



BLEKINGE TEKNISKA HÖGSKOLA HT 2014

Sektionen för management

*Samhällsvetarprogrammet för lärande,
utveckling och kommunikation*

Att leva med ena foten över kanten

Familjesituationens inverkan på ledarens
balans mellan
arbetsliv
och privatliv

Kandidatuppsats i psykologi
15 hp

Sophie Berge och Morgan Svensson
Handledare: Per Eisele

Blekinge Tekniska Högskola

Sektionen för management

Samhällsvetarprogrammet för lärande, utveckling och kommunikation

Arbetets art: Psykologi

Titel: Att leva med ena foten över kanten – Familjesituationens inverkan på ledarens balans mellan arbetsliv och privatliv

Författare: Sophie Berge och Morgan Svensson

Handledare: Per Eisele

Examinator: Erik Lindström

Datum: 2015-01-24

Abstrakt

I det gränslösa arbetets tid tenderar ledaren att arbeta mer och samtidigt vara mer flexibel och tillgänglig på sin fritid. Detta gör att det blir svårt att hålla en balans mellan de olika roller som existerar i hemmet och på arbetet, vilket kan medföra att ledarens psykiska välbefinnande hotas. Den tidigare forskningen fokuserade mycket på medarbetarens livsbalans och ur ett genusperspektiv, men lite fokus har legat på ledarens livsbalans relaterat till hur ledarens familjesituation ser ut. Därför undersöktes i denna studie hur ledarens familjesituation inverkar på arbetsbelastning, stress, psykiskt välbefinnande och det gränslösa arbetet. Studien syftade även till att undersöka om det gränslösa arbetet överhuvudtaget existerade och ifall det fanns något samband med arbetsbelastning, stress och försvagat psykiskt välbefinnande. En kvantitativ enkätundersökning genomfördes med 37 ledare. Det visade sig att ledarna som levde ensamma hade högre arbetsbelastning, stress och gränslöst arbete än de som levde familjeliv. De ledare som levde ensamma hade också ett försvagat psykiskt välbefinnande än ledarna som hade familj. Dessa resultat kunde kopplas till hur betydelsefullt det sociala stödet från privatlivet var för individen. Denna studie stärkte teorin om det gränslösa arbetet och att det dessutom hade ett starkt samband med stress, arbetsbelastning och försvagat psykiskt välbefinnande.

Nyckelord: arbetsbelastning, arbetsrelaterad stress, familjesituation, gränslöst arbete, ledarskap, psykiskt välbefinnande, socialt stöd

Blekinge Institute of Technology

Section of Management

Programme in social science for learning, development and communication

Art: Psychology

Title: To live with one foot over the edge – The family situations impact on leaders balance between worklife and private life

Writers: Sophie Berge och Morgan Svensson

Mentor: Per Eisele

Examiner: Erik Lindström

Date: 2015-01-24

Abstract

In the time of boundless work leaders tend to work more often and be more flexible and accessible. This makes it difficult to keep an balance between the different roles that exist at home and at work, which could be a threat for the leaders psychological well-being. Previous research has an strong focus on the employee, and on gender differences, but a little to none on the leader's life balance related to his family situation. Therefore the study investigated how the leader's family situation affected the workload, stress, psychological well-being and the boundless work. This study also investigated if the boundless work truly existed and whether there was any correlations with the workload, stress and decreased psychological well-being. A quantitative survey were conducted which 37 leaders responded to. The result showed that the leaders that lived alone had an higher workload, a higher stress and also experienced higher grades on the boundless work then the leaders who had an partner or a family. The leaders who lived alone also had an lower psychological well-being than the leaders who had an family or a partner. These results could be linked to the buffering effect on psychological well-being that social support from the private life give to the individual. This study strengthens the theory of boundless work and it also shows that the boundless work has strong correlations with stress, workload and decreased psychological well-being.

Keywords: family situation, leadership, social support, psychological well-being, workload, workstress.

Att säga att man jobbar för att kunna leva, är ett slitet uttryck som sällan stämmer in på dagens arbetsliv. Arbetet tar mycket större plats idag, än vad det gjorde för 50 år sedan (Allvin, Aronsson, Hagström & Lundberg, 2006). En kombination av ett givande och socialt privatliv och ett intressant arbete är istället det nya drömscenariot för många individer (Allvin et al., 2006). Tidigare var det i första hand lönen och andra materiella ting som spelade en stor roll för individen i arbetslivet. Då var det sociala umgänget något som enbart kom ifrån det privata livet, utanför arbetsplatsen. Idag hålls personalfester och olika aktiviteter för att svetsa samman människor som arbetar under samma tak, vilket visar att organisationer och företag har förstått vikten av sociala aspekter för medarbetarnas välbefinnande och för organisationens vinning. En chans till karriärsutveckling för individer har blivit mer och mer efterfrågat, likaså de sociala kontakterna och därmed har också emotionella och sociala behov blivit en del av dagens arbetsliv (Allvin et al., 2006).

Arbetet har även invaderat privatlivet och hemmet. Det var i hemmet som man tidigare ansåg sig vara fri från sitt arbete och som var en tydlig plats för återhämtning (Allvin et al., 2006). Allt fler arbetar på flexibla platser och vid flexibla tider. I takt med att arbetet har utvecklats så har den svenske medarbetaren blivit mer och mer frånvarande från sin arbetsplats. Från år 1997 och framåt har sjukfrånvaron konstant stigit i Sverige och kostnaderna som det medför har börjat uppfattas som ett av de större samhällsproblemen. Individer med muskel-och ledvärk ses som den största diagnosgruppen, efter denna kommer individer som är drabbade av psykisk ohälsa (Allvin et al., 2006).

Att vara en ledare ger individen en hög arbetsbelastning i form av mer arbetsmängd, större kontaktytor och längre arbetstid (Stanfors, 2007). En hög arbetsbelastning bidrar till stress som i det långa loppet kan leda till psykisk utmattning, eller utbrändhet som det benämns som inom arbetslivsforskning (Choi, 2013). Begreppet gränslöst arbete har blivit alltmer påtagligt, där gränsen för vad som är arbete och vad som är fritid har suddats ut (Allvin et al., 2006). Det är individens ansvar för hur dennes gränser ser ut och kommer att se ut i framtiden; allt beror på individens enskilda förmåga att bemästra gränssättning. Allt fler tar med sig arbetet hem och familjelivet har i sin tur blivit vad Hochschild (1997) kallar för tayloriserat. Med detta menas att vi i allt större utsträckning sparar in tid genom snabbmat, pedagogiska tv-program för barnen, surfplattor, data-och tv-spel. Föräldrar behöver idag inte lägga ner samma tid på hushållsarbete och barnomsorg som det behövdes innan teknikens

genomslag. Allvin et al., (2006) menar att denna taylorisering av familjelivet finns till för att föräldrarna ska kunna ägna sig åt arbetet eller att vila upp sig från det. Samtidigt ser vi en ständig utveckling inom tekniken med smarta telefoner, små smidiga datorer och surfplattor som gör att ledare alltid finns tillgängliga.

Man ser inte på familjen på samma sätt idag som för 30-40 år sedan. Många väljer att skaffa partner och familj i ett senare skede av livet för att ha möjligheten att skapa en framgångsrik arbetskarriär först (Stanfors, 2007). Grönlund (2004) menar att tiden som småbarnsförälder idag kommer vid de mest högproduktiva arbetsåren. Dessutom ökar skilsmässorna i landet, eftersom parförhållanden inte prioriteras på samma sätt längre. Många uppfattar det som att det inte finns tid till både en karriär och en familj samtidigt. Detta har inom arbetslivsforskningen studerats väl under de senare åren. Det är konflikter mellan arbetsliv och familjeliv och konflikten mellan familjeliv och arbetsliv som ofta lyfts fram i dessa forskningsprojekt (Grönlund, 2004). Att ha ett arbete och en familj innebär att man använder sig av olika roller i dessa sfärer (Huffman et al, 2013). Dessa livssfärer blir vid konflikt konkurrerande med varandra, där tid och energi inte räcker till båda.

