



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi  
Kandidatuppsats

**Positivitet som vägen till balans: Sambandet mellan  
psykologiskt kapital och balansen mellan arbetsliv och  
privatliv**

**Positivity as the path towards balance: The correlation  
between Psychological Capital and Work-Life balance**

**Armita Khalighi & Madelene Nilsson**

Kandidatuppsats VT 2023

Handledare: Ilkka Salo

Examinator: Yunhwan Kim

### **Abstract**

This study aimed to investigate the correlation between psychological capital and work-life balance among employees in larger municipal administrations ( $N=140$ ). To conduct the study, a digital survey was used, which included demographic questions as well as two existing scales intended to measure respondents' psychological capital and their work-life balance. Data analysis was performed using correlation analysis and non-parametric tests (Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis). The results of the study showed a moderate positive correlation on Spearman's rho between .44 and .52 between psychological capital and work-life balance. The Mann-Whitney U test showed a higher value of psychological capital and work-life balance among respondents with children above the age of 9 years, compared to respondents with children under the age of 9 years.

*Keywords:* positive psychology, psychological capital, work-life balance, PsyCap, WLB

## Sammanfattning

Denna studie syftade till att undersöka sambandet mellan psykologiskt kapital och balansen mellan arbetsliv och privatliv bland anställda i större kommunförvaltningar ( $N=140$ ). För att genomföra studien användes en digital enkät som inkluderade demografiska frågor samt två befintliga skalor avsedda att mäta respondenternas psykologiska kapital och deras balans mellan arbetsliv och privatliv. Dataanalysen utfördes genom korrelationsanalyser och icke-parametriska tester (Mann-Whitney U och Kruskal-Wallis). Resultaten av studien visade en måttlig positiv korrelation med Spearman's rho från .44 till .52 mellan psykologiskt kapital och balansen mellan arbetsliv och privatliv. Mann-Whitney U testet visade ett högre värde av psykologiskt kapital och balans mellan arbete och privatliv bland respondenter med barn över 9 år, jämfört med respondenter med barn under 9 år.

*Nyckelord:* positiv psykologi, psykologiskt kapital, balans mellan arbetsliv och privatliv, PsyCap, WLB

## **Tack!**

Vi vill rikta ett stort tack till de kommunförvaltningar som har lagt ner sin tid på att besvara vår enkät samt de som har hjälpt oss sprida enkäten vidare. Ert bidrag möjliggjorde genomförandet av vår studie. Vi vill även tacka vår handledare Ilkka Salo som har stöttat och hjälpt oss genom vår kandidatuppsats.

## **Positivitet som vägen till balans: Sambandet mellan psykologiskt kapital och balansen mellan arbetsliv och privatliv**

I Sverige upplever de flesta förvärvsarbetande att de kan balansera sitt arbetsliv med sin fritid (SCB, 2019). Däremot har andelen som upplever svårigheter ökat från 18% till 25% under en sexårsperiod. Minst en gång i veckan har en miljon svenskar svårt att få ihop det så kallade livspusslet (SCB, 2019). Att uppleva en bra balans mellan arbetet och fritiden/privatlivet (*work-life balance* eller *WLB*) är viktigt för att främja den psykiska hälsan på arbetet (Skandia, 2021). Balansen påverkar arbetsnöjdheten, livsnöjdheten, hälsan, stressnivån och välmåendet (Guest, 2002). Idag förväntas anställda att ta ansvar för sin egen karriär, vilket ställer stora krav på att hålla sina färdigheter och kompetenser aktuella och tänka strategiskt vid val av arbetsgivare (Luthans, et al., 2007a). Det gör att den bästa arbetsplatsen är den där det finns möjlighet till lärande och utveckling, flexibilitet och att öka sina resurser. Luthans et al. (2007a) menar att det inte räcker för arbetsgivare att fokusera på att hitta nya talanger, utan de måste dra nytta av och utveckla de psykologiska resurser som individer besitter. Längre har forskningen haft ett negativt och problemorienterat perspektiv på organisation och personalhantering. Problem har hanterats utifrån vad som är mest tids-, energi-, och kostnadseffektivt, men på vägen har de alternativ som fokuserat på individers styrkor och optimala funktioner valts bort och setts som alltför tidskrävande och riskabla (Luthans, et al., 2007a). För att vända utvecklingen mot ett positivt förhållningssätt kan arbetsgivare fokusera på det *psykologiska kapitalet* bestående av komponenterna; *självförmåga*, *hopp*, *optimism*, och *resiliens*, som individer besitter i olika grad. Psykologiskt kapital härstammar från positiv psykologi som intresserar sig för de positiva och starka aspekterna som återfinns inom individer (Seligman, 2002). Seligman menar att om fokus läggs på att förstärka och uppmuntra en individs starka sidor, upphävs risken för att drabbas av psykisk ohälsa och riskfyllda beteenden, exempelvis stress och skavande relationer på arbetet och i hemmet.

Enligt en rapport från Skandia (2021) är sjukskrivningarna som beror på stressrelaterad psykisk ohälsa som högst i tjänstemannayrken, bland chefspositioner och inom information och kommunikation. Yrken inom juridik, ekonomi, vetenskap och stödtjänster stod för 37% av de nystartade sjukfallen som berodde på psykisk ohälsa under 2019. Sjukskrivningen är vanligare bland kvinnor, samt individer som har barn i förskole- och lågstadieåldern (Skandia, 2021). Enligt SCB (2019) har 30% av de som arbetar heltid och

som har barn under 13 år svårt att förena arbets- och privatlivet minst en gång i veckan. Utifrån ovanstående statistik skapades ett intresse för att undersöka individer som jobbar med administration inom kommuner. Kommuner innefattar de yrkesgrupper som Skandia beskriver att det finns en stor stressrelaterad ohälsa inom, vilket kan vara kopplat till arbetstagarnas work-life balance som vi ämnar att undersöka.

Utifrån den beskrivna bakgrunden finns det en kunskapslucka kring vilka psykologiska faktorer som kan predicera work-life balance. Uppsatsen ämnar därmed att undersöka sambandet mellan psykologiskt kapital och work-life balance hos individer som arbetar på svenska kommunförvaltningar. Förhoppningen är att studien kan bidra med ny kunskap inom området samt undersöka möjligheten att främja sitt psykologiska kapital för ett ökat välbefinnande och balans i livet.

Följande avsnitt kommer att behandla teori och tidigare forskning om de två variablerna work-life balance och psykologiskt kapital, innefattande komponenterna; självförmåga, hopp, optimism och resiliens. Avslutningsvis redogörs syfte, frågeställningar och hypoteser.

### **Work-life balance**

Work-life balance (WLB) är ett komplext begrepp som måste brytas ner i flera delar (Guest, 2002). Balans kan ses som en jämlik fördelning av någonting, men i verkligheten kan arbetet och livet båda väga väldigt tungt, väldigt lätt, eller olika mycket. Termen "arbete" kan betraktas som det betalda förvärsarbetet, men när obetalt arbete, restid och arbeten som utförs i hemmet tas med i beräkningen blir det mer komplext. "Livet" eller "icke-arbetet" innehåller flera komponenter, bland annat familjeliv och fritidsaktiviteter. Det går också att problematisera och särskilja mellan "tid utanför arbetet" och "fritid". Givet dessa utmaningar med att specificera begreppet, behövs ett sätt för att operationalisera och mäta work-life balance. Enligt Guest (2002) är en objektiv och ytlig definition "tillräckligt med tid för att möta behov både på arbetet och i hemmet". En mer subjektiv definition är "en upplevd balans mellan arbetet och resten av livet". Den subjektiva definitionen tar hänsyn till att individer är olika och för vissa är det viktigare att lägga mestadelen av sin tid på arbetet, medan för andra är livet utanför arbetet viktigare.

Enligt Hayman (2005) består work-life balance av tre komponenter som ska mäta helheten: *work interference with personal life (WIPL)*, *personal life interference with work (PLIW)* och *work/personal life enhancement (WPLE)*. WIPL handlar om effekterna av

arbetsrelaterade faktorer på privatlivet. PLIW innebär hur personliga livsfrågor och privatlivet inverkar på arbetet. WPLE handlar om att förstå hur arbete och privatliv kan förbättra och stödja varandra. Denna uppsats utgår ifrån Haymans uppbyggnad av WLB.

