



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi
Masterprogrammet för personal- och arbetslivsfrågor

**Är arbete utanför ordinarie kontorstid relaterat till
psykiskt välbefinnande och kan individuella
karaktärsdrag ha en modererande effekt?**

Sandra Lundgren
Masteruppsats. Våren 2018

Handledare: Martin Bäckström & Sima Wolgast
Examinatorer: Tomas Jungert & Sverker Sikström

Sammanfattning

Dagens arbetsliv blir allt mer flexibelt, vilket är en konsekvens av och möjliggörs genom den tekniska utveckling som ständigt påverkar organisationer runt om i världen. Enligt en svensk studie från 2013 kan nästan hälften (47 %) av de arbeten som förekommer på den svenska arbetsmarknaden beskrivas som delvis eller till och med helt oreglerade. Men frågan är om denna flexibilitet påverkar arbetstagares hälsa och om det finns karaktärsdrag hos individen som kan ha betydelse för utfallet. En internetbaserad enkätundersökning inkluderande chefer inom den offentliga sektorn genomfördes för att undersöka om det finns ett samband mellan arbete utanför ordinarie kontorstid och psykiskt välbefinnande. Vidare undersöktes ifall individbegreppen samvetsgrannhet, vänlighet, extroversion respektive kognitiv defusion har en modererande effekt på ett eventuellt samband. Undersökningen resulterade i ett negativt statistiskt signifikant samband mellan psykiskt välbefinnande och arbetsrelaterade telefonsamtal på helgen. Studien fann dock inget stöd för att varken samvetsgrannhet, vänlighet, extroversion eller kognitiv defusion har en modererande effekt på ovanstående samband. Ett anmärkningsvärt resultat, som emellertid inte är relaterat till studiens hypoteser, tyder på att förmånen att arbeta utanför ordinarie kontorstid inte används som en möjlighet till flextid utan snarare resulterar i utökad arbetstid. Vidare diskuteras möjliga förklaringar till resultatet, studiens styrkor och begränsningar, samt förslag till framtida forskning. Sammantaget bidrar studien till ökad kunskap om individuella aspekter i förhållande till flexibla arbetslösningar och psykiskt välbefinnande, vilket ökar möjligheten att ta fram individanpassade strategier i strävan efter ett hållbart arbetsliv.

Nyckelord: gränslöst arbete, flexibla arbetslösningar, psykiskt välbefinnande, samvetsgrannhet, vänlighet, extroversion, kognitiv defusion

Abstract

Today's working life is becoming increasingly flexible, which is a consequence of and enabled by the technological development that is constantly affecting organizations around the world. According to a Swedish study from 2013 almost half (47 %) of the jobs on the Swedish labor market can be described as partly or even completely unregulated. But the question is whether this flexibility affects the health of employees and if there are characteristics of the individual that may be relevant to the outcome. A web-based survey including managers in the public sector was conducted to investigate whether there is a relationship between work outside regular office hours and psychological well-being. Furthermore, if the individual concepts conscientiousness, agreeableness, extroversion and cognitive defusion have a moderating effect on a possible relationship. The study resulted in a negative statistically significant relationship between psychological well-being and work-related phone calls in the weekend. However, the study found no support for neither conscientiousness, agreeableness, extroversion or cognitive defusion having a moderating effect on the above relationship. A notable result, which is not related to the study's hypotheses, suggests that the privilege of working outside regular office hours is not used as an opportunity for flexitime but rather results in increased working hours. Furthermore, possible explanations of the outcome, strengths and limitations of the study, as well as suggestions for future research are discussed. Overall the study contributes to increased knowledge of individual aspects in relation to flexible work arrangements and psychological well-being, which increases the possibility of developing individualized strategies in pursuit of a sustainable working life.

Keywords: boundaryless work, flexible work arrangements, psychological well-being, conscientiousness, agreeableness, extroversion, cognitive defusion

Författarens tack

Ett stort tack till den organisation och de kontaktpersoner som denna studie utfördes i samarbete med, samt alla chefer som tog sig tid att medverka och därmed gjorde denna studie möjlig. Jag vill även rikta några särskilda ord av tacksamhet till mina fantastiska handledare Martin Bäckström och Sima Wolgast. Utan ert generösa engagemang hade vårterminen 2018 bara varit hälften så rolig och antagligen dubbelt så frustrerande. Ni inspirerar mig! Även tack till Calle Rosengren som tagit sig tid att komma med tips och feedback.

“Psychology cannot tell people how they ought to live their lives. It can however, provide them with the means for effecting personal and social change.” – Albert Bandura

Dagens arbetsliv blir allt mer flexibelt, vilket är en konsekvens av och möjliggörs genom den tekniska utveckling som ständigt påverkar organisationer runt om i världen (Putnam, Myers & Gailliard, 2014). Ny teknik gör att vi kan vara tillgängliga nästan när och var som helst, vilket gör att arbetsgivare kan erbjuda sin personal allt fler möjligheter till ett flexibelt arbete i syfte att tillgodose olika personliga behov (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2006). Resultatet av en svensk studie från 2013 visar att nästan hälften (47 %) av de arbeten som förekommer på den svenska arbetsmarknaden kan beskrivas som delvis eller till och med helt oreglerade (Allvin, Mellner, Movitz & Aronsson, 2013). Med andra ord har många arbetstagare idag möjlighet till flexibla arbetslösningar såsom flextid eller distansarbete, möjligheter som dock i allt större utsträckning bidrar till att gränsen mellan arbete och fritid luckras upp. (Allvin, et al., 2006).

Forskning på området har huvudsakligen fokuserat på organisatoriska faktorer såsom familjevänliga förmåner och flexibla arbetsscheman, eller familje-egenskaper som antal barn och underhållsstöd (Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009; Michel, Clark & Jaramillo, 2011). I kontrast till detta finns det dock forskning som visar att en obalans mellan arbete och privatliv snarare är ett socialt konstruerat fenomen som sker på individnivå, vilket talar för att individer upplever konflikten mellan arbete och privatliv olika beroende på deras individuella skillnader (Kreiner et al., 2009).

Då faktorer som har med individen att göra inte är lika efterforskade när det kommer till flexibla arbetslösningar och balansen mellan arbete och privatliv syftar denna studie till att öka kunskapen på området. Närmare bestämt undersöks om det finns ett samband mellan *psykiskt välbefinnande* och *arbete utanför ordinarie kontorstid*, samt om individbegreppen *personlighet* respektive *kognitiv defusion* (en psykologisk färdighet som kan möjliggöra distans till tankar, även kallad kognitiv frikoppling (Bond, Hayes & Barnes-Holmes, 2006)) kan ha en modererande effekt. Genom att undersöka karaktärsdrag som personlighet och kognitiv defusion i förhållande till psykiskt välbefinnande och arbete utanför ordinarie kontorstid ökar kunskapen om individen i förhållande till dagens allt mer gränslösa arbete. Genom ökad kunskap på området ökar även forskningens möjlighet att ta fram individanpassade strategier för att hantera dagens föränderliga arbetsliv och samtidigt bibehålla ett generellt välmående.

Gränslöst arbete och flexibla arbetslösningar

Forskning kring balansen mellan arbete och privatliv uppstod ursprungligen då gifta kvinnor i större utsträckning började delta på arbetsmarknaden. Inledningsvis fokuserade studierna därför på familjer med två inkomster, till skillnad från idag då problematiken med

balans mellan arbete och privatliv sträcker sig längre än kön och familjesituation (Leka & De Alwis, 2016). Ny teknik har nämligen bidragit till flexibla arbetslösningar vilket har gjort att gränserna mellan arbete och privatliv luckrats upp, något som i förlängningen lett till att balansen mellan de två domänerna blivit en stor utmaning för många av dagens arbetstagare (Allvin et al., 2006).

Men vad betyder egentligen flexibla arbetslösningar och gränslöst arbete? Enligt Allvin et al. (2006) är gränslöst arbete en metafor för verksamheter och arbetsuppgifter som är oberoende av tid och rum, och har frigjorts från organisatoriska begränsningar och sammanhang. Uttrycket syftar på gränser som kan vara fysiska såväl som icke-fysiska och ständigt omprövas, överskrids och förändras till följd av drivkrafter som teknisk utveckling, strukturomvandling, konkurrens och ändrade värderingar (Allvin et al., 2006).

Gränser och gränslöshet är dock inte enbart metaforer utan även centrala begrepp i gränsteori och gränsperspektiv, vilka fokuserar på hur människor skapar, avgränsar, upprätthåller och klassificerar gränser i syfte att förenkla relationen till världen runt omkring (Nippert-Eng, 1996). Forskning på området går delvis tillbaka till 1930-talet och teorier om hur individen i samspel med olika sociala krafter konstruerar skilda livssfärer eller domäner, ett grundantagande som utgår ifrån att människor har ett behov av kontroll och förutsägbarhet (Lewin, 1951). Detta är dock ett forskningsområde som har aktualiserats i takt med att informations- och kommunikationstekniken försvagat gränserna mellan olika sfärer och därtill utmanat vårt sätt att se på gränser utifrån deras kulturella och mentala betydelse. Gränser kan emellertid variera i grad av flexibilitet och genomtränglighet och mycket av arbetslivsforskningen på gränsteoretiska perspektiv har fokuserat på att studera gränserna mellan arbete och privatliv i syfte att identifiera strategier för att separera eller integrera dessa två sfärer (Aronsson, 2018).