Tidigare forskning

Gränslöst arbete

Det gränslösa arbetet kan förklaras genom begreppet flexibilitet. Individer är inte längre låsta till vissa arbetsplatser eller tider när de utför sina arbeten (Allvin et al., 2006). Det finns inte heller någon begränsning för hur mycket information man kan ta del av i dagens digitala samhälle. Med datorer, smarta telefoner, surfplattor och trådlöst internet kan man utföra arbete var man vill, och när man vill. Det arbetas allt oftare och längre, inte bara på arbetsplatsen och på kontorstid, utan även utanför arbetsplatsen (Allvin et al., 2006).

Arbetslivet har blivit mer gränslöst, där det inte längre finns självklara gränser för vad som är arbete och vad som är privatliv. Istället har båda sfärerna bildat en helhet. Detta gäller inte minst för högkvalificerade yrken (Allvin et al., 2006). Den ständiga uppkopplingen gör att man alltid finns tillgänglig, även på fritiden, om arbetet skulle kräva det. Detta nya arbetsliv kan i en närliggande framtid slå hårt mot både individen och organisationer, då vi enligt Allvin et al. (2006), kommer att få mer utbrända, utmattade och trötta arbetare. Även

om gränserna för arbetsliv och privatliv har luckrats upp, finns det fortfarande gränser för hur mycket en individ kan arbeta och samtidigt ha ett socialt liv utanför arbetet. Allvin et al. (2006) menade att ledare kunde ha svårt att koppla bort tankarna på arbetet när de befann sig i hemmet och med familjen. De fann samtidigt att de ledare som arbetade mest intensivt även ägnade sig intensivt åt olika fritidsaktiviteter. Dessa är vad Allvin et al. (2006) kallade för kontrasterande aktiviteter. Det kunde vara att till exempel träna eller arbeta i trädgården för att på så sätt störa ut tankarna på arbetet. Även Brett och Stroh (2003) fann att ledarna med ett högt tempo på arbetsplatsen balanserade upp det med en aktiv fritid för att distrahera sig från tankar på arbetet i privatlivet.

Stress och försvagat välbefinnande hos ledare

Den psykiska ohälsan stod år 2000 för 26 procent av sjukskrivningarna i arbetslivet och inom ledaryrket var dessa siffror ännu högre (Allvin et al., 2006). Arbetsrelaterad stress ses idag som det näststörsta arbetsrelaterade hälsoproblemet i Europa (Skakon et al., 2011). Studier har visat att var fjärde europé någon gång under sitt arbetsliv kommer att drabbas av ohälsosam stress (Skakon et al., 2011). Individer tenderar att arbeta mer och längre, eftersom att arbetskraven har ökat i takt med samhällsutvecklingen. När individen inte har den förmåga som krävs för att bemästra dessa krav uppkommer stressreaktioner (Allvin et al., 2006). Det skapas en obalans mellan individ och miljö och detta kan ge psykiska, fysiska eller beteendemässiga stressreaktioner. Exempel på fysiska reaktioner kan vara högt blodtryck och smärtor i bröstet. Psykiska reaktioner kan vara ångest, utmattning och utbrändhet. De beteendemässiga reaktionerna kan vara frånvaro från arbetet och sämre prestationsförmåga. Stress kan uppkomma genom överstimulans. Då kan det exempelvis handla om för högt arbetstempo, för mycket att göra och för svåra arbetsuppgifter. Stress kan också uppkomma genom understimulans, om man har ett alltför monotont arbete eller ett arbete där man upplever att man inte utvecklas (Allvin et al., 2006). Man bör dock veta att all stress inte är negativ för människan, positiv stress kallas den stress som på ett lindrigt sätt skärper uppmärksamhet, prestation och motivation (Kaufmann & Kaufmann, 2010). Stressen ses som ohälsosam när den blir så pass kraftig att man inte längre kan hantera den.

Alla människor har inte samma kapacitet för stress. Hur stressen påverkar individen handlar om individuella skillnader som förknippas med erfarenheter, kompetens och

personliga egenskaper (Kaufmann & Kaufmann, 2010). Stress drabbar inte bara individen, utan medför dessutom stora kostnader för företag och organisationer vid sjukskrivningar och frånvaro. Stress kan i det långa loppet ha samband med depression och utbrändhet, så allt för omfattande stress kan vara farligt för individens välbefinnande (Løkke & Madsen, 2014). Ledaryrket ses idag som en riskgrupp med hög arbetsbelastning, stort ansvar och opopulära beslut. Løkke och Madsen (2014) fann i sina studier att ledares stress många gånger nådde en nivå som hotade individens psykiska välbefinnande. Det framkom även att det var mellancheferna som visade sig vara mest ohälsosamt stressade i jämförelse med både lägre och högre chefer (Løkke & Madsen, 2014). Det gränslösa arbetet kan vara en effekt av att ledares stress medför att dennes välbefinnande hotas, eftersom människor gärna lockas till att arbeta längre utan tydliga grändragningar (Allvin et al., 2006).

Ledarens hälsa, både fysiska och psykiska, är inte bara viktigt för individen, utan även för hela företag och organisationer. Ledaren behöver energi och motivation för att ge medarbetare en bra arbetsmiljö och ett utvecklande ledarskap (Løkke & Madsen, 2014). Ledarens beteende och välbefinnande har också ett direkt samband med medarbetarens beteende och välbefinnande (Skakon et al., 2010). Hur ledaren mår bidrar alltså till hur medarbetarna mår. Bristande ledar- och medarbetarrelationer är en av de största källorna till stress inom organisationer.

Arbetsbelastning

Att vara en ledare innebär många gånger en högre arbetsbelastning i form av mer arbetstid och ökade krav i arbetet. Samtidigt som medarbetarnas arbetstid har minskat de senaste åren så har ledarens ökat (Burke & Fiksenbaum, 2009). En undersökning gjord på amerikanska ledare visade att dessa ofta arbetade över 60 timmar per vecka (Brett & Stroh, 2003). En dansk studie visade att ledare i snitt arbetade sex timmar mer i veckan än en medarbetare (Skakon et al., 2011). Med ökade krav tillkom mer psykiska påfrestningarna. Detta visade sig i längden försvaga ledarens psykiska hälsa och bidrog till en försämring av arbetsproduktiviteten (Skakon et al., 2011). Hög arbetsbelastning bidrog också till sämre sociala relationer, stress och en större konflikt mellan arbete och familjeliv. Även fysiska problem som för högt blodtryck är starkt sammankopplat med hög arbetsbelastning (Coelho & Pereira, 2012). I en brittisk studie visade det sig att 73 procent av de tillfrågade ledarna

uppfattade att deras arbete hade en negativ inverkan på relationen till sin partner och till sitt eller sina barn (Cooper & Worrall, 1999)

Varför man väljer att arbeta så pass mycket har att göra med den identitet som arbetet ger individen (Hochschild, 1997). Det framkommer när individer blir av med sina arbeten, då Hochschild (1997) visade att självförtroendet sjönk markant vid arbetslöshet. Arbetsplatsen kan fungera som ett emotionellt skydd från familjelivet. När familjelivet är under hot av exempelvis skilsmässa eller andra känslomässiga tillstånd kan arbetet fungera som en stämningshöjare för individen (Hochschild, 1997). Brett och Stroh (2003) menade att det inte bara är yttre belöningar så som pengar som är av betydelse för ledarna när de antar en hög arbetsbelastning med långa arbetsdagar. Det handlar också om inre psykiska belöningar som exempelvis ökat självförtroende. Många ledare har ett stort arbetsengagemang och ett brinnande intresse för sitt arbete. Men arbetspress och för stort arbetsengagemang kan i ett vidare skede skapa en form av arbetsnarkomani, därför är viktigt att kunna dra gränser mellan arbete och fritid (Choi, 2013).

Balansen mellan arbetsliv och privatliv

Balans i livet ger en känsla av tillfredställelse och är en förutsättning för att individer ska må bra (Allvin et al., 2006). Man vill gärna kombinera och inneha en god balans mellan ett bra och utvecklande arbete och en social och aktiv fritid, speciellt om man är partner eller förälder och därigenom har andra människor att samspela med och ta hänsyn till. Att ha en god balans ger möjlighet till en kontroll över livets olika delar. När balansen rubbas mellan arbetsliv och privatliv kallas det inom psykologin för Work-Family-Conflict och Family-Work-Conflict (Løkke & Madsen, 2014). Det finns inget entydigt svenskt begrepp för detta, därför har det i denna studie översatts fritt till arbete-familj-konflikt och familj-arbete-konflikt.