Guest (2002) har tagit fram en modell för att separera orsaker, konsekvenser och naturen av WLB. Orsakerna består av organisatoriska och individuella faktorer. Organisatoriska faktorer innehåller krav och kulturer på arbetet och i hemmet. Strukturer på arbetsplatsen såsom flexibla arbetstider, rätt till föräldradag, möjlighet att påverka arbetet, att ha tillräckligt med tid och rimliga krav på arbetet har positiva effekter för att uppnå work-life balance. De individuella innehåller bland annat personlighet, energinivå, kön, ålder och personlig kontroll. Begreppets natur kan delas in i subjektiva och objektiva indikatorer, där första delen handlar om vilket håll en person balanserar sin tid mest åt; hemmet, arbetet eller om båda delar är lika viktiga. Det handlar också om överföring från arbetet till hemmet, eller tvärtom från hemmet till arbetet. Den andra indikatorn tar med antalet arbetstimmar, fritid och familjeroller. WLB kan påverka nöjdheten med livet, arbetet, den mentala hälsan och stressnivån. Det kan också påverka beteendet och hur individer påverkar andra, både i hemmet och på arbetet (Guest, 2002).

Inom WLB finns ett antal teorier som använts för att förklara fenomenet. Några av de vanligaste förekommande presenteras nedan.

### ***Spillover-teorin***

Spillover-teorin handlar om att upplevelser på arbetet "spiller över" till tiden utanför arbetet och möjligtvis tvärtom (Staines, 1980). Det gör att arbetare utvecklar ett likadant beteendemönster i hemmet som de har på arbetet. Stöd för teorin har visat på positiva korrelationer mellan aktiviteter som individer ägnar sig åt på arbetet och de aktiviteter som de ägnar sig åt på fritiden. Det har också visats på positiva korrelationer mellan vilka reaktioner och åsikter individer har på arbetet och på fritiden och i familjelivet (Staines, 1980).

### ***Konfliktteorin***

Enligt Greenhaus och Beutell (1985) handlar konfliktteorin om att när individer har olika roller som förekommer samtidigt, kan påtryckningar i en roll inte förenas med påtryckningar i en annan roll. Forskarna utgick från Kahn et al. (1964) teori om rollkonflikter mellan arbete och familj, där påverkan på roller inom de olika domänerna är oförenliga. Greenhaus och Beutell (1985) föreslog att tid, stress och beteenden var orsakerna till konflikterna. Individer har begränsat med tid för att hinna med olika roller och aktiviteter,

vilket är starkt förknippat med den schemalagda arbetstiden. I olika roller förväntas individer anta vissa beteenden. Om en person inte kan anpassa sitt beteende efter de olika rollerna ökar risken för konflikt.

### ***Segmentations- och integrationsteorin***

Enligt Nippert-Eng (1996) kan hemmet och arbetet antingen vara integrerat eller segmenterat. Integration innebär att det inte finns någon skillnad mellan vad som hör till hemmet och till arbetet. Tankar, känslor och beteenden är sammanflätade och uppstår på samma sätt i båda domänerna. En fullt integrerad individ tänker och agerar likadant både på arbetet och i hemmet. Segmentation å andra sidan separerar arbetet och hemmet som två åtskilda kategorier. Det finns inget överlapp, utan beteenden, tankar och åsikter tillhör antingen den ena kategorin eller den andra. Det innebär att individen blir två versioner av sig själv. Det vanligaste är att individen är någonstans emellan de två idealtyperna, vilket gör att individen skiftar mellan att integrera och segmentera arbetet och hemmet (Nippert-Eng, 1996).

### ***Work-family enhancement-teorin***

Teorin handlar om i vilken utsträckning erfarenheter i en roll förbättrar livskvaliteten i en annan roll (Greenhaus & Powell, 2006). Forskarna föreslog att arbetet och familjen kan berikas antingen på ett instrumentellt eller affektivt sätt. Det instrumentella sättet innebär att psykologiska och fysiska resurser, flexibilitet samt sociala förmågor som genereras i roll A (arbete/familj), leder till ökad prestation i roll B (familj/arbete). Det är troligt att exempelvis en hög självförmåga, en god fysisk hälsa och positiva känslor av hopp, gör det lättare att få ökad motivation, stå emot motgångar och orka kämpa för att uppnå sina mål (Greenhaus & Powell, 2006). Den affektiva vägen innebär att resurser som skapas i roll A främjar positiv påverkan i samma roll. Det kan också innebära att positiva effekter i roll A främjar prestationen i roll B (Greenhaus & Powell, 2006). Forskarna exemplifierade med att psykologiska resurser som självkänsla, optimism, hopp och ihärdighet, kan skapas i en och samma roll och i sin tur skapa positiva tillstånd.

### ***Gränsteorin***

Teorin härstammar från Nippert-Eng (1996) tanke om att försöka underlätta gränsen mellan arbetet och hemmet. Clark (2000) skildrar gränsteorin kring WLB, där arbete och "icke-arbete" särskiljs som två olika domäner, samtidigt som de kan påverka varandra. Detta sker genom permeabilitet och flexibilitet. Psykologisk permeabilitet kan vara en överföring av



negativa emotioner (Clark, 2000). En tidsmässig, fysisk och psykosocial flexibilitet kan handla om att individer kan arbeta på vilken tid och plats de vill, samt tänka på den ena domänen medan de befinner sig i den andra. Gränserna mellan arbete och privatliv kan vara starka eller svaga. Individer som går över gränsen mellan domänerna kallas gränsöverskridare, genom att de anpassar gränserna mellan domänerna efter sina egna behov (Clark, 2000).

### **Psykologiskt kapital**

Psykologiskt kapital har utvecklats från tidigare teorier; *positiv psykologi* och *positivt organisatoriskt beteende (POB)* (Luthans, et al., 2007a). Den positiva psykologin utvecklades av Martin Seligman (2002), på grund av det negativa fokus som riktats på psykologi. Före andra världskriget hade psykologin tre uppdrag; att bota psykisk ohälsa, göra individers liv mer produktiva och upprätthålla deras höga talang. De två senare delarna glömdes dock bort efter kriget och psykologin ägnade sitt största fokus åt patologi och hur psykiska tillstånd kan förhindras. Seligman ville dirigera fokuset mot positivitet och forska kring hur lycka och produktivitet kan ökas hos "friska" individer (Seligman, 2002). Från den positiva psykologin utvecklades positivt organisatoriskt beteende (POB), som är en tillämpning av positiv psykologi i arbetskontext. POB syftar till att främja positiva arbetsmiljöer och prestationsförbättringar bland medarbetare på arbetsplatser (Luthans, 2002a). För att psykologiska förmågor eller egenskaper ska inkluderas i positiv psykologi och forskas kring som en del av POB, behöver de uppfylla inklusionskriterierna att; egenskapen ska vara positiv, teori- och forskningsbaserad, samt innehålla valid mätning (Luthans, et al., 2007a). Utifrån ovanstående områden utvecklades psykologiskt kapital (PsyCap) bestående av de fyra komponenterna hopp, optimism, självförmåga och resiliens. Dessa möter inklusionskriterierna och ingår därmed i positiv psykologi (Luthans, et al., 2007a). Avey et al. (2008) menar att psykologiskt kapital är en positiv psykologisk resurs som kan bygga upp personliga resurser. Dessa resurser kan i sin tur skydda individer mot effekterna av stress för att uppnå bättre välbefinnande. Varje komponent kommer att beskrivas mer ingående.

Psykologiskt kapital har visat på ett negativt samband med stressymptom samt anställdas avsikt att sluta på arbetet. Detta framkom i en studie av Avey et al. (2009) som undersökte 416 arbetare från olika yrken. Studien föreslog att insatser bör göras på arbetsplatser för att förbättra det psykologiska kapitalet och förmågan att hantera stress hos de anställda, samt minska villigheten att säga upp sig. I en studie av Luthans et al. (2006) fick

studenter inom management delta i korta träningsinterventioner under två till tre timmar, som syftade till att förbättra självförmåga, hopp, resiliens och optimism. Efter interventionen upplevde deltagarna att deras psykologiska kapital generellt hade förbättrats (Luthans, et al., 2006).

