



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

Varför arbetar tjänstepersonal övertid?

En kvantitativ studie på tjänstepersonal som inte erhåller extra övertidsersättning i rekryterings- och bemanningsbranschen

Alice Brinkhagen och Julia Strömberg

2018

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp
Psykologi
Personal- och arbetslivsprogrammet

Handledare: Johan Willander
Examinator: Mårten Eriksson

Sammanfattning

Studien syftade till att undersöka anledningar till att tjänstepersonal utan extra övertidsersättning arbetar övertid inom rekryterings- och bemanningsbranschen. Prediktorerna *arbetskrav*, *arbetets plats i ens liv*, *inre och yttre arbetsmotivation* samt *harmonisk och manisk passion för arbetet* undersöktes mot utfallsvariabeln *övertidstimmar*. Studien genomfördes som en enkät som skickades ut digitalt genom Google Forms till 16 bemannings- och rekryteringsföretag. QPS Nordic behandlade frågor om *arbetskrav*, *arbetets plats i ens liv* samt *inre och yttre arbetsmotiv* medan PTWS behandlade frågor om *harmonisk och manisk passion för arbetet*. Resultatet visade att *arbetskrav* predicerade arbetade övertidstimmar. Korrelationen var positiv vilket innebar att arbetskrav ökade med andelen övertid. Ingen skillnad observerades i övriga prediktorer. Studiens slutsats var att det var arbetskrav som fick tjänstepersonal inom rekryterings- och bemanningsbranschen att arbeta övertid, vilket arbetsgivare bör vara uppmärksamma på i och med de hälsokonsekvenser som kan vara till följd av övertidsarbete.

Sökord: Övertid, arbetskrav, harmonisk passion, manisk passion, arbetsmotiv.

Abstract

Title: Why do officials work overtime? - A quantitative study of officials without overtime compensation in the staffing and recruitment industry

The study aimed to investigate reasons to work overtime among employees without overtime compensation in the staffing and recruitment industry depending on *work demands, the place of work in one's life, internal and external working motivation and harmonious and obsessive passion toward work*. The study was conducted as a digital survey sent to 16 companies. QPS Nordic measured *work demands, the place of work in one's life and internal and external working motivation*. PTWS measured *harmonious and obsessive passion toward work*. The present study showed that *work demands* predicted overtime hours. No difference was observed in the other predictors. The conclusion of the study was that work demands made employees in the staffing and recruitment industry work overtime hours and that employers should pay attention to this regarding the health implications resulting from working overtime.

Keywords: Overtime hours, work demands, harmonious passion, obsessive passion, work motives.

Förord

Vi vill tacka vår handledare Johan Willander på Högskolan i Gävle för det stöd och intresse som han visat under examensarbetets gång. Vi vill även tacka våra kontaktpersoner på de rekryterings- och bemanningsföretag som ställt upp med spridning av enkäten. Självklart är vi även tacksamma till alla medarbetare som deltagit i undersökningen.

Utan er hade inte studien varit möjlig att genomföra, stort tack!

Gävle, maj 2018

Alice Brinkhagen och Julia Strömberg

Introduktion

Övertidsarbete är ett vanligt förekommande fenomen (Eurofound, 2006). I Sverige definieras övertid som arbetstid utöver ordinarie arbetstid vilket motsvarar mer än 40 timmar per vecka (Arbetstidslagen [ATL], SFS 1982:673, 5 & 7 §§). *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* presenterade 2012 statistik som visade att 57 % av personer sysselsatta i arbete i Europa var nöjda med sina arbetstider. I Sverige däremot var 40 % nöjda med sin aktuella arbetstid. Eurofound (2017) visade i en rapport för 35 länder i Europa att antalet sysselsatta som arbetade över 48 timmar per vecka hade minskat från att 2005 vara 19 % till att 2015 vara 16 %, övertidsarbetet har således minskat i Europa. I Sverige arbetade 17 % av tjänstepersonalen övertid under 2015 (Tjänstemännens centralorganisation, 2016).