Utifrån tidigare forskning definierar Putnam et al. (2014) flexibla lösningar i arbetet som möjligheten att anpassa när, var och hur man vill arbeta. Denna studie kommer dock endast fokusera på *när*, det vill säga flexibla arbetstidslösningar och deltagarnas möjlighet att välja vilka av dygnets timmar de vill arbeta på (flectid). Närmare bestämt undersöks möjligheten till arbete utanför ordinarie kontorstid (vardagskvällar och helger), vilket sätts i relation till psykiskt välbefinnande.

Definitionen av psykiskt välbefinnande i följande studie

Enligt Världshälsoorganisationen (WHO, 1948) innebär hälsa inte bara frånvaron av symptom och sjukdom, det innefattar också välmående på ett socialt, mentalt och fysiskt plan. Denna studie syftar dock till att enbart mäta hälsa utifrån Världshälsoorganisationens

framtagna frågeformulär (WHO-5) och definition för mental hälsa; ”ett tillstånd av välbefinnande där varje individ inser sin egen potential, kan klara av normala påfrestningar i livet, arbeta produktivt och har möjlighet att bidra till samhället” [författarens egen översättning] (WHO, 2001). God mental hälsa är enligt WHO (u.å.) synonymt med psykiskt välbefinnande, vilket i denna studie används som ett psykologiskt begrepp i syfte att undersöka sambandet mellan välmående och arbete utanför ordinarie kontorstid.

Enligt Vahle-Hinz, Kirschner och Thomson (2013) har forskning som undersökt relationen mellan flexibelt arbete och hälsa visat på inkonsekventa resultat. Twiname, Humphries och Kearins (2006) har dock genom sin forskning funnit stöd för att flexibla arbetslösningar leder till en upplevd förväntan att arbeta fler timmar. Vidare fann Mellner (2016) att höga förväntningar på tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid, hög frekvens av arbetsrelaterad användning av smartphone, samt låg kontroll vad gäller gränsen mellan arbete och privatliv associeras med en oförmåga att koppla bort tankar på arbetet under ledig tid – vilket är förknippat med många negativa hälsoeffekter (Sonnentag, Arbus, Mahn & Fritz, 2014; Sonnentag & Fritz, 2015; Söderström, Jeding, Ekstedt, Perski & Åkerstedt, 2012). Arbete utanför normal arbetstid kan utöver att minska tiden till återhämtning från arbetsrelaterad ansträngning även störa biologiska och sociala rytmer som behövs för återhämtning, sömn och socialt deltagande (Arlinghaus & Nachreiner, 2013). Sådana störningar orsakade av arbete har visat sig leda till en desynkronisering av dessa rytmer, vilket har visat sig öka risken för ohälsa och försämra balansen mellan arbete och privatliv (Costa, Sartori, & Åkerstedt, 2006; Wirtz, Schomann & Nachreiner, 2008). Vidare fann Arlinghaus och Nachreiner (2013) att risken för hälsoproblem ökade för arbetstagare som blev kontaktade angående arbetsrelaterade frågor utanför ordinarie arbetstid. Mot bakgrund av ovanstående utgår denna studie därför från följande huvudhypotes:

H 1: Arbete utanför ordinarie kontorstid är negativt relaterat till psykiskt välbefinnande

Personlighet

Kossek och Ozeki (1998) menar att vilken strategi en individ väljer för att hantera balansen mellan arbete och privatliv kan påverkas av personlighetsdrag. Utifrån person-situation-interaktionsperspektivet kan exempelvis en person uppleva en viss roll som mycket stressande medan en annan uppfattar samma roll som mer positiv och till exempel anser sig vara gladeligen upptagen (Epstein, 1987). Följaktligen kan personlighetsdrag antas ha en modererande effekt på förhållandet mellan stressorer och dess utfall, vilket innebär att

kunskap om individuella skillnader kan hjälpa till att maximera effekten av organisatoriska program (Wayne, Musisca & Fleeson, 2004).

Ett grundläggande antagande inom personlighetsteorin är att en individ besitter en förutbestämd tendens att tänka, känna och agera på ett sätt som är relativt konsekvent över tid och mellan olika typer av situationer (Michel et al., 2011). Femfaktormodellen (FFM) är ett sätt att organisera och mäta personlighet och har sedan dess uppkomst för flera decennier sedan blivit en känd och välanvänd modell. De fem huvudfaktorerna är samvetsgrannhet, vänlighet, extroversion, neuroticism och öppenhet, och tillsammans representerar de personlighetens grundläggande dimensioner (Costa & McCrae, 1991). Både forskning som använder vardagliga adjektiv och teoretiskt baserade personlighetsfrågeformulär stödjer modellens fullständighet och tillämplighet oberoende av observatör och kultur (McCrae & John, 1992).

Samvetsgrannhet. En samvetsgrann person styrs av sitt samvete; vilket inkluderar ordning, effektivitet, pliktrogenhet, självkontroll, prestation, strävan, ansvar och betänksamhet (Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999; McCrae & John, 1992). Individer som har högt på denna faktor är noggranna, punktliga och pålitliga (Costa, McCrae & Dye, 1991). Till följd av dessa egenskaper är det sannolikt att samvetsgranna personer kognitivt omstrukturerar beteenden (Connor-Smith & Flachsbart, 2007) och medvetet implementerar lösningar och disponerar resurser i syfte att minska eventuella konflikter mellan arbete och privatliv (Michel et al., 2011). Forskning har även visat att samvetsgrannhet modererar den effekt rolltvydighet har på välmåendet, då personer med högt på denna faktor upplever en mindre skadlig effekt (Miller, Griffin & Hart, 1999). Vidare tenderar de att se positivt på problemlösning och konflikter, samt löser dessa genom att vara bra på att planera och organisera (Rekha & Reeves, 2014). Det är därtill vanligt att samvetsgranna personer uppnår akademisk eller organisatorisk framgång (Costa & McCrae, 1991; Judge et al., 1999). Utifrån ovanstående forskning utgår denna studie från följande hypotes:

H 1.1: Desto högre grad av samvetsgrannhet desto svagare samband mellan arbete utanför ordinarie kontorstid och psykisk ohälsa

Vänlighet. En person med höga nivåer av vänlighet visar ofta på värme, godhet, tillit, sympati, samarbetsvilja, förlåtande och är lätt att tycka om (Judge & Ilies, 2002; McCrae & John, 1992). Vänliga personer är väldigt samarbetsvilliga, ivriga att hjälpa och tror att andra kommer göra detsamma för dem (Costa & McCrae, 1991; Leka & De Alwis, 2016). Till följd av dessa egenskaper är det sannolikt att vänliga personer har expansiva sociala nätverk vilka

hjälpes dem att ventilera eventuella konflikter mellan arbete och privatliv, samt diskutera fram möjliga lösningar (Michel et al., 2011). Genom dessa sociala resurser har vänliga personer tillgång till olika perspektiv på problem och kan få råd från olika individer (Michel et al., 2011). Utöver detta fann Zellars och Perrewé (2001) genom sin studie att vänlighet var signifikant associerat med att delta i konversationer på arbetet som fokuserade på saker utanför arbetet, vilket pekar på att vänliga individer kan använda sociala nätverk från en del av livet till att söka lösningar på problem i en annan (Michel et al., 2011). De tenderar även att ha lättare för att anpassa sig till olika situationer (Rekha & Reeves, 2014). Det finns därtill forskning som tyder på att vänlighet korrelerar negativt med karriärframgång och karriärtillfredsställelse, något som kan bero på att vänliga individer tenderar att rätta sig efter andras krav och är mindre benägna att driva sina egna intressen (Judge et al., 1999). Utifrån ovanstående forskning utgår denna studie från följande hypotes:

H 1.2: Desto högre grad av vänlighet desto starkare samband mellan arbete utanför ordinarie kontorstid och psykisk ohälsa

Extroversion. En extrovert person är ofta glad, utåtriktad, entusiastisk, självsäker, aktiv, pratsam, energisk (Costa & McCrae, 1992; Watson & Clark, 1997) och föredrar stimulerande miljöer där sociala interaktioner är möjliga och vanliga (Eysenck, 1967; Watson & Clark, 1997). Till följd av dessa egenskaper är det sannolikt att extroverta personer söker proaktiva lösningar och resurser för att minska konflikten mellan arbete och privatliv (Michel et al., 2011). Det finns även forskning som visar på att dessa individer har en ökad livsglädje då de utvecklar strategier för att leva ett gott liv, upplever färre stressorer och fokuserar på det positiva i en situation (Michel et al., 2011; Wayne et al., 2004). Därtill fann Michel, Clark och Jaramillo (2011) att individer med en hög grad av extroversion i större omfattning upplever en positiv påverkan mellan arbete och privatliv, där båda domänerna upplevs förbättra eller underlätta varandra. Deras höga energinivåer gör också att de utför fler uppgifter på begränsad tid och därmed hinner med mer, vilket kan bidra till att oförenliga krav från olika domäner av livet minskar (Rekha & Reeves, 2014; Wayne et al., 2004). Deras benägenhet att delta i fler sociala aktiviteter verkar även möjliggöra extroverta personers förmåga till större emotionellt stöd från kollegor på arbetet (Zellars & Perrewé, 2001). Utifrån ovanstående forskning utgår denna studie från följande hypotes:

H 1.3: Desto högre grad av extroversion desto svagare samband mellan arbete utanför ordinarie kontorstid och psykisk ohälsa

Avgränsning. Femfaktormodellen innehåller även personlighetsfaktorerna neuroticism och öppenhet, vilka exkluderats från denna studie. Avgränsningen har delvis skett på grund av bekvämlighet och effektivitetsskäl då studiens omfattning är begränsad. Neuroticism har också exkluderats då personlighetsdraget innebär större mottaglighet för negativa stimuli (Costa & McCrae, 1987; Zellars & Perrewé, 2001), associeras med känslor som rädsla, ångest och hjälplöshet (Costa & McCrae, 1987), samt har visat sig korrelera med olika former av konflikt mellan arbete och privatliv (Blanch and Aluja, 2009; Bruck and Allen, 2003; Kinnunen, Vermulst, Gerris and Makikangas, 2003; Michel et al., 2011) – vilket ger skäl att anta att personlighetsdraget är nära relaterat till psykisk ohälsa. Öppenhet har utöver bekvämlighet och effektivitetsskäl exkluderats då egenskapen bland annat karakteriseras av en uppmärksamhet mot inre upplevelser (Leka & De Alwis, 2016; McCrae & John, 1992) och i större utsträckning förknippas med mental flexibilitet (Judge et al., 1999) – vilket ger skäl att anta att personlighetsdraget är relaterat till ”Acceptance and Commitment Training” och kognitiv defusion, ett annat individbegrepp (utöver personlighet) som denna studie avser undersöka.