### ***Självförmåga***

Självförmåga (eng. self-efficacy) handlar om en individs tro på sin egen förmåga att ta sig an och ta kontroll över händelser som påverkar livet (Bandura, 1994). Hur individer tänker, känner, betar och motiverar sig själva samt deras möjlighet att stå emot motgångar, frustrationer, stress och orättvisor, avgörs av självförmågan. Genom att uppleva händelser av framgång i livet ökar självförmågan, medan den minskar vid misslyckanden. Självförmåga kan stärkas av att se individer med liknande egenskaper hantera och lyckas med en uppgift framgångsrikt. Vidare kan egenskapen stärkas genom att få uppmuntran från andra, samt att inte tolka sina stressreaktioner och spänningar som tecken på svaghet (Bandura, 1994). En studie av Chan et al. (2016) visade att de övertygelser som anställda har om sin egen förmåga spelar en avgörande roll för att uppnå balans och tillfredsställelse mellan arbetet, privatlivet och familjen. Studien visade att självförmåga bör ingå som ett konstrukt i skalor som mäter work-life balance. I en studie av Sen och Hooja (2015) hittades en signifikant positiv korrelation på .32 mellan psykologiskt kapital och work-life balance. Vid analys av variablerna var det dock endast självförmåga som hade ett signifikant samband på .33 med work-life balance.

### ***Hopp***

Snyder et al. (1991) definierar hopp som ett positivt tillstånd av motivation, som består av två komponenter: att vara målinriktad (eng. agency) och att skapa en planering för att uppnå uppsatta mål (eng pathways). Agency är den motiverande komponenten som driver individer längs deras planerade sätt att uppfylla sina mål (Snyder, 2000). Pathways är de vägar som individer skapar för att nå sina mål. Denna definition av hopp har ett mer målinriktat fokus än vad tidigare definitioner har haft. Trots att definitionen fokuserar på kognitiva faktorer relaterade till målinriktat beteende, är agency-komponenten kopplad till en känsla av energi och beslutsamhet och kan visa sig i flera känslomässiga manifestationer jämfört med pathways-komponenten (Snyder, et al., 1991). Att ha hög nivå av hopp innebär att en individ i positiv utsträckning preventivt bestämmer hur hen ska uppnå sina mål samt tar reda på och utvärderar alternativa sätt att uppnå dessa. Vid utmaningar eller hinder finns

förutbestämda alternativ för att kringgå motstånd. Inom svaga och sårbara områden har den förmågan att hantera områdena utifrån sina styrkor (Luthans, et al., 2007a). Senare forskning har visat att hopp som en komponent av psykologiskt kapital är positivt relaterat till jobbprestation och arbetsglädje (Luthans, et al., 2007a).

### ***Optimism***

Enligt Gillham et al. (2001) kännetecknas en optimistisk förklaringsstil av att positiva händelser orsakas av personliga, permanenta och övergripande egenskaper, medan negativa händelser orsakas av yttre, tillfälliga och situationsspecifika faktorer. Enligt en pessimistisk förklaringsstil orsakas positiva händelser av tillfälliga, externa och situationsspecifika faktorer, medan negativa händelser beror på personliga, permanenta och övergripande egenskaper. Luthans et al. (2007a) skriver att optimistiska individer anser att de har makt och kontroll över egenskaper som orsakar positiva händelser och dessa egenskaper kommer att vara användbara i andra situationer i framtiden. När optimister upplever negativa händelser eller motgångar fortsätter de att ha en positiv synvinkel och hittar rationella sätt för att förklara händelsen. De menar att det negativa har orsakats av yttre faktorer som de inte kunnat påverka. Det krävs emotionella och kognitiva färdigheter i att både kunna ta åt sig ära och vara medveten om sina brister, utan att göra det på någon annans bekostnad. Därför bör en flexibel och realistisk optimist inte tillskriva sig själv som förklaring till alla positiva händelser eller externalisera misstag på andra (Luthans, et al., 2007a).

### ***Resiliens***

Resiliens definieras i arbetskontext som förmågan att återhämta sig från motgångar, konflikter och misslyckanden, samt förmågan av anpassning vid positiva händelser, utveckling och ökat ansvar (Luthans, 2002b, s. 702). Tillgångar, riskfaktorer och värderingar är tre faktorer som antingen kan hindra eller bidra till resiliens (Luthans, et al., 2007a). Enligt Masten och Reed (2002) kan tillgångar som kan öka resiliens vara bland annat egenskaperna; positiv självuppfattning, emotionell stabilitet och positiv syn på livet. Riskfaktorer är effekter som kan orsaka oönskade resultat och i sin tur påverka utfall negativt, däremot om de inte inträffar har de ingen effekt (Masten & Reed, 2002). Riskfaktorer som vanligtvis betraktas som negativa aspekter, är oundvikliga och bör ses som en möjlighet till individuell utveckling (Luthans, et al., 2007a). Den tredje faktorn innebär att individer kan med hjälp av sina egna värderingar och övertygelser se en bättre framtid vid stunder av misslyckande, som i sin tur kan hjälpa dem att återhämta sig. Individer som har en stark övertygelse eller värdering vid ett

syfte eller en uppgift, kan utveckla sin potential och därmed öka sin resiliens (Luthans, et al., 2007a). Enligt en genomgång från Bernuzzi et al. (2022), var resiliens negativt relaterat med konflikter mellan arbetsliv och privatliv och positivt relaterat med balans och berikning av arbetsliv och privatliv. En hög WLB kan främja resiliens, samtidigt som resiliens kan skydda mot de negativa effekterna av obalans och konflikter mellan arbete och privatliv samt eventuell påverkan på hälsa och arbetsprestation (Bernuzzi, et al., 2022).

### **Förhållandet mellan work-life balance och psykologiskt kapital**

Work-life balance i förhållande till psykologiskt kapital har tidigare studerats av bland annat Siu (2013). Forskaren undersökte förhållandet mellan PsyCap, arbetstrivsel och WLB bland kinesisk sjukvårdspersonal. Faktorerna mättes med en enkät som skickades ut vid två tillfällen till totalt 287 deltagare. Vid första tillfället hade PsyCap ett positivt samband med arbetstrivsel och välmående och vid andra tillfället hade PsyCap ett högre signifikant samband med WLB. PsyCap hade starkare effekt när det analyserades som ett övergripande konstrukt, än när varje komponent (hopp, optimism, självförmåga och resiliens) analyserades var för sig, likt en fyrfaktormodell (Siu, 2013).

Parray et al. (2022), undersökte förhållandet mellan psykologiskt kapital och anställdas jobbattityder, i relation till work-life balance. Data samlades från 613 anställda inom offentliga och privata vårdorganisationer i nordindiska delstater. PsyCap och WLB var signifikant positivt relaterade. De drog slutsatsen att PsyCap som prediktorvariabel, medieras av WLB i förhållande till jobbattityder som utfallsvariabeln. Deras resultat stödjer teorin att PsyCap först behöver påverka WLB för att jobbattityder bland anställda i sin tur ska uppmuntras positivt (Parray, et al., 2022).

### **Syfte och frågeställning**

Syftet med denna studie är att bidra till att fylla den existerande kunskapsluckan om sambandet mellan psykologiskt kapital och work-life balance. Studien gör även en tillämpning av tidigare undersökningar i en svensk kontext. Undersökningen ämnar att lyfta fram ett positivt perspektiv på work-life balance och dess relation till psykologiskt kapital. Vidare ska möjliga skillnader undersökas mellan individer i relation till bland annat kön, arbetssituation och ålder på barn. Syftet med studien kommer att undersökas med hjälp av följande frågeställningar, varav den sista har en explorativ ansats:

1. Finns det ett positivt samband mellan kommunanställdas psykologiska kapital och deras work-life balance?

2. Kan ett högt psykologiskt kapital predicera en hög work-life balance hos kommunanställda?
3. Finns det några skillnader i graden av psykologiskt kapital och work-life balance mellan demografiska grupper, såsom kön, arbetssituation, och ålder på barn?

### **Hypoteser**

De hypoteser som studien avser att testa är:

**Hypotes 1.** Det finns ett positivt samband mellan kommunanställdas psykologiska kapital och varje komponent i deras work-life balance (WIPL, PLIW, WPLE).