Övertidsarbetets inverkan på hälsan

Att arbeta övertid har visat sig ha både fysisk och psykisk inverkan på välbefinnandet (Burke & Fiksenbaum, 2009) och är även associerat med sämre balans mellan arbete och privatliv (Van Der Hulst & Geurts, 2001). Övertidsarbete kan relateras till ohälsosamma vanor som rökning, dåliga kostvanor, låg fysisk aktivitet (Sparks, Cooper, Fried och Shirom, 1997), stress, depression och utmattning. Arbete över 12 timmar per dag minskar möjligheten till återhämtning vilket ökar risken för utmattningsdepression (Rabenu & Aharoni-Goldenberg, 2017) vilket är en av de vanligaste orsakerna till dagens sjukskrivningar (Tjänstemännens centralorganisation, 2016). Van der Hulst och Geurts (2001) menar dock att det är just ofrivillig övertid, att chefen förväntar sig att medarbetaren ska arbeta övertid, som utgör den största risken för otillräcklig återhämtning.

Övertidsarbete är vanligt förekommande trots att forskning tyder på att övertidsarbete har negativ inverkan på välmåendet. Föreliggande studie undersöker övertid på rekryterings- och bemanningsföretag vilket är en bransch som präglas av hög konkurrens och krav på prestation. Mängder av företag konkurrerar om samma konsulter och kunder vilket ställer krav på effektivitet, hög kvalitet och bra bemötande (Ployhart, Schneider & Schmitt, 2006). Grunden till övertidsarbete är ett relevant studieämne för att se till möjligheterna att förebygga de negativa hälsoeffekterna som övertidsarbete visat sig ha. Genom att se till grunden av fenomenet kan problematiken bearbetas proaktivt. Föreliggande studie syftar till att undersöka anledningar till att tjänstepersonal utan extra övertidsersättning inom rekryterings- och

bemanningsbranschen arbetar övertid utifrån arbetsförhållandena *arbetskrav, arbetets plats i ens liv, inre och yttre arbetsmotiv* samt *manisk* och *harmonisk passion*.

Arbetskrav

Arbetskrav tas upp i Karaseks modell som hanterar krav och kontroll i arbetet, vilken har haft stark inverkan på forskning inom arbetsförhållanden. Enligt modellen är belastningen som upplevs på arbetet ett resultat av relationen mellan arbetskrav och kontroll. Arbetskrav avser vilken mängd arbete som ska utföras och under vilken nivå av tidspress. Kontroll avser istället huruvida medarbetaren har förmåga och kompetens att utföra arbetsuppgifterna samt beteendet i arbetssituationen. Beroende på relationen mellan krav och kontroll kan arbetssituationen bli hämmande eller främjande för medarbetaren där höga arbetskrav i kombination med hög kontroll stimulerar medarbetaren som mest (Sargent & Terry, 2000).

På ett liknande sätt beskriver *Job demand-resources model* relationen mellan arbetskrav och resurser och dess inverkan på välmåendet. Genom modellen kan välmåendet och arbetstillfredsställelsen gynnas av höga arbetskrav om de behärskas genom ökade resurser. Enligt modellen är arbetskrav sådant som kräver mental eller fysisk ansträngning; exempelvis överbelastning, känslomässiga motsättningar i arbetet, informationsöverflöd eller fysiskt tunga arbetsuppgifter. Arbetsresurser avser istället positiva aspekter av arbetet som stödjer medarbetaren, exempelvis arbetskontroll eller social support. Genom arbetsresurser kan arbetskraven minskas och därmed även de fysiska och psykiska konsekvenser som höga arbetskrav annars kan resultera i. Arbetsresurser kan vara utvecklande på olika plan genom belöning, karriärmöjligheter, uppfyllande av mål och personlig utveckling (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou, 2007). Ökade arbetsresurser kan även minska tvetydigheten kring roller, ansvar och arbetsuppgifter vilket annars kan leda till negativa konsekvenser som dålig attityd, missnöje, ångest och utmattning (Uriena, Osca & García-Salmones, 2017).

Eurofound (2017) konstaterade att 22 % av de sysselsatta i de 35 undersökta länderna i Europa jobbade på sin fritid varje månad i syfte att möta arbetskraven. Eurofound beskriver arbetskrav som att arbeta under tidspress eller ha känslomässiga krav som exempelvis arga kunder. Andelen som arbetade på sin fritid för att möta arbetskraven varje vecka var 7 % och 2 % gjorde det dagligen. Sysselsatta som aldrig hade känt att de behövt arbeta på sin fritid var 55 %.