Acceptance and Commitment Training

Acceptance and Commitment Training (ACT) är en typ av mental träning som fokuserar på att distansera sig från tankar, snarare än att förändra innehållet i dem (Gillanders et al., 2014). Metoden användes ursprungligen som en form av kognitiv beteendeterapi (ACTherapy) i syfte att hjälpa och behandla patienter med psykiska besvär och allvarigare psykisk sjukdom (Hayes, Luoma, Bond, Masuda & Lillis, 2006), men har senare överförts på arbetslivet i syfte att förbättra arbetsprestation och minska stress bland arbetstagare genom att stödja utvecklingen av psykologisk flexibilitet (Moran, 2015). Psykologisk flexibilitet innebär en förmåga att vara medveten om tankar och känslor som uppstår i nuet, och beroende på vad situationen erbjuder anpassa sitt beteende i enlighet med egna värderingar och mål (Hayes et al., 2006; Kashdan & Rottenberg, 2010). Enligt förespråkare för ACT mår människan bättre psykiskt och presterar mer effektivt när beteendet styrs av medvetna intressen och mål, snarare än nyckfullheten hos inre föreställningar eller rådande tillfälligheter (Bond et al., 2011).

Flera olika studier har visat att psykologisk flexibilitet bidrar till en rad positiva och arbetsrelaterade faktorer (Bond, Lloyd & Guenole, 2013); alltifrån en förbättrad arbetsprestation, ökad arbetstillfredsställelse, innovation, effektivitet och proaktivt beteende, till minskade nivåer av arbetsrelaterad stress, utbrändhet och emotionell utmattning (Bond,

Lloyd & Guenole, 2013; Flaxman, Bond & Livheim, 2013; Kuo, Ye, Chen & Chen, 2017; Moran, 2015).

Kognitiv defusion. Enligt ACT-modellen uppnås psykologisk flexibilitet genom sex nyckelprocesser, där kognitiv defusion är en av dem (Gillanders et al., 2014; Hayes et al., 2006). Kognitiv fusion är dess motsats och inträffar när en person tolkar sina tankar som bokstavligen sanna och därigenom även som en sann representation av verkligheten, medan kognitiv defusion innebär en förskjutning bort från tankarnas bokstavliga betydelse (Bond et al., 2006; Gillanders et al., 2014; Hayes et al., 2006). Utifrån detta synsätt är en fused person någon som domineras av och agerar på sina tankar, medan en defused person har en större psykologisk distans till sina tankar – vilket innebär att tankarna har mindre kontroll över beteendet (Gillanders et al., 2014)

Genom att vara mer defused menar forskare att fokus kan skiftas från inre upplevelser till att bättre kunna engagera sig i, hantera och anpassa resurser till den nuvarande omgivningen, vilket i sin tur främjar den mentala hälsan (Hayes et al., 2006; Lloyd, Bond & Flaxman, 2013). På så sätt blir det ett mindre fokus på att undvika, dämpa eller på andra sätt kontrollera eller reglera oönskade eller svåra inre upplevelser; beteenden som annars slösar på den begränsade kognitiva kapaciteten (Hayes et al., 2006). Vidare visar en studie från 2017 att kognitiv defusion förbättrar en individs förmåga till uppgiftsfokuserad coping, till skillnad från undvikande copingstrategier, vilket tyder på att defusion även leder till mer funktionella reaktioner på stress (Donald, Atkins, Parker, Christie & Guo, 2017). Utifrån ovanstående forskning utgår denna studie från följande hypotes:

H 1.4: Desto högre grad av kognitiv defusion desto svagare samband mellan arbete utanför ordinarie kontorstid och psykisk ohälsa

Metod

Deltagare

Datinsamlingen genomfördes i samarbete med en stor svensk organisation inom den offentliga sektorn och en enkät skickades ut till 256 verksamma chefer på olika nivåer. Val av organisation grundade sig på författarens kontaktnät i kombination med arbetsplatsen fördelaktiga storlek. Studien inriktades på chefer då det är den av organisationens grupper som generellt sett har störst möjlighet att styra det egna arbetet. Vilka av organisationens chefer som valdes ut avgränsades utifrån kontaktpersonernas organisatoriska tillhörighet. Totalt svarade 149 chefer på enkäten (58 %); varav 111 kvinnor (74 %) och 38 män (26 %). Av dessa var ingen under 30 år, 10 stycken 30–39 år (7 %), 46 stycken 40–49 år (31 %), 63

stycken 50–59 år (42 %) och 30 stycken 60 år eller äldre (20 %). Deltagarnas chefserfarenhet var väldigt blandad och innefattade alltifrån de som nyligen börjat arbeta som chef, till personer med över 20 års erfarenhet, med en median på 6–10 års chefserfarenhet. Merparten (97%) var anställda på heltid men bland dessa varierade det uppskattade antalet arbetstimmar per vecka mellan 40 och 70, med ett medelvärde på 48,4. Urvalet skedde genom ett bekvämlighetsurval utifrån kontaktpersonernas organisationstillhörighet, respondenterna fick ingen kompensation för sin medverkan.

Mätinstrument

Psykiskt välbefinnande. Psykiskt välbefinnande mättes genom den svenska versionen av “WHO (five) well-being questionnaire” (Staehr Johansen, 1998), ett av de mest använda frågeformulären vid bedömning av subjektivt psykologiskt välmående sedan dess publicering 1998 (Topp, Østergaard, Søndergaard & Bech, 2015). Frågeformuläret består av fem frågor med en sexgradig Likertskala (0 = aldrig; 5 = hela tiden), där ett exempel på en fråga är: ”Jag har känt mig glad och på gott humör” (under de senaste 2 veckorna). Värdet av svaren summeras ihop till en råpoäng mellan 0 och 25 och multipliceras därefter med 4 för ett slutgiltigt index mellan 0 och 100, där höga värden indikerar bättre välbefinnande (Cronbach’s α .876).

Arbete utanför ordinarie kontorstid. Den här specifika studien avgränsades till att undersöka flexibelt arbete i form av flexibla arbetslösningar (flextid), närmare bestämt möjligheten till arbete utanför ordinarie kontorstid. Sex frågor togs fram för att mäta denna frekvens, vilka var relaterade till arbetsrelaterade mejl respektive telefonsamtal (arbetsuppgifter som är oberoende av tid och rum), men också sammanlagd tid som lagts ner på arbetet. Tre av frågorna gällde frekvens av arbete under föregående helg; exempelvis: ”Hur många arbetsrelaterade mejl skickade du under föregående helg?”. De andra tre frågorna gällde frekvens av arbete under de senaste tre (3) vardagskvällarna, exempelvis: ”Hur många arbetsrelaterade telefonsamtal har du haft under de tre (3) senaste vardagskvällarna?”. Spearman-Brown koefficienten var .82 för de två frågor som var relaterade till jobbmejl, .63 för jobbsamtal, samt .72 för sammanlagd arbetstid.

Kognitiv fusion. Graden av kognitiv fusion (motsatsen till defusion) mättes genom kortversionen av ”The Cognitive Fusion Questionnaire” (Gillanders et al., 2014). En iterativ fram- och tillbaka översättning användes som metod för att översätta frågeformuläret till svenska. En första översättning från originalspråket (engelska) till svenska gjordes av författaren, därefter översattes instrumentet tillbaka till originalspråket av en annan tvåspråkig student. Efter detta skedde en harmonisering av instrumentet utifrån de båda språkliga

versionerna. Frågeformuläret består av sju frågor med en sjugradig Likertskala (1 = aldrig sant; 7 = alltid sant), där ett exempel på en fråga är: ”Mina tankar orsakar mig ångest eller känslomässig smärta”. Värdet av svaren summeras ihop för att skapa ett index mellan 7 och 49, där höga värden indikerar högre grad av kognitiv fusion (Cronbach’s α .935).