**Hypotes 2.** Ett ökat psykologiskt kapital predicerar en högre work-life balance hos kommunanställda.

### **Metod**

#### **Deltagare**

Populationen som undersöktes var individer som arbetar med administrativa uppgifter i svenska kommunförvaltningar. Deltagarna bestod av 140 individer, 117 kvinnor och 23 män i åldrarna 23-68 år ( $M = 45$  år,  $SD = 10,7$  år). Fem respondenter uppgav inte ålder. Av 175 påbörjade svar, skickades 146 svar in, vilket innebar ett bortfall på 29 individer. Deltagarna arbetade som bland annat administratörer, kommunikatörer, handläggare, chefer, HR-personal, sekreterare, inspektörer och ingenjörer. Samtliga arbetade i offentlig sektor på olika förvaltningar i fyra kommuner i Göta- och Svealand i Sverige. 132 av deltagarna arbetade heltid, medan 2 deltagare arbetade deltid. Majoriteten hade en flexibel arbetsplats- och arbetstidsförläggning, där 127 individer hade flexibla arbetstider och 120 individer en flexibel arbetsplats. De flesta var antingen i ett förhållande (12), sambo (36) eller gifta (71), medan 20 respondenter var singlar. En deltagare uppgav svarsalternativet 'annat'. 100 svarande hade barn, medan 38 individer inte hade det och två individer ville inte svara på frågan.

#### **Material och instrument**

Enkäten bestod av 37 frågor och var uppdelad i tre delar. Den första delen bestod av demografiska frågor om bland annat ålder, kön, antal barn, yrkestitel, arbetslängd på sin nuvarande arbetsplats, anställningsgrad och arbetssituation gällande tid och plats. Frågorna besvarades med envals- och flervalsalternativ, samt fri text. Den andra delen bestod av 15 frågor som mätte work-life balance och besvarades genom självskattning på en femgradig skala. Tredje delen bestod av tolv frågor som mätte psykologiskt kapital och besvarades

genom en självskattning på en sexgradig skala. På sista sidan fanns en öppen fråga om deltagaren ville tillägga något. Se Appendix för en fullständig redogörelse av enkäten.

### ***Haymans WLB-skala***

Work-life balance mättes med Jeremy Haymans WLB-skala (Hayman, 2005). Instrumentet har reviderats av Hayman från en tidigare skala med 19 påståenden av Fisher-McAuley et al. (2003). Skalan bestod av tre subskalor som var och en mätte WLBs tre komponenter; WIPL, PLIW och WPLE (Hayman, 2005). I originalversionen användes sjugradiga skalor, där 1 = Not at all, och 7 = All the time (Hayman, 2005). Instrumentet i denna studie bestod av 15 påståenden som besvarades på femgradiga skalor, där 1 = Inte alls och 5 = Hela tiden, i ändpunkterna (Chan, et al., 2016). Ett exempel på en fråga är "Mitt privatliv lider på grund av arbetet". Skalan har uppvisat en hög intern reliabilitet i tidigare studier (Cronbachs alfa) för de tre komponenterna. WIPL;  $\alpha = .93 (.91)$ ; PLIW;  $\alpha = .85 (.81)$  och WPLE;  $\alpha = .69 (.75)$  (Hayman, 2005). Alfavärdena för vår studie visas inom parentes. WPLE-skalan var positivt formulerad, högre värden indikerade högre WLB. WIPL och PLIW var negativt formulerade, högre värden indikerade lägre WLB. För att underlätta tolkningen av data har svaren från WIPL och PLIW reviderats i analysen så att högre värden i skalorna indikerade högre WLB likt WPLE.

Bakgrundsfrågorna i enkäten var baserade på de som använts av Hayman (2005). Frågorna har därefter modifierats för att ta hänsyn till det vi ansåg var mest intressant och relevant för undersökningen.

### ***PCQ-12***

Psykologiskt kapital mättes med PCQ-12, utvecklad av Fred Luthans (Luthans, et al., 2007a). Instrumentet hämtades från Mindgarden (u.å) och var en förkortad version av PCQ-24 (Luthans, et al., 2007a). PCQ-12 besvarades genom självskattning och bestod av tolv påståenden som besvarades på sexgradiga skalor, där 1 = Stämmer inte alls och 6 = Stämmer helt. I originalversionen var svarsalternativen: 1 = Strongly agree, 2 = Disagree, 3 = Somewhat disagree, 4 = Somewhat agree, 5 = Agree, 6 = Strongly agree, (Luthans, et al., 2007a). I vår enkät fanns det ingen text på alternativ två till fem på grund av att översättningarna till svenska blev liktydiga. Ett exempel på en fråga är "Jag känner mig självsäker i att representera mitt arbetsområde i möten med ledningen". Respektive egenskap i PsyCap mättes genom olika frågor. Poängen beräknades genom fyra medelvärden för varje del av skalan, samt ett generellt medelvärde för alla delar i PsyCap (Luthans, et al., 2007a). Den interna reliabiliteten (Cronbachs alfa) i tidigare studier varierade från .66 till .89, där medelvärdet för varje del var: Hopp;  $\alpha = .76 (.85)$ , resiliens;  $\alpha = .70$

(.77), självförmåga;  $\alpha = .80$  (.90), optimism;  $\alpha = .74$  (.84) och det generella PsyCap;  $\alpha = .89$  (.92) (Luthans, et al., 2007b). Studiens värden visas inom parentes.

### ***Översättningar av skalor***

En svensk version av PCQ-12 fanns att tillgå från Mindgarden (u.å), men då översättningens kvalitet inte kunde garanteras, valde vi att översätta på egen hand för att säkerställa en tillförlitlig översättning och en hög reliabilitet. Ingen svensk version av WLB-skalan fanns. Författarna gjorde varsin översättning av skalorna från engelska till svenska. Därefter räknade vi antalet ord som överensstämde i översättningarna, antalet ord som skilde sig och det totala ordantalet. Interbedömarreliabiliteten beräknades genom att dividera antalet överensstämmande ord med det totala ordantalet i de båda översättningarna. Se exempel på översättning av PCQ-12: Antal lika ord:  $125 * 2 = 250$ . Antal ord totalt:  $164+157 = 321 \rightarrow \frac{250}{321} = 0.778$ . Överensstämmelsen var 87% på WLB och 77,8% på PCQ-12. Därefter analyserade vi översättningarna och valde den som vi ansåg var mest korrekt och motsvarade originalet på engelska. Därefter fick två engelsktalande individer översätta tillbaka till engelska genom en så kallad "back and forth translation", där korrelationen med originalet analyserades. De två översättningarna för WLB överensstämde med 87%. De två översättningarna för PCQ-12 överensstämde med 89% och 63,8%. I PCQ-versionen med lägre överensstämmelse kontrollerades innebörden och synonymer av orden, där tre ord hade en annan innebörd än originalet. Vi bedömde att det var en tillräcklig interbedömarreliabilitet utifrån Graham et al. (2012) riktlinjer, där minst 75% överensstämmelse anses som godtagbart.

### **Design och procedur**

Studien hade en kvantitativ, explorativ ansats, där data samlades in genom en internetbaserad enkät. Undersökningen hade en tvärsnittsdesign och gjordes vid ett tillfälle. Enkäten skapades i Sunet Survey & Report. Se Appendix för en fullständig redogörelse av enkäten. Urvalsramen bestod av kommuner i Götaland och Svealand, där 73 förvaltningar i sex kommuner kontaktades. Kommunerna kontaktades via e-post, med förfrågan om deltagande i undersökningen. Kontaktpersonerna informerades om att svar önskades från individer som arbetade med administrativa uppgifter. Enkäten skickades ut via e-post med en länk till förvaltningarna som godkände sitt deltagande i studien. Vissa förvaltningar skickade vidare enkäten till andra avdelningar, vilket skapade ett snöbollsurval. Data samlades in under två veckor. En påminnelse skickades efter en vecka.

## Dataanalys

Dataanalysen genomfördes i det statistiska analysprogrammet Jamovi (Version 2.3.26). Datasetet exporterades från Sunet Survey & Report till Jamovi. Sex deltagare som hade uppgett att de arbetade på en myndighet filtrerades bort. Detta för att skapa en mer homogen grupp. Frågorna i WLB- och PsyCap-skalan transformerades till kontinuerliga variabler. Svaren om kön, civilstånd, anställningsgrad och arbete transformerades från siffror till text och gjordes till nominala variabler. Svaren om antal barn transformerades till motsvarande siffra och arbetslängd på arbetsplatsen transformerades till tid i år. Ålder på barn kategoriserades i tre grupper; 0-9 år, 9+ år och inga barn. De negativt formulerade frågorna 11-16 i WIPL-skalan samt 18-21 i PLIW-skalan reviderades så att höga poäng indikerade hög work-life balance. Detta gjordes för att det skulle bli utformat som PsyCap-skalan och därmed skapa en lättare tolkning, samt undvika en negativ korrelation. Medelvärdet beräknades för varje komponent i PsyCap och WLB samt ett generellt medelvärde för PsyCap.