Vidare konstateras att 36 % av de sysselsatta även rapporterade att deras deadlines var för korta och 33 % angav att de arbetade i ett högt tempo under större delen av sin arbetstid. I undersökningen visade det sig också att 10 % aldrig eller sällan hade tid att genomföra sitt arbete. Eurofound's resultat går i linje med Ho, Wong och Lees (2011) konstaterande om att arbetskrav ökar medarbetares benägenhet att investera mer i sitt arbete för att bemöta de arbetsrelaterade kraven. Främst i kombination med en stark passion som kan leda till att medarbetaren mister kontrollen över situationen i viljan att leva upp till kraven.

I Sverige jämfört med andra länder i Europa upplevde personer sysselsatta i arbete sina arbetskrav som höga då Sverige låg på plats 5 av totalt 35 undersökta länder i mätningen av upplevda arbetskrav. Arbetskraven har trots detta minskat överlag sedan 2005, men höjts något sedan 2010. De som upplevde högst arbetskrav var anställda med osäkra avtal och egenföretagare med anställd personal. Arbetskraven upplevdes även vara högre på större företag. Män och kvinnor emellan rapporterade lika nivåer av arbetskrav, men olika typer. Män rapporterade kvantitativa krav medan kvinnor rapporterade krav från kunder (Eurofound, 2017). I och med att studier visat att medarbetare arbetar övertid på grund av arbetskrav samt att arbetskraven uppskattas höga i Sverige förelåg hypotesen att arbetskraven har en inverkan på övertidstimmar.

Hypotes 1: Det finns ett positivt samband mellan arbetade övertidstimmar och graden av arbetskrav.

Arbetets plats i ens liv

Hur stor del av livet som arbetet utgör kan associeras med hur mycket en medarbetare arbetar övertid. Mazzetti, Schaufeli och Guglielmi (2014) förklarar att en faktor som kan avgöra hur mycket en person arbetar övertid kan vara arbetsberoende. Begreppet arbetsberoende beskrivs som en besatthet av arbetet vilket leder till att en person arbetar överdrivet hårt samt lägger ner ovanligt mycket tid till sitt arbete. Arbetsberoende kan leda till flera typer av övertidsarbete såsom att arbeta utöver ordinarie arbetstid, att ta med arbetet hem samt att arbeta under helger och semester.

Burke och Fiksenbaum (2009) skiljer även på bättre och sämre arbetsberoenden, där det bättre visar på ett gott arbetsengagemang uppbyggt av nöjdhet och utmaningar i jobbet. Det sämre arbetsberoendet bygger istället på att medarbetarna ser sin arbetsinsats som ett sätt att finna en identitet och ett värde. Personer som visade på

arbetsberoende hade svårare att delegera arbetsuppgifter vilket ökade arbetsbelastningen. Vidare visade Burke och Fiksenbaum (2009) att medarbetare som arbetade mer än 30 timmar övertid per vecka hade hög arbetstillfredsställelse, men att de även upplevde oro för att fortsätta arbeta mycket övertid i framtiden då arbetslivet skulle ta för stor plats i deras liv. Haar, Sune, Russo och Ollier-Malaterre (2018) menar att arbetstimmar påverkade balansen mellan arbete och fritid negativt.

Då tidigare studier visar att personer som lägger ner mycket tid på sitt arbete inte har tid över till andra viktiga delar av livet förelåg hypotesen att tjänstepersonal som ser arbetet som en stor del av sina liv arbetar mer övertid.

Hypotes 2: Det finns ett positivt samband mellan arbetade övertidstimmar och arbetets plats i ens liv.

Arbetsmotiv

Arbetsmotiv kan ha en inverkan på huruvida en medarbetare arbetar övertid eller inte. Beckers et al. (2007) konstaterar att arbetad övertid var högre hos de medarbetare som var mest motiverade på arbetsplatsen medan de som inte arbetade övertid visade på lägst motivation. Därav är det relevant att undersöka det vidare genom att se vilken typ av motiv som motiverar en medarbetare att arbeta övertid.