Personlighet. Tre av Femfaktormodellens (FFM) fem faktorer mättes genom en del av den svenska versionen av ”The Neutralized Big Five Inventory” (NB5I; Bäckström, Björklund & Larsson, 2014). Frågeformuläret är inspirerat av ”The International Personality Item Pool” (IPIP; Goldberg et al., 2006), vilket speglar föregångaren ”The Revised NEO Personality Inventory” (NEO-PI-R; Costa & McCrae, 1992), och har visat sig minska påverkan av social önskvärdhet med bibehållen kriterievaliditet på grund av sina mer neutralt formulerade frågor (Bäckström et al., 2014; Bäckström, Björklund, Maddux & Lindén, u.å.). Totalt innehöll personlighetsdelen fyrtioåttio frågor (sexton stycken per inkluderad faktor) med en femgradig Likertskala (1 = stämmer inte alls; 5 = stämmer precis), där höga värden indikerar en högre grad av personlighetsfaktorn. Cronbach’s α var .77 för de frågor som var relaterade till samvetsgrannhet, .70 för vänlighet, samt .76 för extroversion.

Design

Studien genomfördes i form av en enkätundersökning och grundar sig på en kvantitativ observation med en induktiv ansats. Enkäten skickades endast ut under ett tillfälle, vilket gör undersökningen till en tvärsnittsstudie. Valet av design motiverades utifrån möjligheten att undersöka flera variabler hos en stor och geografiskt utspridd grupp på ett tids- och kostnadseffektivt sätt inom ramen för studiens syfte.

Procedur

Innan enkäten skickades ut till studiens deltagare testades den på nio stycken bekanta till författaren, vilka hade möjlighet att arbeta utanför ordinarie kontorstid i sitt nuvarande arbete. Responsen var positiv och endast små justeringar genomfördes gällande layouten för extra tydlighet. Frågeformuläret (bilaga 2) och följebrevet (bilaga 1) granskades och godkändes även av två kontaktpersoner på den aktuella organisationen.

Därefter kontaktades respondenterna via mejl utifrån den kontaktlista som organisationen ifråga tillhandahöll författaren. Varje deltagare mottog ett följebrev med information om studien samt en länk till enkäten via sin jobbmejl. Enkäten fylldes i online via enkätverktyget Sunet Survey och var aktiv under 2 veckor, där två påminnelser skickades ut under tiden till dem som ännu inte besvarat frågeformuläret. Efter enkätens avslutande fick samtliga som kontaktats ett mejl där författaren tackade för visat intresse och bjöd in till ett senare föredrag i syfte att redovisa studiens resultat.

Etiska hänsynstagande

Deltagarna mottog tillsammans med enkäten ett följebrev (bilaga 1) innehållande information om vad undersökningen – i stora drag – skulle handla om, samt kontaktuppgifter vid eventuella frågor. De blev även informerade om att studien var anonym, frivillig och möjlig att avbryta utan vidare förklaring. Följebrevet innehöll också information om att deltagande i studien innebar samtycke till att resultatet används i följande masteruppsats, samt eventuell framtida forskning. Ingen deception eller annan psykisk eller fysisk påverkan på respektive deltagare förekom och samtliga är inbjudna till ett öppet föredrag för presentation av resultatet enligt organisationens förfrågan.

För att kunna försäkra testpersonernas anonymitet användes universitetets upphandlade enkätverktyg Sunet Survey och en inställning som gör att ett specifikt svar inte går att koppla tillbaka till en specifik respondent, samt att enkätens resultat inte går att studera förrän datainsamlingen är stängd och tillräckligt många respondenter svarat. Avslutningsvis anses frågorna som ställdes inom ramen för studien inte vara av oetisk börd.

Dataanalys

För dataanalysen användes statistikprogrammet IBM SPSS Statistics 25. Variablerna för arbete utanför ordinarie kontorstid var inte normalfördelade. Variabeln för jobbmejl hade en skevhet på 3,55 ($SE = .20$) och en kurtosis motsvarande 17,89 ($SE = .40$). Variabeln för jobbsamtal hade en skevhet på 3,15 ($SE = .20$) och en kurtosis motsvarande 11,79 ($SE = .40$). Variabeln för sammanlagd arbetstid hade en skevhet på 2,04 ($SE = .20$) och en kurtosis motsvarande 5,44 ($SE = .40$). Då variablerna relaterade till arbete utanför ordinarie kontorstid inte var normalfördelade användes Spearmans rangkorrelation för att testa huvudhypotesen, där den oberoende faktorn var psykiskt välbefinnande och testades mot respektive fråga relaterad till jobb utanför ordinarie kontorstid. Därefter testades respektive interaktionshypotes genom en multipel linjär regressionsanalys för att undersöka om samvetsgrannhet, vänlighet, extroversion eller kognitiv fusion har en modererande effekt på det eventuella sambandet mellan psykiskt välbefinnande och arbete utanför ordinarie kontorstid. För att undvika multikollinearitet centraliserades respektive variabel innan regressionsanalysen genomfördes. Vidare användes Spearmans rangkorrelation för att även undersöka andra möjliga korrelationer kopplat till insamlade data. Vid samtliga tester sattes signifikansnivån (alpha) till $p < .05$ då detta är den mest vedertagna nivån inom psykologisk forskning och applicerbar utifrån syftet med hypotesprövningen.

Preliminär dataanalys. I genomsnitt skickade testpersonerna 4,2 ($SD = 7,8$) jobbrelaterade mejl, tog 0,4 ($SD = 1,0$) jobbrelaterade telefonsamtal och la sammanlagt ner 82

minuter ($SD = 109,4$) på arbetet under den senaste helgen. Under de tre senaste vardagskvällarna skickade testpersonerna i genomsnitt 8,9 ($SD = 14,0$) jobbrelaterade mejl, tog 1,3 ($SD = 2,6$) jobbrelaterade telefonsamtal och la sammanlagt ner 99 minuter ($SD = 117,0$) på sitt arbete. Urvalets medelvärde på hela skalan för psykiskt välbefinnande var 64,0 ($SD = 18,1$), respektive 14,2 ($SD = 7,0$) på hela skalan för kognitiv fusion. Gällande personlighet var medelvärdet per fråga 2,9 ($SD = 0,4$) för samvetsgrannhet, 3,1 ($SD = 0,3$) för vänlighet, samt 2,7 ($SD = 0,4$) för extroversion. Signifikanta samband fanns mellan testpersonernas uppskattning av sin faktiska arbetstid (timmar/vecka) och samtliga frågor relaterade till arbete utanför ordinarie kontorstid, där korrelationen varierade mellan $r(149) = .175, p = .033$ och $r(148) = .536, p = .001$. Vidare var vänlighet den variabel som visade på flest signifikanta samband, bland annat i förhållande till psykiskt välbefinnande ($r(148) = -.211, p = .010$), antal jobbrelaterade telefonsamtal på helgen ($r(148) = .193, p = .019$), sammanlagd arbetstid på vardagskvällar och helger ($r(147) = .192, p = .020$), kognitiv fusion ($r(148) = .181, p = .028$), samt chefserfarenhet ($r(148) = -.180, p = .029$). Därtill fanns ytterligare att antal signifikanta samband; exempelvis mellan kognitiv fusion och psykiskt välbefinnande ($r(149) = -.595, p = .001$), kognitiv fusion och chefserfarenhet ($r(149) = -.261, p = .001$), samt kognitiv fusion och sammanlagd arbetstid på vardagskvällar och helger ($r(148) = .211, p = .010$).

Resultat

Nedan presenteras resultatet av de utförda testen i förhållande till uppställda hypoteser.

Huvudhypotes

H 1. Utifrån huvudhypotesen antogs ett negativt samband mellan psykiskt välbefinnande och arbete utanför ordinarie kontorstid. Spermans rangkorrelation visade ett negativt statistiskt signifikant samband mellan psykiskt välbefinnande och arbetsrelaterade telefonsamtal på helgen; ($r(149) = -.233, p = .004$). Ingen av de andra fem frekvensfrågorna relaterade till arbete utanför ordinarie kontorstid resulterade i ett statistiskt signifikant samband i förhållande till psykiskt välbefinnande.

Interaktionshypoteser

H 1.1. En multipel linjär regressionsanalys utfördes för att undersöka om samvetsgrannhet fungerar som en moderator för det negativa sambandet mellan psykiskt välbefinnande och arbetsrelaterade telefonsamtal på helgen. Beräkningen gav $F(3,145) = 1,735, p = .163, R^2 = .035$, där huvudeffekten för arbetsrelaterade telefonsamtal på helgen var signifikant ($\beta = -.179, p = .048$), vilket indikerar att personer med fler arbetsrelaterade telefonsamtal på helgen hade lägre psykiskt välbefinnande. Huvudeffekten för

samvetsgrannhet var dock inte signifikant ($F(3,145) = -.065, p = .437$), inte heller interaktionseffekten ($F(3,145) = .141, p = .124$). Hypotesen fick således inget stöd i denna studie.

H 1.2. En multipel linjär regressionsanalys utfördes för att undersöka om vänlighet fungerar som en moderator för det negativa sambandet mellan psykiskt välbefinnande och arbetsrelaterade telefonsamtal på helgen. Hela modellen var signifikant $F(3, 144) = 4,087, p = .008, R^2 = .078$. Huvudeffekten för vänlighet var signifikant ($\beta = -.251, p = .002$), vilket indikerar att personer med högre vänlighet hade lägre psykiskt välbefinnande. Huvudeffekten för arbetsrelaterade telefonsamtal på helgen var dock inte signifikant ($F(3,144) = -.094, p = .252$), inte heller interaktionseffekten ($F(3,144) = .029, p = .721$). Hypotesen fick således inget stöd i denna studie.