Med en ledarroll ökar kraven från arbetet i form av prestationskrav och tidsmässiga krav. Ledare arbetar ofta sexdagarsveckor, särskilt de ledare som har en nära kontakt med sina medarbetare (Skakon et al., 2011). När kraven ökar på arbetsrollen, kan det bli svårt att finna en god balans mellan vad som är arbete och vad som är privatliv eller familjeliv. Det samma gäller när kraven ökar i familjelivet. Allvin et al. (2006) kallade detta för konflikt- eller konkurrensmodellen och denna syftar till att varje människa har en begränsad energi och tiden

räcker inte alltid till både arbetsliv och privatliv. Befinner sig de olika livssfärerna i obalans med varandra uppstår ofta stress och detta kan bli ett hot mot individens välbefinnande. Det är då begreppen arbete-familj-konflikt (WFC), och familj-arbete-konflikt (FWC) uppkommer. Detta fenomen är dubbelriktat genom att konflikterna kan drabba både arbetsfären och privatlivssfären. Det vanligaste är dock att det är arbetet som interfererar med privatlivet (Allvin et al., 2006). Men det kan även innebära att ledarens tankar är på familjen och hemmet under arbetsdagen; att det leder till att ledaren får svårt att koncentrera sig. Arbetet är i en konflikt med familjelivet eller privatlivet då kraven på arbetsrollen ökar. Detta fenomen benämns rollöverbelastning (Nohe, Michel & Sonntag, 2013).

Familjen eller privatlivet kan hamna i konflikt med arbetet, då kravet från denna sfär förs in i sfären för arbete (Løkke & Madsen, 2014). När en individ drabbas av denna balanskonflikt är det upp till var och en vad som bör göras. Det handlar om prioriteringar och de flesta lägger mer fokus på sin familjroll. Låter man istället arbetsrollen gå före familjrollen så kan det vara tal om arbetsnarkomani (Choi, 2013).

Att ha barn i hemmet har visat sig öka stressen och konflikterna mellan arbete och familj. Detta för att barn kräver tid och uppmärksamhet som kan påverka individernas förmåga att återhämta sig från arbetet på den lediga tiden, vilket kan vara svårt att balansera med ett ledaryrke (Frankenhaeuser & Lundberg, 1999). Balansen mellan arbete-och privatliv är inte bara en kritisk aspekt för individen, även familjen och organisationen drabbas av att krav från den ena livssfären förs in i den andra. Familjen drabbas, eftersom att individen inte blir tillgänglig i samma utsträckning längre. Organisationer och företag drabbas genom att ledarens arbetsprestation och koncentration kan sjunka. Frånvaro från arbetet och en vilja att byta arbete brukar också vara återkommande aspekter (Nohe et al., 2013). Det gränslösa arbetet kan även bidra på ett negativt sätt på balansen genom otydliga roller. Arbete hemifrån och ständig tillgänglighet gör att individer inte stämplar in och ut sina respektive roller i de olika sfärerna, vilket bidrar till en försämring av livskvalitén, exempelvis sämre familjesammanhållning (Allvin et al., 2006). Bristen på teorier inom det gränslösa arbetet har inneburit att konflikten mellan arbete och familj helt ofreflekterat har betraktats ur ett genusperspektiv, där fokus har legat på kvinnan (Grönlund, 2004). Brett och Strohs (2003) undersökning visade att de kvinnliga chefer som inte hade några barn tyckte att det var beundransvärt att ens kunna ha barn samtidigt som man var tilldelad en chefsposition.

Deltagarna i studien menade att de skulle behöva byta yrke om de skulle bli förälder, för att tiden inte skulle räcka till. De kvinnliga ledarna som redan hade barn i hemmet vid undersökningstillfället hade en partner som tog den största delen av ansvaret för barnen och de flesta av dessa kvinnor hade dessutom någon form av barnvakt som fanns nära till hands (Brett & Stroh, 2003). Både manliga och kvinnliga chefer upplevde sig som främmande och distanserade från sina respektive familjer (Brett & Stroh, 2003).

Socialt stöd på arbetsplats och i privatliv

Sociala relationer är en central del av våra liv och de har sociala, psykiska och beteendemässiga funktioner som får oss att må bra genom livet. Att vara socialt isolerad har visat sig vara en fara för människans välbefinnande (Uchino, Cacioppo & Kiehl-Glaser, 1996). Socialt stöd kan definieras som närvaron och förväntningarna av att stöd eller hjälp kommer att finnas om individen skulle behöva detta för att klara av fysiska och psykiska problem (Van Veldhoven & Beijer, 2012). House (1981) är en välkänd forskare inom fenomenet socialt stöd. Enligt honom kan socialt stöd delas in i fyra kategorier, vilka är instrumentellt stöd, informativt stöd, värderande stöd och emotionellt stöd. Instrumentellt stöd innebär att man får hjälp på arbetet när man på något sätt har kört fast. Om exempelvis arbetsbelastningen hos en chef är alldeles för hög så kan en del av arbetet delegeras till en annan chef. Informativt stöd handlar mestadels om råd för hur man ska agera för att utföra någon typ av arbete. Detta informativa stöd kommer främst från chefer eller andra arbetskamrater. Värderande stöd kan handla om beröm över något som ansetts utförts bra, exempelvis allmän feedback för att föra ledaren i rätt riktning i sitt arbete. På detta sätt kan motivation och yrkeskunnandet höjas. Emotionellt stöd innebär att visa intresse, uppmärksamhet, omsorg och kärlek. Emotionellt stöd anses vara det viktigaste stödet för individens välbefinnande, inte bara i arbetslivet utan även från familjer och partners. Att ha någon som bryr sig om är en viktig komponent för det mänskliga välbefinnandet (Cohen, 2004).

Socialt stöd hade, enligt House (1981), en direkt effekt på negativ stress. Detta stöd gav också individen behov som social kontakt, tillhörighet och trygghet som bidrar till ett positivt välbefinnande och en ökad kontroll för individen. Enligt Lindorff (2001) hade socialt stöd på arbetsplatsen visat sig vara effektivt mot känslomässig utmattning. Lindorff (2001)

menade vidare att ledare många gånger inte får det sociala stöd som de skulle behöva och det kan medföra att ledaren känner sig socialt isolerad på arbetsplatsen. Samma studie visade att 75 procent av ledarna inte uppfattade att någon på arbetsplatsen brydde sig om dem som individer. Sociala nätverk har en buffrande effekt på hög arbetsbelastning, depression och ångest och är med andra ord viktigt för individens generella välbefinnande (Lindorff, 2001).

Kvinnor har visat sig uppleva sin arbetsbelastning som mest stressande, på grund av att de inte upplevde att de fick det sociala stöd från överordnade som de behövde (Frankenhaeuser & Lundberg, 1999). Brett och Stroh (2003) fann i sin studie att manliga ledare som arbetar över 60 timmar per vecka uppfattade minst obalans mellan privatliv och arbetsliv. Majoriteten av dessa män hade familj. Vilket visade på att det emotionella stödet från familjen kunde haft en inverkan på konflikterna mellan arbete och familj, stress och arbetsbelastning. Vidare är det sociala stödet på olika rollkonflikter relativt outforskat. Allvin et al. (2006) pekade på att flera olika roller ger flera olika möjligheter till socialt stöd, men det saknas forskning på att socialt stöd skulle ha en positiv inverkan på balansen mellan arbetsliv och privatliv.

