Konklusjon

I denne oppgaven har vi sett nærmere på følgende problemstilling:

Hvordan opplever norske arbeidstakere work-life balance?

Hovedfokuset med oppgaven har vært å se på hvordan ansatte i norske bedrifter opplever WLB. For å kunne undersøke dette satt vi først opp to forskningsspørsmål, deretter utarbeidet vi noen hypoteser som omhandlet WLB som ønsket å finne svar på og til slutt utarbeidet vi noen påstander som skulle hjelpe oss med å sjekke ut våre hypoteser. Når det kommer til work-life balance viser vår undersøkelse at det ikke er noen signifikant forskjell på det som vi har definert som de personlige (bakenforliggende) årsakene i vår modell (se figur 5). Våre funn innenfor de personlige årsakene tyder på at det i vår undersøkelse ikke er noen signifikant forskjell mellom menn og kvinner på dette området. Vi fant heller ikke en signifikant sammenheng mellom WLB hos arbeidstakere med forskjellig sivil status, resultatene her ga ikke noen store forskjeller mellom de ulike gruppene. Det var heller ikke noe signifikant forskjell mellom alder og WLB eller om du jobbet deltid eller heltid.

Hypotesen vår om at arbeidstakere som var enslig og uten barn ville score høyere enn andre arbeidstakere viste seg også å ikke gi noen utslag, her var det faktisk tendenser til det motsatte uten at denne var stor nok til å kunne være signifikant.

Det vår studie kan vise til er at det er en signifikant sammenheng mellom opplevd WLB og det å trives på jobb. Det er også en sterk sammenheng mellom motivasjon til å gå på jobb og opplevd WLB. Vi har og basert på våre funn identifisert at det er en sammenheng mellom lav WLB indeks og turnoverintensjon, dette medfører at ansatte som opplever en dårlig WLB er mer utsatt for å se seg om etter ny jobb og eventuelt slutte i bedriften.

Kort oppsummert kan vi i vår studie konkludere med at følgende faktorer ikke har betydning for WLB: alder, kjønn, sivil status, ansettelsesforhold og om man har barn eller ikke. Mens vi på andre siden kan konkludere med at god WLB har sterk sammenheng med økt motivasjon for de ansatte (jobbmotivasjon), økt trivsel på jobb (jobbtfredshet) og det kan være med å være med å forhindre store utskiftninger i organisasjonen (turnover).

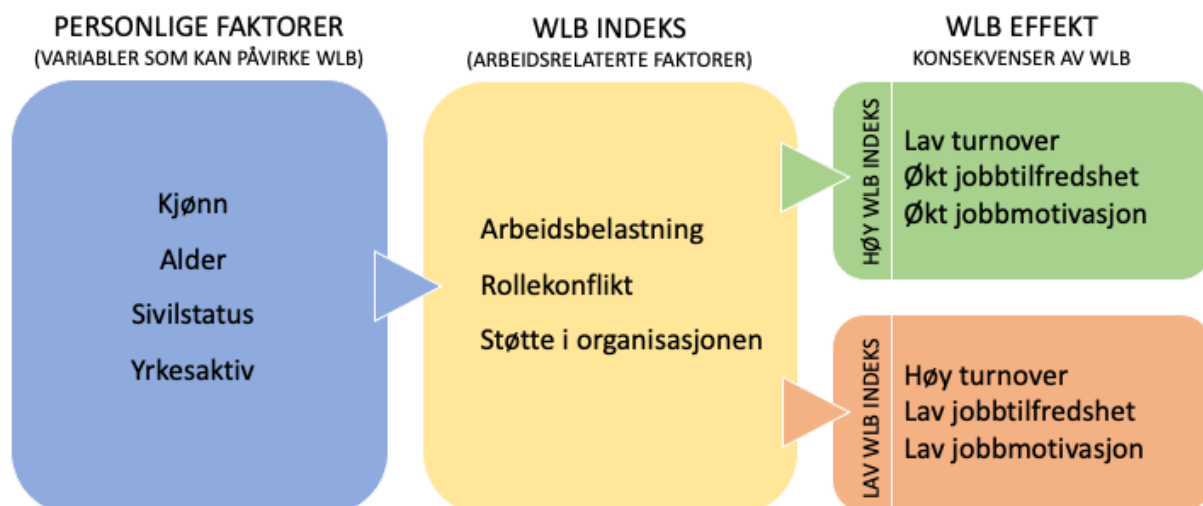
6.1 Teoretiske implikasjoner

Funnene i vår oppgave er ikke banebrytende eller voldsomt nyskapende, men vår forskning er med å forsterke mye annen forskning på området som viser til viktigheten av at bedrifter/arbeidsgiveren har fokus på WLB for å ta vare på de ansatte og unngå for mye utskiftninger (turnover).