H 1.3. En multipel linjär regressionsanalys utfördes för att undersöka om extroversion fungerar som en moderator för det negativa sambandet mellan psykiskt välbefinnande och arbetsrelaterade telefonsamtal på helgen. Detta resulterade i en icke signifikant regressionskvation $F(3,145) = 1,755, p = .158, R^2 = .035$, där varken signifikant huvudeffekt eller interaktionseffekt fanns. Hypotesen fick således inget stöd i denna studie.

H 1.4. En multipel linjär regressionsanalys utfördes för att undersöka om kognitiv fusion fungerar som en moderator för det negativa sambandet mellan psykiskt välbefinnande och arbetsrelaterade telefonsamtal på helgen. Hela modellen var signifikant $F(3,145) = 33,296, p < .001, R^2 = .408$. Huvudeffekten för kognitiv fusion var signifikant ($\beta = -.627, p < .001$), vilket indikerar att personer med högre kognitiv fusion hade lägre psykiskt välbefinnande. Huvudeffekten för arbetsrelaterade telefonsamtal på helgen var dock inte signifikant ($F(3,145) = -.087, p = .179$), inte heller interaktionseffekten ($F(3,145) = .028, p < .668$). Hypotesen fick således inget stöd i denna studie.

Ytterligare analys

Ovanstående regressionsanalyser utgår ifrån den negativt signifikanta korrelation som hittades mellan psykiskt välbefinnande och arbetsrelaterade telefonsamtal på helgen genom Spearmans rangkorrelation. Det är emellertid uppenbart att variablerna relaterade till arbete utanför ordinarie kontorstid inte är normalfördelade i denna studie, vilket innebär att även interaktionshypoteserna bör undersökas utifrån ett icke parametriskt test. Interaktionshypoteserna testades dock även genom en univariat ANOVA, där varje variabel delades in i två grupper utifrån höga respektive låga värden, vilket inte heller gav några signifikanta resultat.

Diskussion

Sammanfattningsvis fann studien ett negativt statistiskt signifikant samband mellan psykiskt välbefinnande och arbetsrelaterade telefonsamtal på helgen. Studien resulterade dock inte i något stöd för att varken samvetsgrannhet, vänlighet, extroversion eller kognitiv fusion fungerar som en moderator för ovanstående samband. Nedan diskuteras det aktuella resultatet i förhållande till uppställda hypoteser och tidigare forskning.

Negativt samband mellan psykiskt välbefinnande och arbetsrelaterade telefonsamtal på helgen

Det faktum att studien resulterade i ett negativt samband mellan psykiskt välbefinnande och arbetsrelaterade telefonsamtal på helgen (huvudhypotesen) tyder på att de chefer som tar många arbetsrelaterade telefonsamtal på helgen generellt sett mår sämre. Det är dock värt att understryka att endast en av sex frågor relaterade till arbete utanför ordinarie kontorstid resulterade i ett statistiskt signifikant samband i förhållande till psykiskt välbefinnande. En möjlig förklaring till att just arbetsrelaterade telefonsamtal gav utslag (till skillnad från mejl eller sammanlagd arbetstid) skulle kunna vara att telefonsamtal ses som mer emotionellt engagerande och kanske oftare är relaterade till mer akuta ärenden. Telefonsamtal innebär även en interaktion snarare än att få iväg några korta mejl eller sitta med en arbetsuppgift på egna villkor. En anledning till att arbetsrelaterade telefonsamtal på just helgen gav utslag skulle kunna vara att helgen ses som mer "helig" tid än vardagskvällarna och därmed i större utsträckning påverkar återhämtningen. Ovanstående resonemang är dock enbart spekulationer då det inte är möjligt att fastställa något orsakssamband utifrån studiens resultat. Framtida studier uppmantras således att undersöka huruvida chefer som mår sämre oftare tar telefonsamtal på helgen eller om telefonsamtal på helgen bidrar till en sämre hälsa, då detta är väsentligt för hur problematiken ska angripas.

Flexitid eller utökad arbetstid?

Ett anmärkningsvärt resultat som inte är relaterat till studiens hypoteser är det faktum att chefernas uppskattning av sin faktiska arbetstid per vecka resulterade i statistiskt signifikanta samband till samtliga frågor relaterade till frekvensen av arbete utanför ordinarie kontorstid (se preliminär dataanalys). Således förefaller det sannolikt att förmånen att arbeta utanför ordinarie kontorstid inte används som en möjlighet till flexitid utan snarare resulterar i utökad arbetstid, vilket stämmer överens med tidigare nämnd forskning som visar på att flexibla arbetslösningar leder till en upplevd förväntan att arbeta fler timmar (Twine, Humphries & Kearins, 2006). Deltagarnas inställning till flexitid i inte något som inkluderats i denna studie men enligt Allvin et al. (2006) är det många arbetstagare som hävdar att de

aldrig skulle vilja eller kunna gå tillbaka till ett traditionellt inrutat arbetsliv, även om man samtidigt uttrycker en önskan om en tydligare organisering och styrning av arbetet och arbetslivet.

I de fall flexibla arbetslösningar likt flextid efterfrågas men istället riskerar att resultera i en utökad arbetstid kan det vara värdefullt att upprätta en tillgänglighetspolicy, något organisationen där studiens deltagare arbetar inte har i dagsläget. Mellner (2016) hävdar exempelvis att moderna organisationer skulle dra nytta av att upprätta en tillgänglighetspolicy och hjälpa sina anställda att minska deras arbetsrelaterade användning av smartphones utanför ordinarie arbetstid. En sådan policy bör specificera vilka dagar och tider arbetsgivaren inte förväntar sig att arbetstagarna ska vara tillgängliga. Genom att på så sätt uppmuntra anställda att uppnå en hållbar gränsdragning mellan arbete och fritid underlättas möjligheten att på ett psykologiskt plan koppla bort arbetet under ledig tid för en bättre återhämtning, en förmåga som kan anses vara avgörande i ett arbetsliv karaktäriserat av utsuddade gränser (Mellner, 2016). Detta är något man exempelvis tagit fasta på i Frankrike där man under 2017 införde en ny lag som föreskriver arbetsgivare med fler än 50 anställda att förhandla om, och upprätta en policy för, vilka tider man som arbetstagare har rätt att vara nedkopplad (The Guardian, 2016).

Idag är det tydligt att utvecklingen av informations- och kommunikationsteknologin haft och fortfarande har stor påverkan på arbetets organisering, vilket skapat frågetecken kring exempelvis förväntad tillgänglighet. Det är dock intressant att titta tillbaka i historien och fundera över om arbetsgivarens utmaning har gått från att under början av industrialismen få anställda att komma till arbetet, arbeta långa dagar och rätta sig efter ett schema, till att idag behöva skapa strukturer för att anställda inte ska överarbeta sig och drabbas av utmattning?

Inget stöd för interaktionshypoteserna

Studien fann inget stöd för någon av de fyra interaktionshypoteserna, vilket innebär en av två möjliga förklaringar; antingen var studien utformad på ett sätt som inte fångar effekten alternativt finns ingen verklig effekt i populationen. Vad gäller studiens utformning och eventuella styrkor och begränsningar som kan ha påverkat resultatet se rubriken ”Studiens styrkor och begränsningar”. Förutsatt att studien emellertid utformades på ett adekvat sätt för att fånga en eventuell effekt innebär resultatet att varken samvetsgrannhet, vänlighet, extroversion eller kognitiv fusion fungerar som en moderator för det negativa sambandet mellan psykiskt välbefinnande och arbetsrelaterade telefonsamtal på helgen. Om så är fallet kan man tänka sig att externa faktorer spelar en större roll än individuella egenskaper och förmågor. Kanske handlar sambandet mellan psykiskt välbefinnande och arbetsrelaterade

telefonsamtal på helgen snarare om aspekter som arbetsuppgifter, familjesituation, livsfas, kollegor eller arbetsgivare? Då samtliga av studiens deltagare var chefer är det också tänkbart att sambandet kan ha med chefsrollen att göra.

Chefers personlighet skiljer sig från medarbetares

När det kommer till de tre personlighetsfaktorer som studien undersökt som potentiella moderatorer (vilka dock inte fick något stöd) kan det vara värt att notera att det finns studier som visar på att chefer skiljer sig från sina medarbetare ifråga om personlighet. Exempelvis fann Lounsbury, Sundstrom, Gibson, Loveland och Drost (2016) liksom Palaiou och Furnham (2014) stöd för att chefer är signifikant mer samvetsgranna, vänliga och extroverta än sina medarbetare. Om så är fallet även i den aktuella organisationen hade det varit intressant att undersöka om de hypoteser som är kopplade till personlighetsfaktorer hade gett ett annat resultat för medarbetargruppen.