Att familjelivet kan ha stor inverkan på hur ledaren sköter sitt arbete visade även Brummelhuis, Haar och Rocke (2014), då ledare med ett starkt socialt stöd från familjen även visade sig kunna påverka hela sin arbetsgrupp till att både prestera och må bättre. Forskning inom konflikten mellan arbete och familj, och socialt stöd har alltid gjorts separat. Men det finns empiriska forskningsresultat som menar att socialt stöd i privatlivet kan motverka stress och depression (Van Veldhoven & Beijer, 2012). Det sociala stödet från privatlivet är ytterst individuellt och det är inte självfallet att en individ har någon form av socialt stöd. En familj eller partner ger en individ en möjlighet till ett socialt stöd, men i dagens samhälle är det inte en självklarhet att det existerar något socialt stöd från privatlivet. Individer i det gränslösa arbetets tid, tenderar i större utsträckning att senarelägga familjeskapandet för att satsa på en civil karriär (Stanfors, 2007). Med ett familjeliv kommer ett emotionellt stöd från familjen och partnern, vilket har visat motverka känslan av stress och hög arbetsbelastning. Men, forskning har visat att föräldrar med yngre barn i hemmet är mer stressade än individer utan barn (Frankenhaeuser & Lundberg, 1999). Det blir idag och i framtiden upp till varje enskild individ att dra sina gränser för vad som är arbete och vad som är privatliv (Allvin et al., 2006). Egna förutsättningar kommer att bestämma hur individen utformar sitt liv och

upprätthåller sina gränser. Dessa gränser kommer med andra ord se olika ut för olika individer beroende på vilket förhållningssätt individen har till arbetet. En familj bör göra det lättare för individen med denna gränsdragning. Hur ledare som lever ensam hanterar arbetsbelastning och stress från arbetet i privatlivet är relativt outforskat.

Om ledaren inte finner sin individuella balans mellan arbete och privatliv riskeras ledarens psykiska välbefinnande att vältras omkull. När de två livssfärerna går in i varandra för mycket, ökar också kraven på att kunna behålla fokus på en uppgift i taget. Känslan av att inte räkna till, varken i hemmet eller på arbetet kan bli för påfrestande och en utbrändhet kan komma att bli vardag för ledaren. Den utbrända individen drabbas då av utmattning, sömnsvårigheter, huvudvärk, magproblem, dålig aptit och man har även sett samband mellan utbrändhet och missbruksproblematik (Little, Simmons & Nelson, 2007). Hur ledaren hanterar den svåra balansgången mellan sitt arbetsliv och privatliv borde därmed vara nyckeln till att klara av sitt ledarskap med allt vad det innebär.

Syfte

Det gränslösa arbetet förväntas i framtiden att ge arbetslivet fler trötta och utmattade individer, där ledare ses som största riskgruppen (Allvin et al., 2006). Därför är denna studies syfte att undersöka om det gränslösa arbetet existerar och om det finns något samband mellan det gränslösa arbetet och arbetsbelastning, stress och ett försvagat psykiskt välbefinnande. Stor del av den tidigare forskningen som har inriktats mot balansen mellan arbetsliv och privatliv är fokuserat på genusskillnader, där kvinnan många gånger varit i fokus. Individers olika familjeförhållanden har förbisetts. Enligt Cohen (2004) är emotionellt stöd en viktig komponent i individens psykiska välbefinnande. En ledare som lever ensam har inte ett lika nära socialt nätverk som en ledare som lever i någon form av relation har och bör därför ha mindre tillgång av det emotionella stödet från privatlivet. En ledare som lever i en relation, bör kunna sätta tydliga gränser för vad som är arbetsliv och vad som är privatliv, så att det inte uppkommer en konflikt mellan dessa sfärer.

Denna studie syftar till att belysa hur ledarens familjesituation påverkar arbetsbelastning, stress, psykiskt välbefinnande och det gränslösa arbetet. Detta leder till följande frågeställningar:

Korrelerar det gränslösa arbetet med arbetsbelastning, stress och psykiskt välbefinnande?

Kan man se skillnader i det gränslösa arbetet, arbetsbelastning, stress och psykiskt välbefinnande hos ledaren beroende på ledarens familjesituation?

Metod

Deltagare

Alla respondenter ($N=37$) hade en chefsposition inom större företagsamhet. Individerna som deltog i undersökningen var relativt jämt fördelade mellan könen, då 19 var män och 18 kvinnor. Arbetsplatser som det fanns personliga kopplingar till utgjorde grunden för vilka som fick erbjudandet att delta i undersökningen.

Material

Enkäten innehöll totalt 30 frågor. De flesta frågor besvarades genom att välja ett alternativ som fanns på den femgradiga likertskalan aldrig, sällan, ibland, ofta eller alltid. Ett fåtal frågor var i nominalskala, med ja och nej svar (se bilaga 2).

Frågor om civilstånd och om hur många barn som fanns i hemmet sammanvävdes med frågor om individens upplevda stress i arbetslivet, arbetsbelastningen, det psykiska välbefinnandet och individens upplevelse av det gränslösa arbetet. Även frågor om individens balans mellan arbetsliv och privatliv återfanns i enkäten (se bilaga 2).

Procedur

Ledarskap är ett brett ämne, där mycket forskning har bedrivits. Något som upplevdes som bristfälligt i den tidigare forskningen var hur ledaren hanterade balansen mellan arbetsliv och privatliv. Det fanns betydligt fler studier som hade fokus på ett medarbetar-perspektiv och hur denne hanterar livsbalansen. Det slutade med 16 vetenskapliga artiklar som blev studiens grundpelare. En betydande bok (Allvin et al., 2006) kom dessutom att spela en stor roll i denna studie, då den fokuserar på just gränslöst arbete och balansen mellan arbetsliv och privatliv hos individen.

Sedan skapades enkäten med olika mätbara skalor om stress, balans och välbefinnande. För att undersöka det psykiska välbefinnandet hos ledarna användes delar av en enkät som kallas GHQ-12 (Goldberg & Williams, 1988). För att undersöka ledarnas upplevda stress användes delar av en skala som heter Perceived Stress Scale (PSS). Den är uteslutande den mest använda skalan för undersökandet av upplevd stress (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983). Ledarens upplevda arbetsbelastning och gränslösa arbete undersöktes med hjälp av egenkonstruerade frågor. Egna tillägg på kompletterande frågor gjordes för att komma så nära frågeställningen som möjligt. Vilka frågor som tillhörde respektive instrument och vilka frågor som utformades på egen hand kan skådas i bilaga 2. För att locka så många som möjligt att svara på enkäten, erbjöds ledaren att vara med i en tävling där denne hade chansen att vinna två biobiljetter. Enkäten tog mellan 5-7 minuter att svara på och den sändes ut tillsammans med en inbjudan till ledarnas respektive arbetsmail (se bilaga 1). De ledare som fick enkäten uppmanades också att skicka vidare enkäten till sina chefskollegor. Denna uppmaning gjordes för att säkerställa att så många svar som möjligt skulle inkomma. Efter att datainsamlingen var utförd, lottades en vinnare ut och denne kontaktades via mail. Ett separat tackmail skickades till samtliga som blivit tilldelade enkäten, där de nya korrekta mailadresserna lämnades, då studiens författare upptäckt, i efterhand, att kontaktuppgifterna var felaktiga (se bilaga 3).

Etiska ställningstagande

Enkäten mailades ut till ledare och i mailet framkom varför dem fått enkäten, vilka som utförde studien och att den kommande studien hade som mål att undersöka hur ledare hanterade balansen mellan arbetsliv och privatliv (se bilaga 2). Samtliga respondenter informerades också om att de hade en fullständig anonymitet och att inga svar kunde komma att kopplas samman i efterhand. Det separata tackmailet skickades för att de som ville skulle ha tillgång till att ställa eventuella frågor och även ange om de önskade att ta del av slutförd studie (se bilaga 3).