Etter en gjennomgang av resultatene vi har fått inn gjennom vår spørreundersøkelse har vi oppdatert vår modell (se figur 5). Endringene er gjort basert på våre funn i spørreundersøkelsen og drøftingen som vi har gjennomført. Modellen innledningsvis (figur 1) var en helt enkel fremstilling av WLB for å sette de store rammene, mens vår siste modell (figur 5) er videreutviklet versjon som er ment for å oppsummere essensen og funnene i vår oppgave.

Modellen (figur 5) som vi har utarbeidet er en forenklet definisjon av WLB begrepet, den har vi utarbeidet for å få frem viktige sider og effekter av WLB basert på det vi har ønsket å undersøke i vår problemstilling. WLB i vår modell er derfor tilpasset vår problemstilling og det vi ønsket å undersøke nærmere i forhold til spesielt det arbeidsrelaterte aspektet ved WLB begrepet. Modellen (figur 5) er fortsatt delt inn i bokser hvor vi i første boks hadde bakenforliggende faktorer, denne endret vi til personlige faktorer og la inn kjønn, alder, sivilstatus og yrkesstatus. Den blå boksen representerer de variablene som kan være med å påvirke WLB. Videre avgrenset vi oppgaven til å omhandle primært de arbeidsrelaterte faktorene. I denne gule boksen la vi inn alle de arbeidsrelaterte faktorene som er med å utgjøre WLB-indeksen, det er og disse variablene som inngår som en del av WLB indeksen og som har gjort det mulig å teste ut våre hypoteser. I den gule boksen tar vi utgangspunkt i begreper som basert på hva teori har vist seg å ha betydning for WLB blant ansatte.

De to siste boksene i modellen (figur 5) vår viser konsekvensene av WLB, der den grønne belyser de positive effektene (høy WLB indeks) som vi fikk verifisert gjennom våre resultater, mens den røde viser de negative effektene som kan oppstå ved lav WLB indeks.



Figur 5 - WLB modell (Føleide & Storelv)

Denne modellen oppsummerer vårt arbeid og vi håper den kan brukes til annen forskning i fremtiden innenfor WLB til å belyse de arbeidsrelaterte fordelene ved god WLB blant arbeidstakere.

Det at de personlige faktorene (bakgrunns variablene) i den blå boksen (figur 5) ikke viser til noen sammenheng med WLB, var ganske overraskende for oss, da annen forskning viser til funn hvor dette har betydning. På andre siden er det veldig tydelig sammenheng mellom effektene av god WLB (avhengige variablene) i den grønne boksen (figur 5). Der finner vi at lav turnover, økt jobbtilfredshet og økt jobbmotivasjon alle underbygget av teorien vi har funnet på området.

Oppsummert så har vi i vår oppgave identifisert at kjønn, sivilstatus og alder ikke har noen signifikant sammenheng til WLB og er dermed falsifisert. Vi kan derfor konkludere med at alle de personlige faktorene som vi hadde i vår blå boks (figur 5) ikke viste noen sammenheng med respondentene sin WLB. Men vår undersøkelse har vist at jobbtrivsel og jobbmotivasjon underbygger at disse har en sammenheng med grad av WLB blant arbeidstakere i Norge. Vi fikk og underbygget at det er en sammenheng mellom lav WLB og høy turnover. Videre skal vi se på hvordan vi mener at dette kan implementeres i arbeidshverdagen.