Data granskades med Q-Q plot och Shapiro-Wilks test som visade på  $p < .05$ , vilket indikerade att data inte var normalfördelad. Linjäriteten kontrollerades genom scatterplot och visade inte på att antagandet uppfylldes. Därför har icke-parametriska tester använts i dataanalysen. För att analysera sambandet mellan PsyCap och WLB utfördes en korrelationsanalys med Spearmans rank order correlation (Spearmans rho). För att analysera om PsyCap kunde predicera WLB testade vi att transformera data genom naturlig logaritmering och att filtrera bort extremvärden för att uppfylla de antaganden som krävdes för att göra regressioner. Trots dessa försök blev inte data bättre och regressionsanalyser kunde inte utföras. För att analysera skillnaden i PsyCap och WLB mellan olika grupper användes icke-parametriska motsvarigheter till t-tester (Mann-Whitney U) och envägs-ANOVA (Kruskal-Wallis).

## Etiska ställningstaganden

Uppsatsen har följt de forskningsetiska principerna gällande informations-, samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjandekravet (Bryman, 2016, s.131). Deltagandet i enkätundersökningen var frivilligt och respondenterna fick möjlighet att avbryta sin medverkan. Information om studiens syfte, dess förutsättningar och vilka som låg bakom studien förmedlades i ett informerat samtyckesformulär som deltagarna läste och signerade innan de kunde gå vidare till resterande enkätfrågor. Kontaktuppgifter till författarna fanns att tillgå. Vilka förvaltningar och kommuner som undersöktes framgår inte i rapporten. Personlig



information om kön, ålder, civilstånd, antal barn samt yrkes- och arbetsplatstitel går inte att koppla eller spåra till en specifik individ i uppsatsen. Resultatet från respondenterna har hanterats och varit tillgängligt enbart i studiens syfte. All insamlad data från deltagarna raderades efter att databearbetningarna var klara.

## Resultat

### Deskriptiv statistik

I Tabell 1 redovisas deskriptiv statistik för PsyCap, WIPL, PLIW och WPLE.

**Tabell 1**

*Antal, medelvärde, standardavvikelse, minimum och maximum värde för PsyCap och WLB*

	PsyCap	WIPL	PLIW	WPLE
<b>N</b>	140	140	140	140
<b>M</b>	4.59	3.88	4.32	3.38
<b>SD</b>	0.88	0.75	0.62	0.70
<b>Minimum</b>	1.58	1.29	2.25	1.00
<b>Maximum</b>	6.00	5.00	5.00	5.00

### Sambandet mellan PsyCap och WLB

För att undersöka sambandet mellan PsyCap och WLB (frågeställning 1, hypotes 1) utfördes korrelationsanalyser mellan samtliga komponenter i PsyCap (självförmåga, hopp, resiliens, optimism) och samtliga delar i WLB (WIPL, PLIW och WPLE). På grund av att data inte var linjär användes Spearman's rho för att undersöka korrelationerna. Spearman's rho visade positiva korrelationer mellan PsyCap och WLB, med statistisk signifikans ( $p < .05$ ). Styrkan på korrelationerna bedömdes som måttliga mellan PsyCap och respektive del i WLB enligt Navarro och Foxcrofts (2019) riktlinjer (.20 till .40 = svagt och .40 till .70 = måttligt). Självförmåga visade på en svag korrelation mellan alla komponenter i WLB och hopp och resiliens visade på en svag korrelation med WPLE. Den starkaste korrelationen var

mellan optimism och WPLE. Resultaten för korrelationsanalysen av PsyCap och WLB presenteras i Tabell 2.

**Tabell 2**

*Korrelation mellan WIPL, PLIW, WPLE och Självförmåga, Hopp, Resiliens, Optimism och PsyCap*

		<b>WIPL</b>	<b>PLIW</b>	<b>WPLE</b>
<b>Självförmåga</b>	Spearman's rho	.24	.39	.21
	<i>p</i> -värde	.004	< .001	.009
<b>Hopp</b>	Spearman's rho	.40	.42	.35
	<i>p</i> -värde	< .001	< .001	< .001
<b>Resiliens</b>	Spearman's rho	.48	.40	.31
	<i>p</i> -värde	< .001	< .001	< .001
<b>Optimism</b>	Spearman's rho	.45	.52	.55
	<i>p</i> -värde	< .001	< .001	< .001
<b>PsyCap</b>	Spearman's rho	.47	.52	.43
	<i>p</i> -värde	< .001	< .001	< .001

### **PsyCap som prediktor för WLB**

För att undersöka om PsyCap predicerar WLB (frågeställning 2, hypotes 2) var det tänkt att genomföra bivariata linjära regressionsanalyser med PsyCap som prediktor till WIPL, PLIW och WPLE. Dock uppfylldes inte antagandena som krävdes för att genomföra regressionsanalyser. Vi transformerade data och filtrerade bort extremvärden i försök att omvandla data till normalfördelad. Trots transformering av data uppfylldes inte antagandet, därav kunde vi inte genomföra regressioner i studien för att undersöka och testa frågeställning 2 samt hypotes 2.

### **Skillnader mellan demografiska grupper**

För att undersöka om det fanns någon skillnad i nivån av PsyCap och WLB mellan olika demografiska grupper (frågeställning 3), genomfördes icke-parametriska motsvarigheter till t-tester (Mann-Whitney U) med variablerna kön (man och kvinna), arbetssituation

(flexibel arbetstid och flexibel arbetsplats) och ålder på respondenternas barn (0-9 år och 9+ år). Indelningen gjordes utifrån Skandias (2021) resultat som visade att individer med barn i förskole- och lågstadieåldern (0-9 år) generellt hade sämre balans mellan arbetet och fritiden. Resultaten var icke-signifikanta när kön och arbetssituation testades,  $p$ -värdena varierade mellan .11 och .38 för kön och mellan .25 och .98 för arbetssituation. Resultaten för skillnaden mellan respondenter med barn i åldrarna 0-9 år och äldre än 9 år var signifikant och presenteras i Tabell 3. Mann-Whitney U-test gjordes även där skillnaden jämfördes mellan barn i åldrarna 0-9 år och de som har inga barn, detta visade dock inte på signifikanta resultat. Medelvärde och standardavvikelse för ålder på barn presenteras i Tabell 4.

Icke-parametrisk motsvarighet till envägs-ANOVA (Kruskal-Wallis) användes för att jämföra skillnader mellan civilstånd (gift, sambo, i förhållande och singel) och antal barn (0, 1, 2 eller 3+). Resultaten var icke-signifikanta med  $p$ -värden mellan .22 och .56 för civilstånd samt  $p$ -värden mellan .20 och .79 för antal barn.

### Tabell 3

*Mann-Whitney U-test för respondenter med barn i åldrarna 0-9 år och barn i åldrarna 9+ år*

	$U$	$p$ -värde	Medelvärdesskillnad
<b>WIPL</b>	896	.011	0.429
<b>PLIW</b>	606	< .001	0.500
<b>WPLE</b>	654	< .001	0.500
<b>PsyCap</b>	767	< .001	0.583

*Not.*  $H_a \mu_{\text{Äldre}} > \mu_{\text{Yngre}}$ . Äldre = har ett eller fler barn över 9 år. Yngre = har ett eller fler barn i åldern 0-9 år.