Databehandling

Enkätsvaren bearbetades statistiskt genom SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). SPSS's statistiska utfall bör ses med hög reliabilitet. I SPSS sammanfogades 20 av

de 30 enkätfrågornas svar till självständiga variabler. Detta bildade indexvariablerna: arbetsbelastning, stress, psykiskt välbefinnande och gränslöst arbete. Indexvariablernas reliabilitet undersöktes med hjälp av Cronbachs alpha (α). Cronbachs alpha ska enligt Mitchell och Jolley (2013) uppvisa ett värde över 0.7 för bevisa att det finns en inre kongruens, som innebär att frågorna i indexvariablerna överensstämmer med varandra. Värdet ska helst vara över 0.9 för att visa på att den inre kongruensen är hög. För att undersöka om stress, arbetsbelastning och välbefinnande hade ett samband med det gränslösa arbetet användes Spearmans korrelationskoefficient (ρ). Detta då de variabler som användes i sambandsanalysen var på ordinalskalenivå (Brace, Kemp & Sneglar, 2012). Korrelationerna tolkades efter analysen i sambandsnivåer: starkt samband, medelstarkt samband och svagt samband. För ett starkt samband bör korrelationskoefficienten ligga mellan 0.50 - 1.00. För ett medelstarkt samband bör korrelationskoefficienten ligga mellan 0.30 - 0.49 och för ett svagt samband bör korrelationskoefficienten ligga mellan 0.1- 0.29 (Cohen, 1988). Även signifikansnivån på de olika analyserna hade en stor betydelse för tolkningen av resultatet. En signifikansnivå visar om sambandet beror på slumpen eller inte. Är signifikans nivån på <0.01 , eller <0.05 så brukar man tala om att resultatet är signifikant (Borg & Westerlund, 2012). I denna undersökning accepterades sambanden på $P<0.05$ nivån.

För att undersöka eventuella skillnader mellan ledarens familjesituation relaterat till gränslöst arbete, stress, arbetsbelastning och psykiskt välbefinnande utfördes Mann Whitney U-tester på variabeln familjesituation med variablerna gränslöst arbete, stress, välbefinnande och arbetsbelastning. Familjesituationen och socialt stöd undersöktes även de genom ett Mann Whitney U test, för att se hur vida det sociala stödet skiljde sig beroende på familjesituationen. För att ett Mann Whitney U test ska vara giltigt krävs det icke parametriska data och oberoende variabler med två betingelser. Variabeln familjesituation innehöll värdena singel och gift/sambo. För att undersöka antalet barn i ledarens hem och om detta hade en koppling till gränslöst arbete, stress, välbefinnande och arbetsbelastning utfördes ett Kruskal Wallis test. Mann Whitney U-tester och Kruskal Wallis tester är i grunden liknande tester där skillnaden är att Kruskal Wallis tester kan jämföra fler än två grupper (Borg & Westerlund, 2012). Variabeln för antalet barn innehöll lägena 0,1,2,3,4 eller fler.

Resultat

Frågorna hämtade från GHQ-12 om ledarens upplevda psykiska välbefinnande uppvisade hög inre kongruens ($\alpha = 0.90$). De andra indexvariablerna visade sig också inneha inre kongruens, stress ($\alpha = 0.82$), balans ($\alpha = 0.79$), arbetsbelastning ($\alpha = 0.78$) och gränslöst arbete ($\alpha = 0.74$). Ett gränslöst arbete verkade i stor utsträckning finnas hos ledarna i undersökningen. Av de 37 ledarna i undersökningen så var det två som inte kollade sin arbetsmail under sin lediga tid. En ledare i undersökningen svarade att denne inte arbetade hemifrån. 27 av ledarna svarade att de arbetade en till fem timmar hemifrån i veckan och nio av ledarna uppgav att de arbetade sex till tio timmar i veckan hemifrån. 81 procent av ledarna uppgav att de ofta eller alltid fanns tillgängliga för medarbetarna på sin lediga tid. Det gränslösa arbetet visade sig ha starka samband med stress, försvagat välbefinnande och arbetsbelastning (tabell 1).

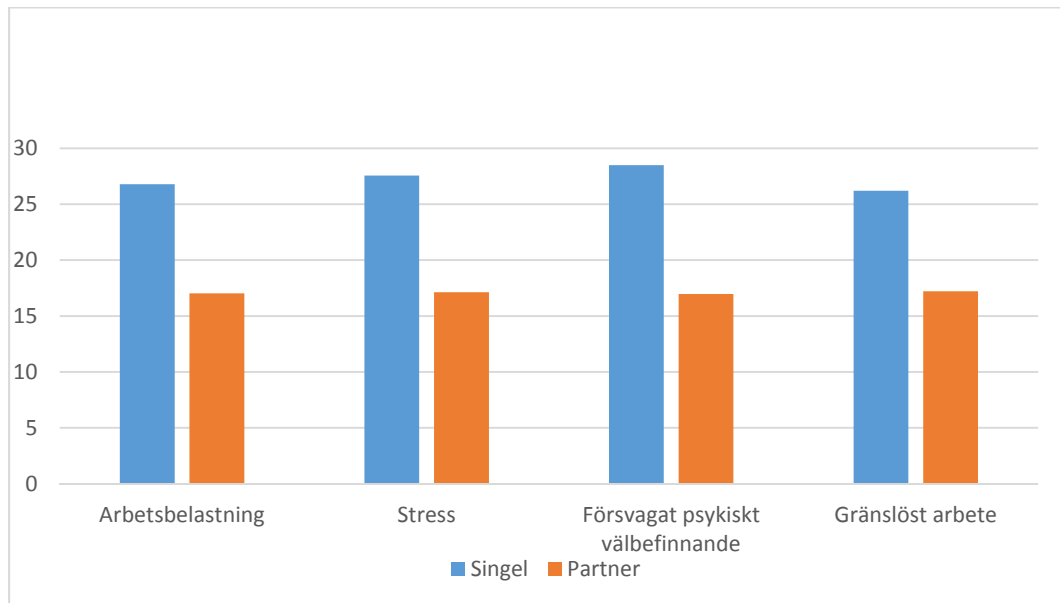
Tabell 1. Korrelationsmatris över sambanden mellan gränslöst arbete, stress, försvagat välbefinnande och arbetsbelastning (N=37).

	Gränslöst Arbete	Stress	Välbefinnande	Arbetsbelastning
Gränslöst Arbete	-	.751**	.670**	.837**
Stress	-	-	.907**	.457**
Välbefinnande	-	-	-	.469**
Arbetsbelastning	-	-	-	-

Notera: ** $p < 0.01$

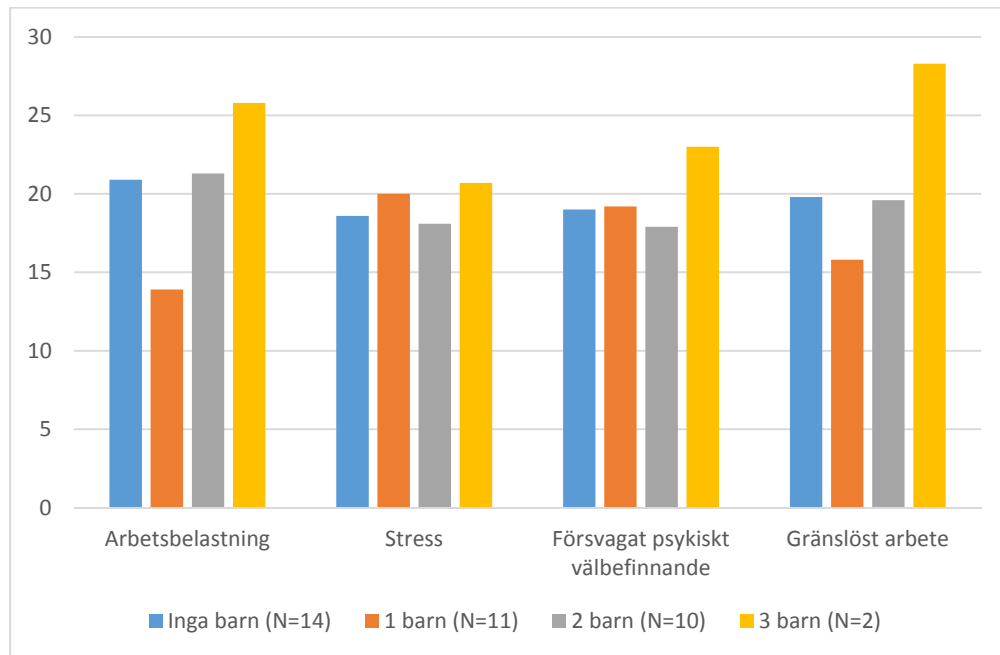
Av de 37 ledarna i undersökningen hade 29 av dessa en partner, sju av ledarna levde ensamma. En av ledarna levde som särbo, därför uteslöts dennes svar i analysen av de olika familjesituationernas inverkan på välbefinnande, stress, arbetsbelastning och gränslöst arbete. För att undersöka eventuella skillnader mellan ledarens familjesituation och dennes

psykiska välbefinnande, stress, arbetsbelastning och gränslösa arbete utfördes Mann Whitney U tester (se figur 1).