6.2 Praktiske implikasjoner

Vi ønsker å bruke vår forskning til å gi innspill på faktorer som kan være viktig/nyttig for norske bedrifter/arbeidsgiver å ha søkelys på for å være med å sikre god WLB på deres arbeidsplass. Basert på funn i vår studie og med bakgrunn i teori mener vi at følgende tiltak og ta hensyn er viktig å ta hensyn til for å sikre en god WLB for de ansatte:

- Arbeidsbelastning: At man tilstreber at ansatte skal ha mye å gjøre, men at arbeidsmengden er realistisk, gjennomførbar og varierer i mengde og kompleksitet.
- Flexibilitet: At arbeidsgiver tilrettelegger for fleksible løsninger som kan fungere for arbeidsgiver og arbeidstaker, slik at de ansatte kan få medbestemmelse til å til en viss grad styre hverdagen slik at man unngår unødvendig konflikt mellom jobb og fritid.
- Forutsigbarhet: At arbeidsgiver og ansatte så langt det er mulig har gode langtidspaner som gjør det forutsigbart for begge parter slik at man minimerer graden av oppdukkende oppdrag og gjøremål
- Gode avklaringer mellom jobb og fritid: At arbeidstaker og arbeidsgiver har en fellesforståelse av hvilke forventningen som følger med stillingen og når det er forventet at arbeidstaker er tilgjengelig og når den ikke er det.
- Støtte fra sjef og kollegaer: At lederen setter av tid og ressurser til å støtte sine ansatte og at arbeidsgiver oppfordrer bedriften til å sette fokus på at alle ønsker å hjelpe hverandre og jobbe sammen som et team.

Klarer man å ivareta summen av disse tiltakene på en god måte så kan dette føre til økt WLB blant de ansatte. Som vi har belyst tidligere i oppgaven så viser vår og annen forskning at det for det første er sammenheng mellom WLB og hvor mange som ønsker å slutte eller å forlate bedriften (turnover). At det for det andre er sammenheng mellom WLB og hvor godt de ansatte trives på jobben (jobbtilfredshet). For det tredje at det er sammenheng mellom WLB og hvor motivert de ansatte er for å gå på jobb (jobbmotivasjon).

6.3 Videre forskning

I vår oppgave har vi identifisert at det er en sammenheng mellom turnover, jobbtilfredshet og jobbmotivasjon, og hvordan dette påvirker norske arbeidstakere sin WLB. Det anbefales å se nærmere på hvilke konkrete tiltak innenfor WLB som gir best effekt når det gjelder å skape høy grad av WLB blant de ansatte. Da slike tiltak kan være viktig å etablere for arbeidstaker for å beholde sine ansatte og redusere turnover. Det kunne og vært interessant og undersøkt nærmere hvilke konkrete tiltak som fører til økt jobb trivsel og økt jobb motivasjon på arbeidsplassen.

Innenfor WLB kunne det vært interessant å sett nærmere på hvor stor forskjell det er på turnover i bedrifter som opererer med hovedvekt på økonomiske tilleggsgoder/frynsegoder i forhold til bedrifter som har mer fokus på WLB.

Det omtales ofte at en årsinntekt på rundt 750.000 kr er det man trenger for å være lykkelig og ha råd til det man trenger i livet. Det hadde vært interessant å se nærmere på WLB for ulike grupper basert på deres årsinntekt for å se om det er store forskjeller basert på lønn. Da gjerne sett på tre ulike grupper, de som tjener 750.000kr, de som tjener mindre enn 750.000 kr og de som tjente mer.

Referanseliste

- Abdulkareem, Z., Ajirowo, W., Brimah, B. & Rabiou, R. (2023). Does it Bother Me? How Employees' Work-Life Balance Influences the Intention to Turnover in the Manufacturing Industry. *FUOYE Journal of Public Administration and Management*, 1(2).
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M. & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Alqahtani, T. H. (2020). Work-life balance of women employees. *Granite Journal*, 4(1), 37-42.
- Amram, S. p. (2004). *Organizational work life balance practices: socialization, perceived fit and organizational outcomes* [Concordia University].
- Berg, M. K. (2020, 16. oktober 2020). Dette er viktigst for unge ved valg av arbeidsgiver. Innomag. Hentet fra: <https://www.innomag.no/dette-er-viktigst-for-unge-ved-valg-av-arbeidsgiver/>
- Bolman, L. G. & Deal, T. E. (2018). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse: Struktur, HR, politikk og symboler* (6. utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A. & Rasmussen, L. (2020). Work-life balance: Definitions, causes, and consequences. *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence*, 473-487.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human relations*, 53. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Deery, M. (2008). Talent management, work - life balance and retention strategies. *International journal of contemporary hospitality management*, 20(7), 792-806.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (2015). *Ledelse på godt og vondt*. Fagbokforlaget.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (2016). *Den dyktige medarbeider* (A. Skogstad, Red.). Fagbokforlaget.
- Familiedepartementet, B.-o. (1998). *St.prp. nr. 53 Innføring i kontantstøtte til småbarnsforeldre*. Regjeringen. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stprp-nr-53-1997-98-/id136909/?ch=2>
- Ferdous, T., Ali, M. & French, E. (2023). Use of flexible work practices and employee outcomes: the role of work-life balance and employee age. *Journal of Management & Organization*, 29(5), 833-853.
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S. & Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 299-307.
- Fernández-Crehuet, J. M., Gimenez-Nadal, J. & Recio, L. (2015). The National Work-Life Balance Index©: The European Case. *Social Indicators Research*, 128, 341-359. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1034-2>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A. & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14. <https://doi.org/10.1037/a0016737>