Motsägelsefulla medelvärden trots moderat korrelation

En intressant och något motsägelsefull aspekt med studien är det faktum att testgruppens medelvärde vad gäller psykiskt välbefinnande är något lägre i jämförelse med normgrupper från tidigare studier (64.7: Guðmundsdóttir, Ólason, Guðmundsdóttir & Sigurðsson, 2014; 68.7: Bech, Olsen, Kjoller & Rasmussen, 2003; 70: Topp et al., 2015; 70.6: Ellervik, Kvetny, Christensen, Vestergaard & Bech, 2014), samtidigt som medelvärdet på skalan för kognitiv fusion är lägre än tidigare studiers normgrupper (22.3: Gillanders et al, 2014; 22.9: Costa, Marôco & Pinto-Gouveia, 2017; 23.8: Ruiz, Suárez-Falcón, Riaño-Hernández & Gillanders, 2017) – trots att de båda skalorna resulterade i en moderat negativ statistiskt signifikant korrelation i denna studie. Med andra ord tyder detta på att studiens deltagare mår sämre och är mer defused än genomsnittet, samtidigt som sämre psykiskt välbefinnande korrelerar med högre nivåer av fusion. En möjlig men högst hypotetisk förklaring kan vara att det är socialt önskvärt att i egenskap av chef skatta sig själv lägre på de frågor som har med psykiskt välbefinnande att göra då det kan finnas förväntningar som innebär att chefer arbetar mycket, har ett stort ansvar och därför bör vara lite mer stressade och må sämre. På samma sätt skulle man kunna tänka sig att chefer skattar sig lägre på skalan för kognitiv fusion då det i egenskap av chef är socialt önskvärt att vara emotionellt stabil och således mer defused. Antagandet av en sådan förklaringsmodell skulle i praktiken kunna innebära att den negativa korrelationen mellan psykiskt välbefinnande och kognitiv fusion i verkligheten är ännu större. Vidare består testgruppen mestadels av kvinnor (74 %), vilka i har visat sig ha ett signifikant lägre medelvärde än män på samma skala för psykiskt

välbefinnande (WHO-5) som denna studie utgår ifrån (Guðmundsdóttir, Ólason, Guðmundsdóttir & Sigurðsson, 2014; Löve, Andersson, Moore & Hensing, 2014).

Studiens styrkor och begränsningar

En av studiens främsta styrkor är att den fokuserar på individuella aspekter i förhållande till ett flexibelt arbete, något som är efterfrågat då dagens forskning på området hittills är mer inriktad på organisatoriska faktorer (Michel et al., 2011). En annan styrka är mätinstrumenten för psykiskt välbefinnande, kognitiv fusion och personlighet som alla är välanvända och validerade sedan tidigare. Vidare är urvalsgruppen stor och svarsfrekvensen god i förhållande till studiens omfattning och undertecknad känner i dagsläget inte till att någon liknande studie genomförts. Därtill är gränslöst arbete och det flexibla arbetslivet ett högaktuellt ämne, inom såväl Human Resources som arbets- och organisationspsykologin, vilket denna studie bidrar till en ännu större förståelse av.

Bland studiens begränsningar finns det faktum att enkätfrågorna som avsåg mäta frekvensen av arbete utanför ordinarie kontorstid inte använts tidigare. Frågorna anses dock vara svåra att misstolka och avgränsades till ”den senaste helgen” respektive ”de senaste tre vardagskvällarna” för mer specifika uppskattningar. Vidare kan det argumenteras att frågebatteriet som mätte kognitiv fusion inte är anpassat för arbetslivet, vilket kan ha påverkat deltagarna då de svarade på frågorna i egenskap av sin profession. I ett försök att motverka detta fick respondenterna instruktioner att svara på frågorna utifrån sina tankar på arbetet.

En annan av studiens begränsningar är att alla begrepp mätts med självskattning och det faktum att undersökningen endast genomfördes vid ett tillfälle (tvärsnittsstudie). Objektiva hälsomått såsom sjukskrivningar och stressnivå alternativt 360 graders skattning av medarbetare, kollegor och chefer hade kunnat förbättra studies validitet. Vidare hade eventuella orsakssamband kunnat studeras närmre om studien varit av longitudinell karaktär.

När det gäller personlighet hade studien kunnat ge en bredare bild genom att inkludera femfaktormodellens samtliga personlighetsdrag och även stärkts ytterligare genom att undersöka faktorernas underliggande fasetter. Dessa avgränsningar gjordes dock huvudsakligen på grund av studiens begränsade omfattning. Av samma anledning inkluderades endast kognitiv defusion, vilken är en av sex underliggande processer relaterade till ACT och begreppet psykologisk flexibilitet.

Beträffande studiens externa validitet kan resultatet huvudsakligen antas vara applicerbart på personer som arbetar som chefer och har möjlighet att arbeta utanför ordinarie kontorstid. Det kan dock ifrågasättas om resultatet överhuvudtaget kan generaliseras bortom den aktuella organisationen, eller åtminstone organisationer inom den offentliga sektorn.

Slutsats och förslag till framtida forskning

Studiens huvudsakliga syfte var att undersöka om det finns ett samband mellan psykiskt välbefinnande och arbete utanför ordinarie kontorstid; samt om samvetsgrannhet, vänlighet, extroversion eller kognitiv fusion har en modererande effekt vid ett observerat samband. Resultatet visade på ett negativt statistiskt signifikant samband mellan psykiskt välbefinnande och arbetsrelaterade telefonsamtal på helgen, vilket tyder på att chefer som tar fler telefonsamtal på helgen generellt sett mår sämre. Studien resulterade dock inte i något stöd för interaktionshypoteserna; vilket antingen innebär att variablerna inte har någon modererande effekt på sambandet eller så utformades studien på ett sätt som inte fångar effekten. Eftersom det inte går att utesluta något av alternativen uppmuntras vidare forskning på området.

Då denna undersökning liksom andra studier indikerar att det finns ett samband mellan hälsa och olika flexibla arbetslösningar bör framtida forskning på området fokusera på vilka faktorer som kan tänkas påverka detta samband; i syfte att utveckla strategier för ett hållbart arbetsliv. Forskning relaterad till flexibla lösningar och balansen mellan arbete och privatliv har huvudsakligen fokuserat på organisatoriska faktorer men då gränserna mellan arbete och privatliv luckras upp kvarstår individen och dennes hälsa. Således bör fler studier likt denna fokusera på individuella egenskaper och förmågors betydelse för att hjälpa individen att dra nytta av flexibiliteten utan att behöva riskera det egna välbefinnandet. Exempelvis resulterade denna studie även i ett negativt samband mellan psykiskt välbefinnande och kognitiv fusion, vilket tyder på att träning av förmågan defusion kan ha positiva konsekvenser för välbefinnandet. Vidare har tidigare studier funnit att chefer skiljer sig från sina medarbetare vad gäller personlighet, vilket innebär att samma studie skulle kunna resultera i ett annat resultat om man istället testat medarbetargruppen.

Referenser

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. (1. uppl.) Malmö: Liber, 2006.
- Allvin, M., Mellner, C., Movitz, F., & Aronsson, G. (2013). The Diffusion of Flexibility: Estimating the Incidence of Low-Regulated Working Conditions. *Nordic Journal Of Working Life Studies, Vol 3, Iss 3, Pp 99-116 (2013)*, (3), 99.
doi:10.19154/njwls.v3i3.3013
- Arlinghaus, A., & Nachreiner, F. (2013). When Work Calls-Associations Between Being Contacted Outside of Regular Working Hours for Work-Related Matters and Health. *Chronobiology International: The Journal Of Biological & Medical Rhythm Research, 30(9)*, 1197-1202. doi:10.3109/07420528.2013.800089
- Aronsson, G. (2018). Gränslöst arbete – introduktion. I Aronsson, G. (Red.), *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* (pp. 11-22). Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Bech, P., Olsen, L. R., Kjoller, M., & Rasmussen, N. K. (2003). Measuring well-being rather than the absence of distress symptoms: A comparison of the SF-36 Mental Health subscale and the WHO-Five Well-Being Scale. *International Journal Of Methods In Psychiatric Research, 12(2)*, 85-91. doi:10.1002/mpr.145
- Blanch, A., & Aluja, A. (2009). Work, family and personality: A study of work–family conflict. *Personality and Individual Differences, 46(4)*, 520-524. doi:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2008.12.004>
- Bond, F. W., Hayes, S. C., Baer, R. A., Carpenter, K. M., Guenole, N., Orcutt, H. K., Waltz, T., & Zettle, R. D. (2011). Preliminary Psychometric Properties of the Acceptance and Action Questionnaire–II: A Revised Measure of Psychological Inflexibility and Experiential Avoidance. *Behavior Therapy, 42*, 676-688.
doi:10.1016/j.beth.2011.03.007
- Bond, F. W., Hayes, S. C., & Barnes-Holmes, D. (2006). Psychological Flexibility, ACT, and Organizational Behavior. *Journal Of Organizational Behavior Management, 26(1)*, 25-54.

- Bond, F. W., Lloyd, J., & Guenole, N. (2013). The work-related acceptance and action questionnaire: Initial psychometric findings and their implications for measuring psychological flexibility in specific contexts. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 86(3), 331-347. doi:10.1111/joop.12001
- Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 457-472. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00040-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00040-4)
- Bäckstrom, M., Björklund, F., & Larsson, M. R. (2014). Criterion Validity is Maintained When Items are Evaluatively Neutralized: Evidence from a Full-scale Five-factor Model Inventory. *European Journal Of Personality*, 28(6), 620-633
- Bäckström, M., Björklund, F., Maddux, R., & Lindén, M. (u.å.). *Two five-factor inventories with evaluatively neutralized items and evidence for their usefulness in personality research*. Opublicerat manuskript.
- Connor-Smith, J. K., & Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping: A meta-analysis. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 93(6), 1080-1107. doi:10.1037/0022-3514.93.6.1080
- Costa, J. A., Marôco, J., & Pinto-Gouveia, J. (2017). Validation of the psychometric properties of cognitive fusion questionnaire. A study of the factorial validity and factorial invariance of the measure among osteoarticular disease, diabetes mellitus, obesity, depressive disorder, and general populations. *Clinical Psychology And Psychotherapy*, 24(5), 1121-1129. doi:10.1002/cpp.2077
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1987). Neuroticism, Somatic Complaints, and Disease: Is the Bark Worse than the Bite?. *Journal Of Personality*, 55(2), 299-316. doi:10.1111/j.1467-6494.1987.tb00438.x
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1991). Revised NEO personality inventory (NEO PI-R) and NEO five factor inventory (NEO-FFI): Professional Manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., McCrae, R. R., & Dye, D. A. (1991). Facet Scales for Agreeableness and Conscientiousness: A Revision of the NEO Personality Inventory. *Personality And Individual Differences*, 12(9), 887.

- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory: Professional manual. Odessa FI: Psychological Assessment Resources.
- Costa, G., Sartori, S., & Åkerstedt, T. (2006). Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being. *Chronobiology International*, 23(6), 25–37.
- Donald, J. N., Atkins, P. B., Parker, P. D., Christie, A. M., & Guo, J. (2017). Cognitive Defusion Predicts More Approach and Less Avoidance Coping With Stress, Independent of Threat and Self-Efficacy Appraisals. *Journal Of Personality*, 85(5), 716-729. doi:10.1111/jopy.12279
- Ellervik, C., Kvetny, J., Christensen, K. S., Vestergaard, M., & Bech, P. (2014). Prevalence of depression, quality of life and antidepressant treatment in the Danish General Suburban Population Study. *Nordic Journal Of Psychiatry*, 68(7), 507-512.
- Epstein, C. F. (1987). Multiple demands and multiple roles: The conditions of successful management. In F. J. Crosby (Ed.) *Spouse, parent, worker: On gender and multiple roles* (pp. 23-35). New Haven, CT: Yale University Press.
- Eysenck, H. J. (1967). *The biological basis of personality*. Springfield, Ill.: Charles C Thomas.
- Flaxman, P. E., Bond, F. W., & Livheim, F. (2013). *The mindful and effective employee: an acceptance and commitment therapy training manual for improving well-being and performance*. Oakland, California: New Harbinger, 2013.
- Gillanders, D. T., Roach, L., Bolderston, H., Remington, B., Bond, F. W., Lloyd, J., May, L., Dempster, M., Campbell, L., Kerr, S., Masley, S., Flaxman, P. E., Tansey, L., Noel, P., Ferenbach, C., & Clarke, S. (2014). The Development and Initial Validation of the Cognitive Fusion Questionnaire. *Behavior Therapy*, 45(1), 83-101. doi:10.1016/j.beth.2013.09.001
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. G. (2006). The international personality item pool and the future of public-domain personality measures. *Journal Of Research In Personality*, 40(Proceedings of the 2005 Meeting of the Association of Research in Personality), 84-96. doi:10.1016/j.jrp.2005.08.007

- Guðmundsdóttir, H. B., Ólason, D. Þ., Guðmundsdóttir, D. G., & Sigurðsson, J. F. (2014). A psychometric evaluation of the Icelandic version of the WHO-5. *Scandinavian Journal Of Psychology, 55*(6), 567-572. doi:10.1111/sjop.12156
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and Commitment Therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research And Therapy, 44*(1)-25. doi:10.1016/j.brat.2005.06.006
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 87*, 797–807.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology, 52*(3), 621-652. doi:10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x
- Kashdan, T. B., & Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review, 30*(Positive Clinical Psychology), 865-878. doi:10.1016/j.cpr.2010.03.001
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., & Mäkikangas, A. (2003). Work-family conflict and its relations to well-being: the role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences, 35*(7), 1669-1683. doi: http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00389-6
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal Of Applied Psychology, 83*(2), 139-149.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing Borders and Bridges: Negotiating the Work-Home Interface via Boundary Work Tactics. *Academy of Management Journal, 52*(4), 704-730. doi: 10.5465/amj.2009.43669916
- Kuo, C., Ye, Y., Chen, M., & Chen, L. (2017). Psychological Flexibility at Work and Employees' Proactive Work Behaviour: Cross-Level Moderating Role of Leader Need for Structure. *Applied Psychology*, doi:10.1111/apps.12111
- Leka, S., & De Alwis, S. (2016). Work, Life and Personality: The Relationship Between the Big Five Personality Traits and Work-life Conflict. *South Asian Journal Of Management, 23*(4), 31-53.

- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: selected theoretical papers*. New York: Harper & Brothers, cop. 1951.
- Lloyd, J., Bond, F. W., & Flaxman, P. E. (2013). The value of psychological flexibility: Examining psychological mechanisms underpinning a cognitive behavioural therapy intervention for burnout. *Work & Stress*, 27(2), 181-199.
doi:10.1080/02678373.2013.782157
- Lounsbury, J. W., Sundstrom, E. D., Gibson, L. W., Loveland, J. M., & Drost, A. W. (2016). Core personality traits of managers. *Journal Of Managerial Psychology*, (2), 434.
doi:10.1108/JMP-03-2014-0092
- Löve, J., Andersson, L., Moore, C. D., & Hensing, G. (2014). Psychometric analysis of the Swedish translation of the WHO well-being index. *Quality Of Life Research*, 23(1), 293-297. doi:10.1007/s11136-013-0447-0
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal Of Personality*, 60(2), 175-215. doi:10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x
- Mellner, C. (2016). After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment: The moderating role of boundary control. *International Journal Of Workplace Health Management*, 9(2), 146-164.
doi:10.1108/IJWHM-07-2015-0050
- Michel, J. S., Clark, M. A., & Jaramillo, D. (2011). The role of the Five Factor Model of personality in the perceptions of negative and positive forms of work–nonwork spillover: A meta-analytic review. *Journal Of Vocational Behavior*, 79191-203.
doi:10.1016/j.jvb.2010.12.010
- Miller, R., Griffin, M., & Hart, P. (1999). Personality and organizational health: the role of conscientiousness. *Work & Stress*, 13(1), 7-19.
- Moran, D. J. (2015). Acceptance and Commitment Training in the workplace. *Current Opinion In Psychology*, 2(Third wave behavioral therapies), 26-31.
doi:10.1016/j.copsyc.2014.12.031
- Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and work: negotiating boundaries through everyday life*. Chicago, IL: University of Chicago Press, 1996.

- Palaiou, K., & Furnham, A. (2014). Are bosses unique? Personality facet differences between CEOs and staff in five work sectors. *Consulting Psychology Journal*, 66(3), 173-196. doi:10.1037/cpb0000010
- Putnam, L. L., Myers, K. K., & Gailliard, B. M. (2014). Examining the tensions in workplace flexibility and exploring options for new directions. *Human Relations*, 67(4), 413-440. doi:10.1177/0018726713495704
- Rekha, A. P., & Reeves J. W. (2014). Personality as a determinant of work-family conflict. *Journal Of Industrial Engineering And Management*, Vol 7, Iss 5, Pp 1037-1060 (2014), (5), 1037. doi:10.3926/jiem.1156
- Ruiz, F. J., Suárez-Falcón, J. C., Riaño-Hernández, D., Gillanders, D. (2017). Psychometric properties of the Cognitive Fusion Questionnaire in Colombia. *Revista Latinoamericana De Psicología*, Vol 49, Iss 1, Pp 80-87 (2017), (1), 80. doi:10.1016/j.rlp.2016.09.006
- Sonnentag, S., Arbeus, H., Mahn, C., & Fritz, C. (2014). Exhaustion and lack of psychological detachment from work during off-job time: Moderator effects of time pressure and leisure experiences. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 19(2), 206-216. doi:10.1037/a0035760
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal Of Organizational Behavior*, 36(S1), S72-S103. doi:10.1002/job.1924
- Staehr Johansen, K. (1998). *Wellbeing measures in primary health care / The Depcare Project*. Stockholm: World Health Organization (target 12, E60246), 1998.
- Söderström, M., Jeding, K., Ekstedt, M., Perski, A., & Åkerstedt, T. (2012). Insufficient sleep predicts clinical burnout. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 17(2), 175-183. doi:10.1037/a0027518
- The Guardian. (2016, 31 december). *French workers win legal right to avoid checking email out-of-hours*. Hämtad 2018-03-14, från <https://www.theguardian.com/money/2016/dec/31/french-workers-win-legal-right-to-avoid-checking-work-email-out-of-hours>

- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature. *Psychotherapy & Psychosomatics*, 84(3), 167-176. doi:10.1159/000376585
- Twinaime, L. J., Humphries, M., & Kearins, K. (2006). Flexibility on whose terms? *Journal Of Organizational Change Management*, (3), 335. doi:10.1108/09534810610668346
- Vahle-Hinz, T., Kirschner, K., & Thomson, M. (2013). Employment-related Demands and Resources- New Ways of Researching Stress in Flexible Work Arrangements. *Management Revue*, 24(3), 199-221. doi:10.1688/1861-9908_mrev_2013_03_Vahle-Hinz
- Världshälsoorganisationen [WHO] (1948). *Construction in basic documents*. Geneva, 1948.
- Världshälsoorganisationen [WHO] (2001). *Strengthening mental health promotion*. (Fact sheet, No. 220). Geneva, 2001.
- Världshälsoorganisationen [WHO] (u.å.). *Mental health*. Hämtad 2018-03-19, från http://www.who.int/mental_health/en/
- Watson, D., Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. In Hogan, R., Johnson, J., & Briggs, S. (Red.), *Handbook of personality psychology* (pp, 767-793), San Diego, CA: Academic Press.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal Of Vocational Behavior*, 64108-130. doi:10.1016/S0001-8791(03)00035-6
- Wirtz, A., Schomann, C., & Nachreiner, F. (2008). The interference of flexible working times with the utility of time: A predictor of social impairment?. *Chronobiology International*, 25(2-3), 249-261.
- Zellars, K. L., & Perrewé, P. L. (2001). Affective Personality and the Content of Emotional Social Support: Coping in Organizations. *Journal Of Applied Psychology*, 86(3), 459-467.