Figur 1. De olika familjesituationerna (Singel N=7, Sambo eller gift, N=29) och dess medelvärden för arbetsbelastning, stress, försvagat psykiskt välbefinnande och gränslöst arbete.

En signifikant skillnad mellan familjesituation och försvagat psykiskt välbefinnande erhöles. Där gruppen som innehöll ledare som levde ensamma hade ett signifikant högre medelvärde än grupperna som innehöll ledare som levde med familj eller partner ($p < 0.01$). Även stress visade signifikanta skillnader gällande familjesituation, där det återigen var deltagarna som levde ensamma som hade ett högre medelvärde ($p < 0.05$). Arbetsbelastningen och dess relation till ledarens familjesituation visade sig också vara signifikant ($p < 0.05$). Ledarna som levde ensamma hade högre medelvärden i gränslöst arbete än de ledare som hade familj eller partner. Dessa medelvärden kunde dock inte styrkas, då dessa inte ansågs signifikanta. Inga signifikanta skillnader mellan antalet barn i hemmet och kopplingen till stress, arbetsbelastning, välbefinnande och gränslöst arbete kunde styrkas med ett Kruskal Wallis test. Även om deltagarna som hade flest hemmavarande barn upplevde högst arbetsbelastning, högre stress, lägre välbefinnande och högre gränslöst arbete så återfanns ingen signifikant skillnad (figur 2).



Figur 2. Antalet barn i hemmet hos ledarna och ledarnas medelvärden i arbetsbelastning, stress, försvagat psykiskt välbefinnande och gränslöst arbete.

Ledare som levde ensamma upplevde också större brist på socialt stöd ($M = 29,93$) än ledare som levde i familjer eller med en partner ($M = 15,93$). Dessa skillnader visade sig också vara signifikanta $H=10,2$ ($p<0.01$).

Resultatet i denna studie visade på att det finns starka samband mellan det gränslösa arbetet och stress, arbetsbelastning och ett försvagat psykiskt välbefinnande hos ledaren. Resultatet visade också att det fanns signifikanta skillnader på hur familjesituationen ser ut för ledaren, om denne levde ensam eller i ett förhållande och i vilken utsträckning denne var drabbad av stress, försvagat psykiskt välbefinnande och hög arbetsbelastning. De ledare som levde ensamma upplevde även större brist på socialt stöd utanför arbetslivet.

Diskussion

Den normala arbetstiden per vecka för en individ ligger på 40 timmar. Endast åtta procent av ledarna i denna studie arbetar 40 timmar per vecka. 68 procent av ledarna arbetar mellan 40 och 50 timmar, och resterande 24 procent av ledarna arbetar 50 till 60 timmar per vecka. Detta resultat styrker Stanfors (2007), och Burke och Fiksenbaum (2009) tidigare

uppgifter att en ledare arbetar längre arbetsdagar än vad en medarbetare gör. En hög arbetsbelastning tillsammans med långa arbetsdagar kan i slutändan bidra till försvagat psykiskt välbefinnande och lägre arbetsproduktivitet (Skakon et al., 2006). Även fysiska besvär som högt blodtryck och bröstsmärtor kan uppkomma av hög arbetsbelastning (Coelho & Pereira, 2012).

Det gränslösa arbetet

Studiens resultat visar att det existerar en konstant tillgänglighet hos ledarna, där bland annat alla deltagare utom en svarade att de kollar sin arbetsmail på sin fritid. Ledarna visar sig också ofta eller alltid vara tillgängliga för sina medarbetare på sin lediga tid. Dessa resultat ligger i linje med det Allvin et al. (2006) kallar för det gränslösa arbetet, ett arbete som invaderar hemmet och familjelivet. Det gränslösa arbetet kopplas ofta ihop med begreppet flexibilitet. Det innebär att man alltid är tillgänglig för sina medarbetare och att man kan utföra sitt arbete från hemmet eller från andra platser (Grönlund, 2004). Detta gränslösa arbete visar sig i denna studie ha mycket starka samband med högre stress, försvagat välbefinnande och högre arbetsbelastning. Faktorer som i det långa loppet kan bidra till en psykisk ohälsa hos individen (Allvin et al., 2006). Att alltid vara tillgänglig antog vi skulle ha ett samband med stress, vilket också visar sig i studiens resultat. Tillgängligheten visade sig också ha ett starkt samband med arbetsbelastning. Det bör ha att göra med att ledaryrket, som innebär längre arbetstid på själva arbetsplatsen, också innebär arbete hemifrån och ständig uppkoppling. Arbetet hemifrån, exempelvis telefonsamtal med medarbetare, är mestadels ett oavlönat arbete, vilket också kan ses som stressande (Grönlund, 2004). Tillgängligheten och flexibiliteten kan även orsaka konflikter mellan arbete och familj, eftersom familjeaktiviteter får stå åt sidan för arbetet. Det kan i det långa loppet bidra till ett försvagat psykiskt välbefinnande hos individen (Skakon et al., 2010). Detta bekräftas även i denna studie, där det gränslösa arbetet har ett starkt samband med ett försvagat psykiskt välbefinnande.

Allvin et al. (2006) menar att detta gränslösa arbete kommer, inom en snar framtid, att drabba den enskilda individen och hela organisationer genom fler trötta, utmattade och utbrända individer som inte får gränsdragningarna mellan arbete och privatliv att fungera. Fungerar inte gränsdragningen för vad som är privatliv och vad som är arbetsliv, en så kallad

rollöverbelastning, är risken för arbetsnarkomani stor (Choi, 2013). Gränsdragningarna och dess inverkan på ledarens välbefinnande blir inte bara en viktig fråga för individen, utan även för organisationer och företag som kan drabbas ekonomiskt och socialt genom att ledarens benägenhet att byta arbete kan öka tillsammans med ledarens sjukfrånvaro. Eftersom att ledarens välbefinnande och beteende har en direkt inverkan på medarbetarnas välbefinnande och beteende så bör det gränslösa arbetet, med dess kritiska resultat från denna studie, uppmärksammas av organisationer och företag (Skakon et al., 2010).

Familjesituationens inverkan på stress, välbefinnande, arbetsbelastning och gränslöst arbete

De olika familjesituationerna; att leva ensam eller med en partner visar sig vara av stor vikt för ledarens psykiska välbefinnande. De deltagare som lever ensamma visar sig uppleva ett försvagat psykiskt välbefinnande, mer stress och en högre arbetsbelastning än de deltagare som lever med en partner. Detta kan höras samman med det som Allvin, et al. (2006) kallar individuella gränsdragningar, där det är upp till var och en att bestämma gränsen över vad som är privatliv respektive arbetsliv. Att inneha en familj eller partner kan vara till hjälp för ledaren att dra bestämda gränser mellan arbete och fritid, något som den ledare som är ensam kan sakna. Det handlar om egna förutsättningar som kommer forma hur individen utformar sitt liv och upprätthåller sina gränser. Med en familj och en partner i hemmet kan inte all uppmärksamhet vara riktad mot arbetet utan andra individer bör ha uppmärksamhet för att familje- eller sambolivet ska fungera. Det visar sig också att ledare med barn eller partner uppfattar sig ha en mer aktiv fritid än den ensamstående ledaren. Brett och Stroh (2003) menar att de individer som arbetar mest intensivt lägger mer tid på fritidsaktiviteter, än vad individer som har mindre arbetstid gör. Något som kallas för kontrasterande aktiviteter och vars mål är att koppla bort arbetet på fritiden. Dessa kontrasterande aktiviteter kan rimligtvis även innehålla deltagande från andra familjemedlemmar. Genom familjemedlemmar bör det med andra ord uppstå en större aktivitet.