- Fornes, F. (2023, 06.09.2023). *Work life balance med Sarah* [Interview].
- Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of applied psychology*, 85(6), 888.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. I J. C. Quick & L. E. Tetrick (Red.), *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Glosbe. (2023). *Work life balance*. Glosbe. Hentet fra:
<https://nb.glosbe.com/en/nb/work%20life%20balance>
- Gragnano, A., Simbula, S. & Miglioretti, M. (2020). Work-Life Balance: Weighing the Importance of Work-Family and Work-Health Balance. *Int J Environ Res Public Health*, 17(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Grandey, A. A. & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666>
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10.
- Gulbrandsen, E. (2022). *Undersøkelse seks av ti nordmenn sjekker e-post etter arbeidstid*. Salg24. Hentet 28.04.2022 fra <https://www.salg24.no/protime-sd-worx-norge-vivienne-karlsen/undersokelse-seks-av-ti-nordmenn-sjekker-e-post-etter-arbeidstid/481240>
- Halpern, D. F. & Murphy, S. E. (2013). *From work-family balance to work-family interaction: Changing the metaphor*. Routledge.
- Hansen, M. T. (2018). «Suveren på jobb». Kagge forlag.
- Hasan, T., Jawaad, M. & Butt, I. (2021). The influence of person–job fit, work–life balance, and work conditions on organizational commitment: investigating the mediation of job satisfaction in the private sector of the emerging market. *Sustainability*, 13(12), 6622.
- Hashim, A., Azman, N. S., Ghani, M. A. & Sabri, M. F. M. (2016). The relationship between work-life balance and employee retention. Proceeding of the 3rd International Conference on Management & Muamalah,
- Heen, H. & Salomon, R. H. (2018). , «Varme konflikter i arbeidslivet», (R. H. Salomon, Red.). Gyldendal
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family relations*, 50(1), 49-58.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hofgaard, T. L. (2010). En ny definisjon av helse? *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 47(4), 362.
- Ingelsrud, M. H. & Bernstrøm, V. H. (2021). *Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021* [Oslo MET]. Oslo. ODA Open Digital Archive: Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021 (oslomet.no)
- Inkluderingsdepartementet, B.-o. F. K. A.-o. (2017). *Europakommisjonens work-life balance directive*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2017/juni/europakommisjonens-work-life-balance-directive/id2556738/>
- Istad, G. (2023). *Hvem har egentlig rett på fritiden din*. Hentet 15.12.2023 fra <https://www.finansforbundet.no/folk-og-fag/trygt-arbeidsliv/rettigheter/hvem-har-egentlig-rett-pa-fritiden-din/>
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* (Bd. 3. utgave). Cappelen Damm AS.