Burke och Fiksenbaum (2009) konstaterar att det finns olika typer av motivationsfaktorer och att högt arbetsengagemang kan vara tillfredsställande genom positiva uppfattningar kring arbetet, karriär, familjeförhållanden och psykiskt välbefinnande. Det konstateras även att arbetstillfredsställelse var en följd av utmaningar och belöningar i arbetet samt att arbetet upplevdes vara meningsfullt. Inre motivationsfaktorer genererade även högre psykiskt välbefinnande och tillfredsställelse jämfört med yttre motivationsfaktorer. Rabenu & Aharoni-Goldenberg (2017) beskriver också att medarbetare som genomförde långa och tunga arbetspass motiverades av inre faktorer som passion för arbetet.

Mazzetti et al. (2014) beskriver begreppet arbetsberoende. Medarbetare med arbetsberoende grundade sitt övertidsarbete i ett inre tvång att arbeta överdrivet hårt i syfte att förebygga bland annat rastlöshet och skuld känslor. Mudrack och Naughton (2001) beskriver även en omedgörlig typ av arbetsberoende. Omedgörligt arbetsberoende förekommer hos medarbetare som är tävlingsinriktade och de arbetar övertid i syfte att överstiga vad som var förväntat och tillfrågat av dem till följd av ett

inre driv till att arbeta. Det resulterar i att medarbetare med arbetsberoende lägger ner tid och energi på arbete som inte är efterfrågat.

Gällande yttre motiv till att arbeta övertid konstaterade Rabenu & Aharoni-Goldenberg (2017) att de medarbetare som genomförde långa och tunga arbetspass utöver de inre motiven även motiverades av yttre faktorer som ekonomisk ersättning. Mazetti et al. (2014) konstaterar dessutom att lågkonjunktur, organisatoriska nedskärningar, omorganisationer samt ökad jobbosäkerhet kan få medarbetare att lägga ner mer tid och energi i sitt arbete. Burke och Fiksenbaum (2009) har undersökt chefers benägenheter att arbeta övertid och konstaterade att de chefer som arbetade över 70 timmar i veckan hade höga löner och andra goda förmåner.

På arbetsplatser med övertidskultur, där ledning och chefer uppmuntrar till övertidsarbete, kan omedgörligt arbetsberoende medarbetare även grunda sitt övertidsarbete i yttre driv att arbeta övertid. I en övertidskultur är övertidsarbete nödvändigt för att nå framgång och utveckling i organisationen (Mudrack och Naughton, 2001). Van der Hulst och Geurts (2001) menar till skillnad från tidigare nämnda studier att endast externa motivationsfaktorer har en inverkan på arbetstiden. De externa faktorerna anges till stor del vara chefernas förväntningar på att medarbetare ska arbeta övertid.

Då tidigare forskning tyder på att både inre och yttre faktorer motiverar medarbetare att arbeta övertid förelåg hypoteserna att både inre och yttre arbetsmotiv har en inverkan på övertidstimmar.

Hypotes 3:

- a) Det finns en positiv korrelation mellan arbetade övertidstimmar och inre arbetsmotiv.
- b) Det finns en positiv korrelation mellan arbetade övertidstimmar och yttre arbetsmotiv.

Passion för arbetet

Burke och Fiksenbaum (2009) definierar passion som en stark benägenhet riktad mot en viss aktivitet som för personen är viktig, som den tycker om och som den investerar tid i. En medarbetare som har passion för sitt arbete tenderar även att definiera sig med sin arbetstitel framför andra roller den har i livet som exempelvis förälder eller fotbollsspelare (Ho, Wong & Lee, 2011). Hög grad av passion för arbetet har visats vara positivt för både arbetstillfredsställelse och psykiskt välbefinnande (Burke &

Fiksenbaum, 2009). Enligt Ho, Wong och Lee (2011) definieras passion som en känsla av uppskattande och värdeskapande vilket resulterar i att tid och energi investeras i arbetet. Forest, Mageau, Sarrazin och Morin (2011) samt Ho, Wong och Lee (2011) menar att passion kan vara harmonisk eller manisk.