Bilaga 1: Följebrev



Hejsan!

Mitt namn är Sandra Lundgren och jag läser för närvarande masterprogrammet för personal- och arbetslivsfrågor vid Lunds Universitet. Denna termin skriver jag min masteruppsats i psykologi, vilket denna undersökning är en del av.

I samarbete med [redacted] skickas denna enkät ut till drygt 250 chefer [redacted]. Anledningen till urvalet grundar sig på [redacted] organisationen. Enkäten tar ungefär 5-10 minuter att besvara och du är garanterad anonymitet då systemet inte är kopplat till din mejl. [redacted] som organisation kommer inte nämnas vid namn i arbetet och alla som deltar hamnar i samma resultatgrupp, oberoende av [redacted]. Det är frivilligt att delta och du kan när som helst avbryta din medverkan utan förklaring. Genom att delta i studien godkänner du att resultatet används i mitt examensarbete och vid eventuell framtida forskning.

För dem som är intresserade av resultatet (på gruppnivå) och nyttan med studien kommer jag personligen hålla ett öppet föredrag för [redacted]. Föredraget kommer ske under juni, mer information kommer senare.

Vad handlar undersökningen om?

Studien handlar om personlighet, det flexibla arbetslivet och förhållandet till de egna tankarna. Jag är intresserad av att undersöka dessa aspekter för att öka kunskapen om individen i förhållande till dagens allt mer gränslösa arbete. Genom ökad kunskap på området ökar även forskningens möjligheter att ta fram individanpassade strategier för att hantera dagens föränderliga arbetsliv och samtidigt bibehålla ett generellt välmående.

Jag skulle bli oerhört glad om ni har lust att hjälpa mig och samtidigt bidra till värdefull forskning!

Varma hälsningar
Sandra Lundgren
Masterstudent inom HR vid Lunds Universitet

Varmt välkommen att höra av dig om du har några frågor kring enkäten eller studien!

Kontakta mig på [redacted] - alternativt någon av nedanstående kontaktpersoner för projektet.



Bilaga 2: Enkät



LUND
UNIVERSITY

Kön:

- Kvinna
 Man
 Annat

Ålder:

- Under 20 år
 20-29 år
 30-39 år
 40-49 år
 50-59 år
 60 år eller äldre

Erfarenhet som chef:

- 0-2 år
 3-5 år
 6-10 år
 11-15 år
 16-20 år
 20+ år

Erfarenhet som chef:

- 0-2 år
 3-5 år
 6-10 år
 11-15 år
 16-20 år
 20+ år

Arbetar du heltid eller deltid?

- Heltid
 Deltid

Uppskatta antalet timmar du totalt sett lägger ner på arbetet en genomsnittlig vecka (oavsett tid och plats arbetet utförs på):

25%

Nästa sida >>

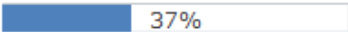


LUND
UNIVERSITY

Del 1 - Nedanstående frågor handlar om ditt generella välmående.

Markera de svar som stämmer bäst överens med hur du har känt dig under de senaste två veckorna:

	Aldrig	Ibland	Mindre än halva tiden	Mer än halva tiden	Mestadels	Hela tiden
Jag har känt mig glad och på gott humör	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt mig lugn och avslappnad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt mig aktiv och kraftfull	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har känt mig pigg och utvilad när jag vaknat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitt vardagsliv har varit fyllt av sådant som intresserar mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Nästa sida >>



LUND
UNIVERSITY

Del 2 - Nedanstående frågor handlar om arbete utanför ordinarie kontorstider. Vänligen svara så exakt som möjligt.

Hur många arbetsrelaterade mejl skickade du under föregående helg?

Hur många arbetsrelaterade telefonsamtal hade du under föregående helg?

**Hur mycket tid la du sammanlagt ner på ditt arbete under föregående helg?
Vänligen ange svaret i minuter.**

Hur många arbetsrelaterade mejl har du skickat under de 3 senaste vardagskvällarna?

Hur många arbetsrelaterade telefonsamtal har du haft under de 3 senaste vardagskvällarna?

**Hur mycket tid har du sammanlagt lagt ner på ditt arbete under de 3 senaste vardagskvällarna?
Vänligen ange svaret i minuter.**

50%

Nästa sida >>



Del 3 - Nedanstående frågor handlar om dina tankar. Vänligen svara utifrån dina tankar på arbetet.

Hur ofta är nedanstående påståenden sanna?

	Aldrig sant	Mycket sällan sant	Sällan sant	Ibland sant	Ofta sant	Nästan alltid sant	Alltid sant
Mina tankar orsakar mig ångest eller känslomässig smärta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag blir så fast i mina tankar att jag inte kan göra de sakerna som jag mest vill göra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag överanalyserar situationer till den punkt då det är ohjälpsamt för mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag kämpar med mina tankar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag blir upprörd på mig själv för att ha vissa tankar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag tenderar att bli väldigt intrasslad i mina tankar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det är en sådan kamp att släppa taget om upprörande tankar även när jag vet att släppa taget skulle vara hjälpsamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

62%

Nästa sida >>



Del 4 - Nedanstående frågor handlar om din personlighet. Vänligen svara spontant.

Hur stämmer följande påståenden in på hur du brukar vara?

	Stämmer inte alls	Stämmer dåligt	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer precis
Får energi av att ta det lite lugnare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OK kvalitet på ens prestation är bra nog i många fall	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har inget behov av att vara den som ständigt är medlidsam och förlåtande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tycker det är bra när dagar är fria från allt för mycket ståhej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kan tillåta mig att bristande planering ibland går ut över den perfekta lösningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Låter ibland andra klara sig själv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser till så att det finns någon rolig aktivitet när arbetet är slut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sätter en ära i att vara bäst förberedd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har stort behov av att hjälpa andra oavsett kostnaden för mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Shopper eller roar mig hellre än tar det lugnt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lämnar inte en plan jag en gång ställt upp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sätter andras bekymmer före mina egna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har inget behov att skratta och vara glad hela tiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kan kosta på mig att vara lite slarvig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ibland går det jag gör emot andras önskingar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Axlar sällan rollen som sällskapets skämtare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

75%

Nästa sida >>



Del 4 - fortsättning.

Hur stämmer följande påståenden in på hur du brukar vara?

	Stämmer inte alls	Stämmer dåligt	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer precis
Har överseende med att jag då och då slarvar över uppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handlar ibland i eget syfte när det inte finns så att det räcker till alla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Måste hela tiden få skratta och ha det kul	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Städar alltid upp efter mig innan jag påbörjar nästa aktivitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mina handlingar går sällan emot andras önskningsar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vill vara glad och säga lustigheter i alla sammanhang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är bara nöjd om saker och ting är systematiskt lagda till rätta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Överväger hela tiden vad som är bäst för andra i en situation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uppskattar stunden när andra gått hem för dagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Märker att jag skippar en del "måsten"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Låter aldrig dumma kommentarer från någon i min grupp stå oemotsagda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gillar att befinna mig på platser där man får vara ensam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tvingas ibland hoppa över vissa plikter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är villig att ta en konflikt även om den ibland går ut över samarbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vill ständigt vara med vänner och kollegor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strävar efter att aldrig nånsin försumma mina plikter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Del 4 - fortsättning.

Hur stämmer följande påståenden in på hur du brukar vara?

	Stämmer inte alls	Stämmer dåligt	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer precis
Försöker att underlätta samarbete genom att inte kritisera andra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Försöker se till att jag har vänner omkring mig så ofta som möjligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Även de uppgifter som jag uppfattar som oviktiga brukar jag utföra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Undviker i det längsta att föra fram klagomål under lagarbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är nöjd även om livet inte utmärks av spänning och dramatik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Måste inte överprestera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fördömer fel om jag tycker någon förtjänar det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det är sällan jag söker spänning för dess egen skull	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Får jag en uppgift kastar jag mig över den och ger allt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fördömer andras fel om jag tycker de förtjänar det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Söker upp spännande situationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Får jag en uppgift försöker jag kasta mig över den och ge allt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Säger inte sånt som kan såra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har ett starkt behov av att vara där det händer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Måste uppnå precis allt jag föresatt mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Känner stark sympati även för dem med självförvållade problem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

100%

Skicka nu



Tack för din medverkan!

Nyfiken på resultatet?

Under juni kommer jag personligen hålla ett öppet föredrag för [redacted] som deltagit i undersökningen [redacted]

Mer information om detta kommer senare.

Vid frågor, hör av dig till mig på [redacted] alternativt [redacted]

Varma hälsningar

Sandra Lundgren

Masterstudent inom HR vid Lunds Universitet