- Jacobsen, D. I. (2018). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* (Bd. 3. Utgave). Cappelen Damm AS.
- Kalliath, T. & Brough, P. (2008). Work-life balance: a review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14.
- Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F. & Ryan, A. M. (2013). From “work–family” to “work–life”: Broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 221-237.
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: from languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- Knardahl, S. (2021). Arbeid, ledelse og helse. I A. Mikkelsen & T. Laudal (Red.), *Strategisk HRM 2* (Bd. 2, s. 338-366). Cappelen Damm AS.
- Lund, A. (2018). *Lærd statistics*. Lærd Statistics. Hentet fra: <https://statistics.laerd.com/spss-tutorials/one-way-anova-using-spss-statistics.php>
- Madsen, O. J. (2018). *Generasjon prestasjon*. Universitetsforlaget.
- Marks, S. R. & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: a theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58. <https://doi.org/10.2307/353506>
- Mathisen, K. (2024, 13.01.2024). *Trendene for 2024 - fortsatt krav til arbeidsfleksibilitet*. Hentet 13.01.2024 fra <https://www.intrafish.no/arbeidsliv/trendene-for-2024-fortsatt-krav-til-arbeidsfleksibilitet/2-1-1580111>
- Mikkelsen, A. (2021). Jobbanalyser og jobbdesign. I A. M. T. Laudal (Red.), *Strategisk HRM 2* (s. 68-103). Cappelen Damm AS.
- Muthukrishnan, R., Nivitha, T., Deviharithra, S. & Nimbalkar, S. (2023). Study On Work Life Balance of Women Employees at Spar Hypermarket. *Journal of Survey in Fisheries Sciences*, 10(1S), 5043-5054.
- Netemeyre, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nordhaug, O. (2002). *Strategisk personal ledelse*. Universitetsforlaget.
- Nordhaug, O. (2003). *Ledelse av menneskelige ressurser*. Universitetsforlaget.
- Nornes, M. (2014). "Kollegaene mine er grunnen til at jeg gleder meg til å dra på jobben hver dag"-En fenomenologisk studie av hvordan kollegastøtte påvirker trivsel og engasjement [NTNU].
- Poelmans, S., Stepanova, O. & Masuda, A. (2008). Positive spillover between personal and professional life: definitions, antecedents, consequences, and strategies. I K. Korabik, D. S. Lero & D. L. Whitehead (Red.), *Handbook of work-family integration: research, theory, and best practices*. Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012372574-5.50011-9>
- Rau, B. L. & Hyland, M. M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: the effects on applicant attraction. *Personnel Psychology*, 55. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00105.x>
- Rendon, R. A. (2016). Work-life balance among working married women: What social workers need to know.
- Sander, K. (2023). *Generasjon Z ("Snøfnugggenerasjonen")*. Estudie.no. Hentet fra: <https://estudie.no/generasjon-z/>
- Seiwert, L. J. (2008). *SimplifyGuiden 30 minutter for din Work-Life-Balance*. GABAL Verlag GmbH.
- Singh, R., Aggarwal, S. & Sahni, S. (2023). A systematic literature review of work-life balance using ADO model. *FIIIB Business Review*, 12(3), 243-258.
- Sirgy, M. J. & Lee, D.-J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229-254.

- Stein Amundsen. (2019). *Empowerment i arbeidslivet*. Cappelen Damm AS.
- Svartdal, F. (2015). *Statistikk på PC: En innføring*. Hentet fra:
<https://www.metoder.info/stat/statintro.html>
- Tavakol, M. & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education*, 2, 53.
- Utklev, A. & Vasshus, O. J. (2022). *Fremtidens arbeidsplass: Hvordan kan arbeidsgivere tilrettelegge for jobbengasjement og redusert arbeid-hjem konflikt? Betydningen av støttende ledelse og hybrid kontorløsning* [The University of Bergen]. Bergen.
- WHO. (2006). *Constitution of the World Health Organization*. Hentet 31.05 fra
<https://www.who.int/publications/m/item/constitution-of-the-world-health-organization>
- WorkResearch. (2023). *A definition of Work-Life-Balance for Policy Makers*. WorkResearch. Hentet fra: <https://www.eworkresearch.org/the-work-life-balance-equilibrium/>

Vedlegg 1



Anonym undersøkelse om arbeid og fritid

Vi er to studenter som skriver vår avsluttende masteroppgave i erfaringsbasert ledelse på Handelshøyskolen ved UIT. I den forbindelse gjennomfører vi en spørreundersøkelse. Målgruppen for undersøkelsen er alle yrkesaktive.

Svarene du gir vil være anonyme, og vil kun bli brukt for å besvare vår problemstilling i masteroppgaven. Undersøkelsen tar maks 2 minutter, og vi hadde satt stor pris på om du tok deg tid til å svare på vår spørreundersøkelse.

Er du yrkesaktiv?

Ja, jobber heltid
Ja, jobber deltid
Nei, er ikke yrkesaktiv

Kjønn

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja, jobber heltid eller Ja, jobber deltid» er valgt i spørsmålet «Er du yrkesaktiv?»

Kvinne
Mann
Ønsker ikke å svare

Alder

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja, jobber heltid eller Ja, jobber deltid» er valgt i spørsmålet «Er du yrkesaktiv?»