**Tabell 4**

*Medelvärdeskillnader för respondenter med barn i åldrarna 0-9 år och barn i åldrarna 9+ år samt inga barn*

	<b>N</b>	<b>Grupp</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>WIPL</b>	57	9+ år	4.07	.69
	44	0-9 år	3.65	.85
	39	Inga barn	3.88	.66
<b>PLIW</b>	57	9+ år	4.57	.46
	44	0-9 år	3.98	.71
	39	Inga barn	4.34	.54
<b>WPLE</b>	57	9+ år	3.64	.59
	44	0-9 år	3.10	.75
	39	Inga barn	3.30	.66
<b>PsyCap</b>	57	9+ år	4.86	.81
	44	0-9 år	4.35	.95
	39	Inga barn	4.46	.79

## **Diskussion**

### **Finns det ett positivt samband mellan PsyCap och WLB?**

Syftet med studien var att undersöka sambandet mellan psykologiskt kapital och work-life balance. Resultatet ger stöd till hypotes 1 om att det finns ett signifikant och positivt samband mellan PsyCap och work interference with personal life (WIPL), personal life interference with work (PLIW) och work/personal life enhancement (WPLE), hos kommunanställda. De starkaste korrelationerna är mellan PsyCap och WIPL samt PLIW. Resultaten är i linje med tidigare forskning av bland annat Sen och Hooja (2015) samt Siu (2016). Via ett tvärkulturellt perspektiv, visar denna studie på att resultat från tidigare forskning i Asien med andra yrkesgrupper kan appliceras i en svensk kontext. En styrka med denna studie till skillnad från Sen och Hooja (2015) är att vi hade signifikanta korrelationer

mellan samtliga komponenter. Nedan diskuteras varje komponent i PsyCap i förhållande till WLB.

### ***Optimism***

Optimism uppvisar det starkaste sambandet med både PLIW och WPLE. WIPL har en lägre korrelation. Gillham et al. (2001) förklarar att ur ett optimistiskt perspektiv beror svårigheter på arbetet eller i hemmet på tillfälliga faktorer utanför sin egen förmåga. Optimistiska individer kan ta ansvar över sina handlingar och har förmågan att tänka positivt i svåra situationer (Gillham, et al., 2001). Detta kan tänkas göra det lättare att slappna av och separera känslor, tankar och beteenden i privat- och arbetslivet, likt segmentationsteorin av Nippert-Eng (1996), vilket gör att livet blir uppdelat i ett "jag" på arbetet och ett "jag" i privatlivet. Eftersom PLIW har en högre korrelation, verkar individerna i vår studie lättare kunna använda optimistiska förmågor i hemmet och inte låta konflikter i privatlivet påverka arbetet. Optimism verkar också vara en fördel gällande att låta de två domänerna förbättra varandra. Enligt konfliktteorin av Greenhaus och Beutell (1985) har individer som kan anpassa sitt beteende i olika domäner, enklare för att slippa undan konflikter som kan orsakas av stress. Detta kan leda till mindre stress och en förbättrad balans mellan arbetet och fritiden eftersom domänerna inte påverkar varandra. Den lägre korrelationen med WIPL, kan indikera att individer har svårare för att släppa taget om konflikter som har orsakats av arbetet.

På det affektiva sättet i work-family enhancement-teorin (Greenhaus & Powell, 2006) kan resultatet appliceras genom att WPLE kan förbättras genom att använda optimistiska förmågor i hemmet, vilket stärker nöjdheten med sitt privatliv och påverkar därmed arbetslivet positivt. Via det instrumentella sättet (Greenhaus & Powell, 2006) kan individers optimistiska förmågor från privatlivet förbättra arbetet, förutsatt att individen betraktar arbetet som en viktig aspekt. Det kan diskuteras ifall en högre korrelation med PLIW jämfört med WIPL tyder på att arbetet värderas högre än privatlivet. Detta kan appliceras i förhållande till samtliga komponenter i PsyCap, då hemmet och arbetet ses som olika viktiga för individer (Guest, 2002). En del vill ägna större delen av livet åt karriären, andra vill ha ett rikt fritidsliv, medan somliga tycker att båda delar är lika viktiga, eller oviktiga.

### ***Självförmåga***

Självförmåga är svagt korrelerat med samtliga komponenter i WLB, vilket är i linje med Sen och Hoojas (2015) svaga korrelation (.33). Å andra sidan var det endast självförmåga bland komponenterna i PsyCap som hade ett signifikant samband med WLB i

deras studie, vilket inte är fallet i vår studie då samtliga delar uppvisade signifikanta samband. I Sen och Hoojas studie användes en annan WLB-skala, vilket försvårar möjligheten att jämföra resultaten. Självförmåga handlar om att tro på sig själv och sina kompetenser, där förmågan ökar vid framgång medan den minskar vid misslyckanden (Bandura, 1994). Chan et al. (2016) menade att självförmågan är avgörande för att uppnå en god WLB och tillfredsställelse med livet, därav bör det ingå som en del i skalor som mäter WLB. Detta resultat styrks inte av vår studie, utan snarare är det optimism som verkar vara den mest avgörande faktorn för att uppnå balans och tillfredsställelse. Självförmåga uppvisar högst korrelation med PLIW, vilket innebär att självförmågan hjälper till med att sänka privatlivets påverkan på arbetet, medan den inte bidrar till att minska arbetets påverkan på privatlivet och hur domänerna påverkar varandra. En möjlig förklaring kan vara att misslyckanden på arbetet är svårare att hantera och individer tvivlar mer på sin förmåga att utföra olika arbetsuppgifter än uppgifter i hemmet. Korrelationen anses dock som svag, vilket gör det svårt att dra några slutsatser.

### ***Resiliens***

Likt resultatet från Bernuzzi (2022) verkar resiliens skydda mot obalans mellan arbets- och privatlivet och en god balans verkar främja resiliens, då WIPL och PLIW visar på måttliga samband. Detta verkar tyda på att resiliens och WLB har ett samband även bland svenska medarbetare, då genomgången från Bernuzzi (2022) sammanställt studier från världen över, men dock inte i Sverige. Att uppleva personlig kontroll över händelser och situationer är en faktor som verkar för en god WLB (Guest, 2002). Eftersom resiliens är den enda komponenten i PsyCap som har det starkaste sambandet WIPL, kan det tyda på att resiliens är den starkaste egenskapen som kan användas i arbetskontext. Detta kan relateras till Avey, et al. (2009) som visat på negativa samband mellan stress och psykologiskt kapital, vilket kan tyda på att resiliens bidrar till hantering av svåra situationer på arbetet.

Resilienta individer kan klara av svårigheter på arbetet utan att bli stressade och även arbeta självständigt, vilket gör att negativitet inte spiller över på privatlivet, i enlighet med spillover-teorin (Staines, 1980). Tvärtom kan positiva reaktioner på arbetet överföras till privatlivet på ett positivt sätt. Eftersom resiliens även kan främjas från arbetet, är det möjligt att förmågan kan användas i hemmet som ett medel för att stå emot konflikter och motgångar. När dessa samverkar, är det möjligt att bibehålla och skapa en bättre WLB. Det kan dock diskuteras ifall spillover-teorin kan appliceras till WPLE, då våra resultat visar att resiliens

inte har ett betydande samband. För att undersöka sambandet mellan resiliens och WPLE kan ytterligare individuella eller organisatoriska faktorer (Guest, 2002) beaktas för att undersöka varför resiliens inte nödvändigtvis leder till effekterna av spillover-teorin.

### **Hopp**

Resultatet visar att hopp har starkast korrelation med PLIW. I Nippert-Engs (1996) teori diskuterades integration; att arbetet och privatlivet existerar parallellt med varandra, vilket gör att beteenden, tankar och känslor återfinns i båda delarna av livet. En individ med hög nivå av hopp har en positiv inställning till att uppnå sina mål och undersöker olika alternativ för att hantera utmaningar (Luthans, et al., 2007a). Detta kan minska risken för negativa effekter av privatlivet på arbetslivet och bidra till en stabil och balanserad livssituation, eftersom domänerna kan tänkas existera jämsides. Resultatet tyder på att individer med högre PsyCap, inklusive en hög nivå av hopp, visar en högre grad av WLB. Dessa fynd överensstämmer med Avey et al. (2008), som hävdade att högre psykologiskt kapital förbättrar välbefinnandet och fungerar som en skyddsfaktor mot stress. Enligt konfliktteorin (Greenhaus & Beutell, 1985), kan stress och tidsbrist leda till konflikter mellan arbetsliv och privatliv. Genom att ha en högre nivå av hopp, kan risken för stressrelaterade problem och konflikter i balansen mellan arbetsliv och privatliv minskas, vilket gynnar individers övergripande hälsa, välbefinnande och arbetsprestation. Likt resiliens visar resultatet att hopp inte verkar vara relaterat till WPLE, eftersom sambandet var svagt.