I denna studie fann vi klara samband på att ledare som lever ensamma upplever sig ha betydligt lägre socialt stöd från privatlivet än ledare med familj eller partner. Att de ensamstående ledarna upplever högre stress, försvagat psykiskt välbefinnande och högre arbetsbelastning kan bero på att det sociala stödet hemifrån är lägre än för de resterande ledarna. Detta bör ses som naturligt, då ledaren med familj eller partner har större

tillgänglighet av socialt stöd i form av en partner om denne har ett behov av detta. Socialt stöd och sociala relationer har tidigare visat sig ha en buffrande effekt på just stress och välbefinnande (Van Veldhoven & Beijer, 2012). Brummelhuis et al. (2014) fann i sin studie att socialt stöd hemifrån, så kallat emotionellt stöd, har en stark koppling till hur ledaren kan påverka sin arbetsgrupp att prestera och må bättre. Det sociala stödet hemifrån har med andra ord en direkt inverkan på organisationer och företag, vilket dessa organisationer och företag måste ha i åtanke. Ledare bör ha tid över för att kunna utföra aktiviteter på fritiden och vila upp sig från arbetet, vilket både individ och organisation tjänar på i längden.

Inga signifikanta skillnader kan påvisas mellan deltagargruppernas antal barn i hemmet relaterat till stress, lägre psykiskt välbefinnande, arbetsbelastning och gränslöst arbete. Detta går med andra ord mot Frankenhaeuser och Lundbergs (1999) studie där de påvisar att barn ökar stressen och arbetsbelastningen hos individer på grund av deras krav på uppmärksamhet och tid. Deltagarna med tre barn upplever högst värden av arbetsbelastning, stress, försvagat psykiskt välbefinnande och gränslöst arbete. Dock är det endast två deltagare som har tre barn i hemmet, vilket kan vara en bidragande faktor till att inga signifikanta skillnader kan påvisas.

Metodkritik

Att frågeställningen är så bred kan ha bidragit till att hela studien kan uppfattas som alltför komplicerad. Den skulle kunna ha kortats ner och fokuserat på enbart det gränslösa arbetet och istället kunnat få fram så mycket information inom det området som möjligt. Samtidigt kan frågeställningen ses som att dess utformning är en tillgång för att kunna knyta samman så pass många faktorer som spelar en stor roll i ledarens allmänna välbefinnande. Bredden i frågeställningen har även bidragit till att vi har fått en djupare förståelse för alla problemområden som ingick i denna studie, genom att ett stort antal vetenskapliga artiklar granskades.

Då det var stor tidspress under hela studiens genomförande, blev det mest naturligt med en kvantitativ studie, för att på så vis få in så mycket information på så kort tid som möjligt. Studien hade kunnat få ett ännu större utslag om fler organisationer hade kontaktats.

Utifrån skalorna om stress, välbefinnande och arbetsbelastning så valdes de frågorna som lämpade sig bäst med tanke att göra det så enkelt som möjligt för deltagarna att svara på

enkäten. Eftersom att alla frågor från de olika skalorna inte var med i enkäten kan det ha en inverkan på studiens resultat.

Att mailadresserna utformades felaktigt i första utskicket kan ha påverkat resultatet en del; att frågor och funderingar från respondenterna kan missats på grund av felskick. Vi kunde inte helt överblicka vilka som tillfrågades att delta i studien, då enkäten till viss del skickades vidare från en chef till en annan. Med andra ord bör studiens resultat ses med en försiktighet, eftersom bortfallet i studien inte kan redovisas. Däremot har studien mycket hög validitet, eftersom frågeställningarna besvaras i resultatet och det är just dem som undersöks och ingenting annat.

Förslag till fortsatt forskning

Att studera samma eller liknande frågeställningar ur ett kvalitativt perspektiv med exempelvis intervjuer som insamlingsmetod, skulle öppna för en ännu djupare undersökning och förståelse. Att jämföra stora organisationers ledarskap, ur det gränslösa arbetets perspektiv, med mindre företags ledarskap vore också en utgångspunkt att anamma vid fortsatt forskning. Det gränslösa arbetet har mycket mer att ge och är också i behov av att studeras närmre, med tanke på dagens ständigt utvecklande informationssamhälle som medför stressfaktorer hos både ledare och medarbetare.

Att se på frågeställningen ur ett medarbetarperspektiv kan också vara intressant; man skulle kunna utföra en jämförande studie mellan medarbetare och ledare och se om deras värden flätas samman eller inte och vad det beror på.

Studien resulterar i att ledare som lever ensamma upplever ett försvagat psykiskt välbefinnande och de upplever även högre värden av stress, arbetsbelastning och gränslöst arbete. Det sociala stödet från privatlivet är också lägre för ledaren lever ensam. Att undersöka det sociala stödets direkta effekt i förhållande till stress, psykiskt välbefinnande och arbetsbelastning vore intressant att se en framtida forskning om.

Slutsats

Hos ledarna i denna studie visar det sig att gränslösa arbetet finns i stor utsträckning. Om man har en familj/partner visar sig ha en signifikant betydelse för hur de individuella gränsdragningarna utförs. Studien bidrar med kunskap om ledaren som individ och hur

dennes förutsättningar är med individuella gränsdragningar relaterat till psykiskt välbefinnande. Studien bidrar också med kunskap för organisationer, eftersom det framkommer att alla individer har olika kapacitet för det gränslösa arbetet med dess bieffekter. Om en ledare vet vad som krävs för upprätthålla en sund balans mellan arbetsliv och privatliv, och dessutom får den uppbackning som behövs från organisationen, kan ledaren hantera livsbalansen. Men om ledaren inte får detta stöd är det en risk att ledaren hamnar i en ond spiral, där det mesta i livet kretsar kring arbete. Och detta gränslösa arbete kan i det långa loppet göra ledaren utbränd. Om inte ledaren kan stå stadigt, hur ska då medarbetarna kunna göra det?

Referenser

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T. & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Borg, E. & Westerlund, J. (2012). *Statistik för beteendevetare*. Malmö: Liber.
- Brace, N., Kemp, R. & Sneglar, R. (2012). *SPSS For Psychologists*. (5. Ed.) Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Brett, M. J. & Stroh, K. L. (2003). Working 61 Plus Hours a Week: Why Do Managers Do It? *Journal of Applied Psychology*, 88(1): 67-78. doi: 10.1037/0021-9010.88.1.67.
- Brummelhuis, L. L., Haar, M. J. & Roche M. (2014). Does family life help to be a better leader? A closer look at crossover processes from leaders to followers. *Personnel Psychology*, 67(4): 917-949. doi: 10.1111/peps.12057.
- Burke, J. R. & Fiksenbaum, L. (2009). Work Motivations, Satisfaction and Health Among Managers: Passion Versus Addiction. *Cross-Cultural Research*. 43(4): 349-365. doi: 10.1177/1069397109336990.
- Choi, Y. (2013). The Differences Between Work Engagement and Workaholism, and Organizational Outcomes: An Integrative Model. *Social Behavior And Personality*, 41(10): 1655-1666. doi: 10.2224/sbp.2013.41.10.1655.
- Coelho, F. & Pereira, C. M. (2012). Work Hours and Well Being: An Investigation of Moderator Effects. *Social Indicators Research*, 111(1): 245-251. doi: 10.1007/s11205-012-0002-3.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. (2. ed.), New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, S. (2004). Social Relationships and Health. *American Psychologist*, 59(8): 676-684. doi: 10.1037/0003-066x.59.8.676.
- Cohen, S., Kamarck, T. & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 386-396.
- Cooper, L. C. & Worrall, L. (1999). Working patterns and working hours: their impact on UK managers. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(1): 6-10. doi: 10.1108/01437739910251125.