20-30 år 31-40 år 41-50 år 51-60 år 61-67 år

Sivilstatus

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja, jobber heltid eller Ja, jobber deltid» er valgt i spørsmålet «Er du yrkesaktiv?»

Enslig uten barn
Enslig med barn
Samboer/gift med barn 0-16 år Samboer/gift med barn > 16 år Samboer/gift uten barn

Jeg opplever at jeg har for mye å gjøre på min arbeidsplass

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja, jobber heltid eller Ja, jobber deltid» er valgt i spørsmålet «Er du yrkesaktiv?»

Helt enig Delvis enig Nøytral Delvis uenig Helt uenig

Jobben påvirker ikke privatlivet mitt negativt

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja, jobber heltid eller Ja, jobber deltid» er valgt i spørsmålet «Er du yrkesaktiv?»

Helt enig Delvis enig Nøytral Delvis uenig Helt uenig

Jeg opplever at jeg er engasjert i arbeidet mitt

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja, jobber heltid eller Ja, jobber deltid» er valgt i spørsmålet «Er du yrkesaktiv?»

Helt enig Delvis enig Nøytral Delvis uenig Helt uenig

Jeg opplever at jeg i liten grad kan styre min egen arbeidshverdag

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja, jobber heltid eller Ja, jobber deltid» er valgt i spørsmålet «Er du yrkesaktiv?»

Helt enig Delvis enig Nøytral Delvis uenig Helt uenig

Jobben er ofte årsak til at jeg må endre mine planer på fritiden

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja, jobber heltid eller Ja, jobber deltid» er valgt i spørsmålet «Er du yrkesaktiv?»

Helt enig Delvis enig Nøytral Delvis uenig Helt uenig

Det er viktig for meg å sette klare grenser mellom jobb og fritid

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja, jobber heltid eller Ja, jobber deltid» er valgt i spørsmålet «Er du yrkesaktiv?»

Helt enig Delvis enig Nøytral Delvis uenig Helt uenig

Jeg må ofte svare på jobberelaterte henvendelser utenom arbeidstid

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja, jobber heltid eller Ja, jobber deltid» er valgt i spørsmålet «Er du yrkesaktiv?»

Helt enig Delvis enig Nøytral Delvis uenig Helt uenig

Mine kollegaer hjelper meg dersom jeg trenger hjelp

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja, jobber heltid eller Ja, jobber deltid» er valgt i spørsmålet «Er du yrkesaktiv?»

Helt enig Delvis enig Nøytral Delvis uenig Helt uenig

Min nærmeste leder hjelper meg dersom jeg trenger hjelp

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja, jobber heltid eller Ja, jobber deltid» er valgt i spørsmålet «Er du yrkesaktiv?»

Helt enig Delvis enig Nøytral Delvis uenig Helt uenig

Jeg føler meg vanligvis motivert for å gå på jobb

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja, jobber heltid eller Ja, jobber deltid» er valgt i spørsmålet «Er du yrkesaktiv?»

Helt enig Delvis enig Nøytral Delvis uenig Hlt uenig

Jeg opplever at jeg trives med arbeidshverdagen min

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja, jobber heltid eller Ja, jobber deltid» er valgt i spørsmålet «Er du yrkesaktiv?»

Helt enig Delvis enig Nøytral Delvis uenig Helt uenig

Jeg planlegger å bytte jobb om kort tid (1-2 år)

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja, jobber heltid eller Ja, jobber deltid» er valgt i spørsmålet «Er du yrkesaktiv?»

Helt enig Delvis enig Nøytral Delvis uenig Helt uenig

Generert: 2024-03-10 09:56:57

Vedlegg 2

Bakgrunn for ikke vedlagt søknad fra SIKT

I forkant av utsending av spørreundersøkelsen ble vi enig etter anbefaling av veileder og basert på retningslinjene til SIKT.no sin nettside, om at vi ikke trengte å søke SIKT om å få gjennomføre spørreundersøkelsen.

Bakgrunn for dette er at spørreundersøkelsen vår var anonym og det inneholdt ikke noen personopplysninger.

Det stod ordrett på SIKT.no sine retningslinjer at:

Dersom du skal gjennomføre prosjektet anonymt, skal du ikke melde det til Sikt.

Derfor har vi ikke vedlagt søknad i vår oppgave.

Mvh Geir og Agnethe