### **Predicerar PsyCap WLB?**

På grund av att data inte uppfyller de antaganden som krävs för att göra regressioner, kan vi inte säga något om PsyCap som prediktor för WLB. Därmed stöds inte hypotes 2. Det går inte att dra några slutsatser om att arbetsplatser bör göra insatser som syftar till att öka anställdas psykologiska kapital för minskad stress och ökat välbefinnande, som resultatet från Luthans et al. (2006) och Avey et al. (2009) föreslog. Dock har tidigare studier gjorts som har visat på detta samband (Parray, et al., 2022), vilket är ett argument för att det är ett område som bör undersökas i framtiden.

### **Finns det några skillnader mellan olika grupper?**

Generellt visar resultatet att de som har barn mellan 0-9 år har lägre medelvärde och högre standardavvikelse på samtliga skalor. Detta indikerar att de har lägre PsyCap och sämre WLB i jämförelse med de som har äldre barn eller inga barn alls, samt att det finns större skillnader i gruppen med yngre barn. Vid jämförelse av respondenter med barn i åldrarna 0-9

år och de med barn äldre än 9 år, visades signifikanta skillnader både gällande PsyCap och WLB, där PsyCap hade störst medelvärdeskillnad. Dessa resultat kan relateras till tidigare statistik som visat att sjukskrivning på grund av stressrelaterad psykisk ohälsa är högre bland individer med yngre barn, samt att de upplever större svårigheter med att balansera privatliv och arbetsliv (SCB, 2019 & Skandia, 2021). En lägre nivå av PsyCap kan utgöra hinder för individer när det gäller deras förmåga att skydda sig själva mot stress och har negativa effekter på välbefinnandet (Avey, et al., 2008). Det kan antas att individer med barn i åldern 0-9 år möter specifika utmaningar och ansvar som kan påverka deras PsyCap-nivå och förmåga att upprätthålla en god WLB.

Sverige är ett bra exempel på ett land som tar ansvar över sina anställda och där medarbetare generellt upplever en bra WLB (SCB, 2019). En viktig komponent för att anställda ska trivas på jobbet och få tid till familjen och fritiden är flexibilitet, som både Guest (2002) och Luthans et al. (2007) understryker. Majoriteten av respondenterna rapporterar att de har både en flexibel arbetsplats och flexibla arbetstider. Detta kan vara ett resultat av covid-pandemin, som kan ha ökat andelen digitalt arbete och möjligheten att arbeta hemifrån. Den flexibla arbetssituationen kan vara en anledning till att medelvärdena för WLB är relativt höga. Detta kan kopplas till gränsteorin av Clark (2000) där arbete och privatliv separeras som två olika domäner samtidigt som de har en inverkan på varandra. Med hjälp av flexibilitet kan uppsatta gränser mellan domänerna hjälpa individer att hantera krav och förväntningar inom varje domän. Det kan dock bli svårare för individer likt vårt urval att etablera tydliga gränser mellan hemmet och arbetet när de blir integrerade och sammanflätade genom till exempel möjligheten att arbeta hemifrån. Trots att flexibilitet är en positiv aspekt enligt flera teorier, är det viktigt att beakta att det finns en risk för negativa konsekvenser när gränserna mellan arbete och privatliv blir vaga. Det hade varit intressant att se om det fanns några skillnader i WLB beroende på exempelvis anställningsgrad och flexibla arbetstider, men då vår data inte är tillräckligt jämnt fördelad i den aspekten gick det inte att undersöka.

### **Begränsningar**

En svaghet med studien är att vi inte kunde utföra en regressionsanalys med PsyCap som prediktor till WLB. Studien ämnade att undersöka om psykologiskt kapital kan påverka och predicera de kommunanställdas work-life balance och därav har vi i diskussionen mestadels utgått från att korrelationsanalyserna har gått åt det hållet. Även om vi också förhåller oss till att det är ett samband som vi har analyserat och att det inte går att säga något



om kausalitet. Korrelationerna kan dock gå åt motsatt håll och det är möjligt att det är de kommunanställdas work-life balance som påverkar deras psykologiska kapital.

Det finns en risk att kontaktpersonerna på förvaltningarna har selekterat deltagarna i studien. Detta kan ha påverkat att data inte följde en normalfördelning då kontaktpersonerna inte aktivt tänkte på att skapa en jämn fördelning av exempelvis kön. En ytterligare risk kan vara att deltagarna har valts ut baserat på deras högre trivsel på arbetet, vilket kan vara en indikation på social önskvärdhet. Vi kan dock endast förlita oss på att kontaktpersonerna har följt de instruktioner och krav på deltagare som har tillhandahållits av oss.

En möjlig begränsning i studien kan vara att vår data inte följer en normalfördelning. Detta kan ha påverkat reliabiliteten och validiteten av de statistiska analyser som utfördes i studien, då vi använde icke-parametriska tester. Icke-parametriska tester har generellt sämre kraft jämfört med parametriska tester, dock är fördelen att de inte behöver uppfylla vissa antaganden (Navarro & Foxcroft, 2019). För att hantera denna begränsning hade en mer systematisk kontroll över urvalet kunnat genomföras där enkäterna distribuerades mer selektivt av oss istället för ett bekvämlighets- och snöbollsurval. Detta skulle ha möjliggjort en mer representativ och balanserad fördelning gällande till exempel kön. Genom att använda en mer målinriktad urvalsstrategi skulle datainsamlingen ha kunnat stärkas och minskat brus och osäkerhet i datamaterialet och därigenom ökat studiens validitet och reliabilitet.

Nackdelar med enkäter är bland annat att deltagarna inte kan få någon hjälp med att besvara enkäten eller ställa frågor om hur den bör besvaras (Bryman, 2016, s. 286-287). Detta är en aspekt som framkom genom respondenternas feedback i slutet av enkäten. Vissa deltagare uttryckte att somliga frågor och svarsalternativ var svårförstådda samt svåra att tolka. Eftersom vi valde att översätta frågeskalorna från originalspråket på engelska till svenska, är det möjligt att översättningen kan ha bidragit till oklarhet i vissa frågor. Interbedömarreliabiliteten i den ena översättningen av PCQ-12 var för svag för att anses som godtagbar enligt Graham et al. (2012). Detta kan ha utgjort en potentiell svaghet i studien som kan ha påverkat reliabiliteten hos mätinstrumentet. Dock bedömdes den andra översättningen som tillräcklig, och användes därför främst som grund vid utformningen av enkäten. Vid bedömning av orden och deras innebörd konstaterades det att de var synonyma med den andra översättningen.

### **Slutsatser och framtida forskning**

Sammanfattningsvis visade undersökningen att det finns ett måttligt positivt samband mellan PsyCap och WLB. Den starkaste korrelationen var mellan PsyCap och PLIW. Optimism hade den starkaste korrelationen av komponenterna i PsyCap med WLB. Slutligen visade resultaten att de som hade barn i åldrarna 0-9 år, generellt hade lite lägre WLB och PsyCap. Studien bidrog till att öka förståelsen för psykologiska faktorer som har ett samband med WLB och gav en anvisning på att positiva egenskaper kan ha stärkande effekter. På grund av att data var skevt fördelad gällande kön, civilstånd, arbetssituation och antal barn, kunde analysen inte visa på signifikanta skillnader mellan dessa grupper. Data uppfyllde inte de antaganden som krävdes för regressionsanalyser om PsyCap kan predicera WLB. Framtida forskning kan därmed fokusera på att undersöka hur individuella faktorer kan påverka sambandet mellan variablerna och om PsyCap kan predicera WLB. En slutsats i denna studie är att det går att applicera denna undersökning i ett tvärkulturellt perspektiv, som kan visa att liknande resultat går att uppnå i flera kulturella kontexter. Inför framtida forskning kan detta forskas vidare i flera kulturella sammanhang. Avslutningsvis kan det vara fördelaktigt att inkludera positiv psykologi inom forskningen av work-life balance för att främja hållbara arbetsplatser och välbefinnande hos medarbetare. Därmed kan positivitet undersökas som vägen till balans mellan arbetsliv och privatliv.