- Frankenhaeuser, M. & Lundberg, U. (1999). Stress and Workload of Men and Women in High-Ranking Positions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2): 142-151. doi: 10.1037/1076-8998.4.2.142
- Goldberg, D. P. & Williams, P. (1988). The User's Guide to the General Health Questionnaire. NFER-Nelson: Windsor.
- Grönlund, A. (2004). *Flexibilitetens gränser: förändring och friktion i arbetsliv och familj*. Diss. Umeå: Univ., 2004. Umeå.
- Hochschild, A. R. (1997). *The time bind: when work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading Massachusetts: Addison Wesley.
- Huffman, A., Culbertson, S., Henning, J. & Goh, A. (2013). Work-family conflict across the lifespan. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7): 761-780. doi: 10.1108/jmp-07-013-0220.
- Kaufmaan, A. & Kaufmann, G. (2010). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur.
- Lindorff, M. (2001). Are they lonely at the top? Social relationships and social support among Australian managers. *Work & Stress*, 15(3): 274-282. doi: 10.1080/02678370110066599.
- Løkke, A-K. & Madsen, H. (2014). Public sector managers and work stress. *International Journal of Workplace Health Management*, 7(2): 105-120. doi: 10.1102/IJWHM-02-2013-0003.
- Mitchell, M. L. & Jolley, J. M. (2013). *Research Design Explained*, (8. ed.). Belmont Calif.: Wadsworth Cengage Learning.
- Nohe, C., Michel, A. & Sonntag, K. (2013). Family-work conflict and job performance: A diary study of boundary conditions and mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3): 339-357. doi: 10.1002/job.1878.
- Skakon, J., Kristensen, S. T., Bang Cristensen, K., Lund, T. & Labriola, M. (2011). Do managers experience more stress than employees? Results from the Intervention Project on Absence and Well-being (IPAW) study among Danish managers and their employees. *Work*, 38(2): 103-109. doi: 10.3233/WOR-2011.1112.

- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V. & Guzman, J. (2010). Are leaders well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*, 24(2): 107-139. doi: 10.1080/02678373.2010.495262.
- Stanfors, M. (2007). *Mellan arbete och familj: ett dilemma för kvinnor i 1900-talets Sverige*. Stockholm: SNS förlag.
- Uchino, N. B., Cacioppo, T. J. & Kiecolt-Glaser. (1996). The Relationship Between Social Support and Physiological Processes: A Review With Emphasis on Underlying Mechanisms and Implications for Health. *Psychological Bulletin*, 119(3): 488-531. doi: 10.1037/0033-2909.119.3.488
- Van Veldhoven, M. & Beijer, E. S. (2012). Workload, Work-to-Family Conflict, and Health: Gender Differences and the Influence of Private Life Context. *Journal of Social Issues*, 68(4): 665-683. doi: 10.1111/j.1540-4560.2012.01770.x

Bilagor

Bilaga 1

Information om den empiriska studien.

Ta chansen att vinna två biobiljetter!

Du får det här mailet för att du är någon typ av chef/ledare. Att det kan vara en svår balansgång att hålla mellan arbetsliv och privatliv är något som många ledare tampas med. Vi är två studenter från Blekinge Tekniska Högskola som ska undersöka detta närmre när vi nu ska få skriva vår kandidatuppsats i psykologi. Samtidigt som du är med i vår undersökning så kan du vara med och tävla om två biobiljetter! Du är med i tävlingen genom att du i början av undersökningen lämnar en mailadress som vi kan nå dig på, ifall vinsten blir din.

Du får väldigt gärna vidarebefordra detta mail till dina chefskollegor. Alla som deltar kommer att vara helt anonyma. Detta gäller även dig som kommer att uppge din mailadress i tävlingssyfte.

Du som ledare kan efter slutförd studie få tillgång till resultaten, om du så önskar.

Klicka på länken nedan för att komma till enkäten.

Bästa hälsningar, *Morgan Svensson & Sophie Berge.*

Bilaga 2

Enkät

Hej! □ Vi är två studenter från Blekinge Tekniska Högskola som äntligen ska få skriva vår kandidatuppsats inom psykologi, där vi har inriktat oss mot ledarskap. Hela enkäten tar 5-7 minuter att svara på och den innehåller totalt 30 frågor. Det är frivilligt att delta i undersökningen och även om du väljer att lämna din mail, så kommer du att vara helt anonym i dina svar. Lämna du din mail så är du också med tävlar om två biobiljetter!

Lycka till och tack på förhand!

Morgan Svensson och Sophie Berge

- 1) Kön?
- 2) Civilstånd?
- 3) Hur många barn under 18 år finns det i hemmet?
- 4) Hur många timmar arbetar du i snitt per vecka? (*arbetsbelastning**)
- 5) Hur många timmar arbetar du hemifrån per vecka när du egentligen är ledig från ditt arbete? (*gränslöst arbete**, *arbetsbelastning**)
- 6) Kollar du din arbetsmail på din lediga tid? (*gränslöst arbete**)
- 7) I vilken utsträckning är du tillgänglig för dina medarbetare under din lediga tid? (*gränslöst arbete**, *arbetsbelastning**)
- 8) I vilken utsträckning känner du att ditt arbete håller dig borta från familjeaktiviteter? (*gränslöst arbete**)
- 9) I vilken utsträckning upplever du dig psykiskt utmattad efter en dag på jobbet?
- 10) Hur ofta har du, under den senaste månaden, blivit upprörd över oväntade händelser? (*PSS**)
- 11) Hur ofta har du under den senaste månaden upplevt att du inte kunnat kontrollera viktiga saker i ditt liv? (*PSS**)
- 12) I vilken utsträckning har du känt dig nervös och stressad under den senaste månaden? (*PSS**)
- 13) Hur ofta har du under den senaste månaden känt dig säker på din förmåga att hantera personliga problem? (*GHQ-12**)

- 14) Hur ofta under den senaste månaden har du känt att du inte har hunnit med det du hade planerat? (*PSS**)
- 15) Hur ofta har du under den senaste månaden haft fysiska besvär på grund av stress? Exempelvis spända muskler, huvudvärk, hög puls och/eller ont i bröstet. (*PSS**)
- 16) Hur ofta har du den senaste månaden känt att du har kunnat kontrollera din irritation över saker i ditt liv?
- 17) Hur ofta har du den senaste månaden blivit arg över saker som du inte har kunnat kontrollera?
- 18) Hur ofta har du den senaste månaden upplevt att du mött så många svårigheter att de har varit övermäktiga? (*GHQ-12**)
- 19) Hur ofta har du under den senaste månaden upplevt att du har kunnat behålla fokus och koncentrera dig på en sak i taget? (*gränslöst arbete**)
- 20) Om du vill äta lunch med någon, skulle det vara ett problem att hitta någon som vill följa med?
- 21) Hur ofta har du under den senaste månaden haft sömnsvärigheter på grund av oro? (*GHQ-12**)
- 22) Hur ofta har du under den senaste månaden varit kapabel till att ta beslut? (*GHQ-12**)
- 23) Har du någon att dela din oro och personliga problem med?
- 24) Hur ofta har du under den senaste månaden känt dig pressad på grund av för hög arbetsbelastning? (*arbetsbelastning**)
- 25) Hur ofta har du under den senaste månaden tvivlat på dig själv? (*GHQ-12**)
- 26) Hur ofta har du under den senaste månaden känt dig ledsen eller deprimerad? (*GHQ-12**)
- 27) Upplever du att ditt arbete gör dig till en bättre förälder/partner/medmänniska?
- 28) Hur ofta ägnar du tid till ett fritidsintresse? (*gränslöst arbete**)
- 29) Upplever du dig ha en aktiv fritid? (*gränslöst arbete**)
- 30) Hur ofta har du den senaste månaden känt att saker har gått din väg?

Ett stort tack till dig för att du tog dig tid till att svara på våra frågor!
Har du några funderingar är du varmt välkommen att kontakta oss på:

mosv12@bth.se och sobb12@bth.se.

Bästa hälsningar, Morgan och Sophie.

Bilaga 3

Hej igen!

Du får detta mailet för att du kan vara en av dem som deltog i vår enkätundersökning om balanseringen mellan arbetsliv och privatliv. Har du försökt att nå oss, ber vi om ursäkt för att vi inte svarat. Anledningen är att fel mailadress lämnade ut.

De rätta kontaktuppgifterna till oss är:

mosv12@student.bth.se

sobb12@student.bth.se

Tveka inte att höra av dig om du har någon fundering och/eller om du önskar att få ta del av slutresultatet!

Bästa hälsningar, *Morgan Svensson & Sophie Berge.*