## Referenser

- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change?: Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70–70. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1177/0021886307311470>
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy* (4 uppl. s. 71-81). Academic Press.
- Bernuzzi, C., Sommovigo, V., & Setti, I. (2022). The role of resilience in the work-life interface: A systematic review. *Work*, 73(4), 1147-1165.
- Bryman, A. (2016). *Samhällsvetenskapliga metoder* (3 uppl.). Liber.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O. L., O’Driscoll, M. P., & Timms, C. (2016). Work–family enrichment and satisfaction: The mediating role of self-efficacy and work–life balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(15), 1755-1776.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Gillham, J. E., Shatté, A. J., Reivich, K. J., & Seligman, M. E. (2001). Optimism, pessimism, and explanatory style. I E. C. Chang (Red.), *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice* (s. 53–75). American Psychological Association.
- Graham, M., Milanowski, A., & Miller, J. (2012). Measuring and Promoting Inter-Rater Agreement of Teacher and Principal Performance Ratings. *Online Submission*.
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003, April). Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes. I *Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology*. Orlando (Vol. 1, s. 26).
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.

- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007b). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, M. C., & Avolio, J. B. (2007a). *Psychological capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Masten, A. S., & Reed, M. J. (2002). Resilience in development. I C. R. Snyder & S.Lopez (Red.), *Handbook of positive psychology* (ss. 74-88). Oxford University Press.
- Mindgarden. (u.å). *Psychological Capital Questionnaire*. Hämtad 28 mars från: <https://www.mindgarden.com/136-psychological-capital-questionnaire>
- Navarro DJ and Foxcroft DR (2019). learning statistics with jamovi: a tutorial for psychology students and other beginners. (Version 0.70). DOI: 10.24384/hgc3-7p15 [Available from url: <http://learnstatswithjamovi.com>]
- Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and keys: The classification of “home” and “work”. *Sociological forum* 11(3), 563-582.
- Parray, Z. A., Shah, T. A., & Islam, S. U. (2022). Psychological capital and employee job attitudes: the critical significance of work-life balance. *Evidence-Based HRM*. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-07-2022-0160>
- SCB. (2019). *Obalansen mellan arbete och fritid ökar*. Hämtad 26 april 2023, från <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2019/obalansen-mellan-arbete-och-fritid-okar/>

- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. I C. R. Snyder & S. J. Lopez (Red.), *Handbook of positive psychology* (ss. 3–9). Oxford University Press.
- Sen, C., & Hooja, H. (2015). Psychological capital & work-life balance: A Study on Police Officers. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 4, (7).
- Siu, O. L. (2013). Psychological capital, work well-being, and work-life balance among Chinese employees. *Journal of Personnel Psychology*.
- Skandia. (2021). *Sveriges sjukaste yrke – En kartläggning av jobben med högst sjuknota*. <https://www.skandia.se/globalassets/pdf/press-och-media/rapporter-och-debatt/sveriges-sjukaste-yrke-2021-.pdf>
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.
- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. I C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Red.), *Handbook of social and clinical psychology* (ss. 285-305). Pergamon.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human relations*, 33(2), 111-129.

## Appendix

### Fullständig enkät använd i studien

Tack för att du tar dig tid att svara på denna enkätundersökning. Vi är två studenter på det Beteendevetenskapliga programmet vid Lunds universitet som har skapat enkäten. Resultatet ska användas som grund för vår kandidatuppsats.

Enkätundersökningen består av 37 frågor och syftar till att undersöka sambandet mellan psykologiskt kapital och work-life balance. Undersökningen tar ca 5-10 minuter att genomföra.

Deltagande i studien är helt frivilligt och alla svar är anonyma. Du har rätt att när som helst under undersökningens gång, avbryta din medverkan. Den personliga information vi kommer fråga om handlar om ålder, kön, civilstånd och din arbetssituation. Dessa svar kommer dock inte kunna kopplas till någon specifik individ, utan vi analyserar medelvärden. Svaren som samlas in kommer endast att användas till studiens syfte. Den färdiga rapporten kommer att publiceras på LUP Student Papers och vid intresse kan resultatet återkopplas till organisationen som har undersökts.

Om du vill ta del av studiens resultat eller om du har några övriga frågor får du gärna kontakta oss via mail. Arbetet med uppsatsen sker under handledning av universitetslektor Ilkka Salo.

Vi är väldigt tacksamma för att du deltar i undersökningen, tack på förhand!

Vänliga hälsningar

Armita Khalighi & Madelene Nilsson

Kontaktuppgifter:

ma8220ni-s@student.lu.se & ar2068kh-s@student.lu.se

**Jag har läst ovanstående information och samtycker mitt deltagande i studien.**

- Ja
- Nej

## **Bakgrundsinformation**

Ange ett svar per fråga om inget annat anges.

**1. Ålder**

**2. Kön**

- Kvinna
- Man
- Annat

**3. Civilstånd**

- Gift
- Sambo
- I ett förhållande
- Singel
- Annat

**4. Har du barn?**

- Ja, 1 barn
- Ja, 2 barn
- Ja, 3 eller fler barn
- Nej
- Vill inte svara

**5. Om ja på föregående fråga, hur gamla är de?**

**6. Yrkestitel**

**7. Namn på nuvarande arbetsplats**

**8. Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?**

**9. Vad är din anställningsgrad?**

- Heltid (80-100%)
- Deltid (< 80%)
- Timanställning
- Annat

## 10. Hur ser din arbetssituation ut gällande tid och plats? (Flera svar möjliga)

- Flexibla arbetstider
- Flexibel arbetsplats
- Uppdelat arbetsschema
- Fast tidsschema
- Fast arbetsplats

### Arbetsliv och privatliv

I den här delen får du svara på femton frågor om ditt arbete och fritid/privatliv. Svara på frågorna baserat på hur du känt dig under de senaste *tre månaderna*. Använd följande skala för att skatta graden av överensstämmelse eller oenighet med varje påstående.

1 = Inte alls

2 = Sällan

3 = Ibland

4 = Mestadels

5 = Hela tiden

**11. Mitt privatliv lider på grund av arbetet**

**12. Mitt arbete gör mitt privatliv svårt**

**13. Jag försummar personliga behov på grund av arbetet**

**14. Jag sätter mitt privatliv på paus för arbetet**

**15. Jag missar mina aktiviteter i privatlivet på grund av arbetet**

**16. Jag kämpar med att balansera arbete och icke-arbete**

**17. Jag är nöjd med mängden tid för icke-arbetsrelaterade aktiviteter**

**18. Mitt privatliv dränerar mig på energi för att arbeta**

**19. Jag är för trött för att vara effektiv på arbetet**

**20. Mitt arbete lider på grund av mitt privatliv**



21. Jag tycker det är svårt att arbeta på grund av personliga angelägenheter
22. Mitt privatliv ger mig energi för mitt arbete
23. Mitt arbete ger mig energi för att utöva personliga aktiviteter
24. Jag är på bättre humör på arbetet på grund av mitt privatliv
25. Jag är på bättre humör på grund av mitt arbete

### **Psykologiskt kapital**

I den här delen får du svara på frågor om psykologiskt kapital. Nedan listas påståenden som beskriver hur du tänker om dig själv *just nu*. Använd följande skala för att skatta graden av överensstämmelse eller oenighet med varje påstående, där 1 = stämmer inte alls och 6 = stämmer helt.

26. Jag känner mig självsäker i att representera mitt arbetsområde i möten med ledningen
27. Jag känner mig självsäker i att bidra till diskussioner om företagets strategier
28. Jag känner mig självsäker i att presentera information till en grupp kollegor
29. Om jag hamnar i knipa på arbetet kan jag komma på flera sätt att ta mig ur det
30. Just nu ser jag mig själv som ganska framgångsrik på arbetet
31. Jag kan komma på flera sätt att nå mina nuvarande arbetsmål
32. Just nu, uppfyller jag de arbetsmål som jag har satt för mig själv
33. Jag kan vara "för mig själv" på arbetet om jag måste
34. Jag tar vanligtvis stressiga saker på arbetet med ro
35. Jag kan ta mig förbi svåra tider på arbetet eftersom jag har upplevt svårigheter förut
36. Jag ser alltid saker från den ljusa sidan angående mitt arbete
37. Jag är optimistisk om vad som kommer hända mig i framtiden när det avser arbetet

**38. Om det är något mer du skulle vilja tillägga kan du göra det här. Om inte, tryck på skicka nu.**