Forest et al. (2011) beskriver att harmonisk passion karaktäriseras som ett starkt men kontrollerbart behov av att engagera sig i något. Denna typ av passion på arbetsplatsen associeras med god mental hälsa, flow, god livslust och affektivt engagemang. Ho, Wong och Lee (2011) hänvisar vidare till Vallerand och Houliorts definition av harmonisk passion som en motivation grundad i egen vilja och självbekräftelse där arbetsuppgifterna uppfattas som viktiga och meningsfulla. Harmoniskt passionerade medarbetare ser sitt jobb som viktigt, men inte så övermäktigt att det står i konflikt med andra delar av deras liv då de kan kontrollera sin benägenhet att arbeta.

Manisk passion definieras som en okontrollerbar inre press att genomföra en aktivitet vilket medför sämre mental hälsa (Forest et al., 2011). Enligt Vallerand och Houliorts definition är manisk passion en motivation att utföra arbetet som en del av medarbetarens identitet på grund av inre eller yttre arbetsrelaterade krav. Manisk passion har konsekvenser som envishet, trötthet och konflikter med människor i omgivningen. Höga arbetskrav kan öka den maniska passionen och istället minska den harmoniska passionen. För maniskt passionerade medarbetare är arbetet så viktigt att det kontrollerar dem, vilket leder till att arbetet kan hamna i konflikt med andra aspekter i deras liv (Ho, Wong och Lee, 2011).

Följande hypoteser grundade sig i linje med tidigare studier, att både harmonisk och manisk passion för arbetet leder till att mer tid läggs på det jämfört med en medarbetare som inte upplever sig vara passionerad. Den maniska passionen förväntades predicera mer övertidstimmar i och med att den definieras som ett okontrollerbart behov att arbeta.

Hypotes 4:

- a) Det finns ett positivt samband mellan arbetade övertidstimmar och harmonisk passion för arbetet.
- b) Det finns ett starkare positivt samband mellan arbetade övertidstimmar och manisk passion för arbetet än vad det finns för harmonisk passion.

Syfte och frågeställning

Syftet med föreliggande studie är att undersöka om följande sex typer av arbetsförhållanden predicerar antal övertidstimmar hos tjänstepersonal som inte erhåller extra övertidsersättning; *arbetskrav*, *arbetets plats i ens liv*, *inre* och *yttre arbetsmotiv* samt *manisk* och *harmonisk passion för arbetet*. För att besvara syftet undersöktes följande frågeställning:

Predicerar *arbetskrav*, *arbetets plats i ens liv*, *inre* och *yttre arbetsmotiv* samt *manisk* och *harmonisk passion för arbetet* antal övertidstimmar?

Metod

Deltagare och urval

Studien genomfördes inom rekryterings- och bemanningsbranschen genom ett bekvämlighetsurval där tjänstepersonal från 16 företag tillfrågades om att delta i enkätundersökningen. Respondenterna arbetade heltid internt på företagen och hade varit anställda i minst tre månader. Då flera företag angav ett ungefärligt antal utskickade enkäter uppskattades antalet möjliga respondenter till $n=218$. Antalet besvarade enkäter uppgick till $n=105$ vilket ger en svarsfrekvens på 48 %. Sex svar resulterade i bortfall och analysen kom därför att analyseras på $n=99$. Tre bortfall berodde på ofullständiga svar och tre bortfall skedde till grund av att en liten andel angett att de erhöll extra övertidsersättning. De valdes att räknas som bortfall för att avgränsa studien till att omfatta tjänstepersonal som inte kan motiveras av extra ersättning.

Respondenternas ålder var 22 - 60 år ($M = 32,67$, $SD = 9,37$). Könsfördelningen var 64 (64,65 %) kvinnor och 35 (35,35 %) män. Gällande utbildning uppgav $n=24$ (24,24 %) att deras högsta avslutade utbildning var en gymnasieexamen. Respondenter som angav att de hade en examen vid universitet eller högskola var $n=72$ (74,73 %) och $n=3$ (3,03 %) angav att de hade kvalificerad yrkesutbildning. Antalet respondenter som hade en chefsposition var $n=53$ (53,54 %), $n=44$ (44,44 %) hade ingen chefsposition och $n=2$ (2,02 %) valde att inte svara på om de hade en chefsposition eller inte.

I samband med enkätens missivbrev meddelades respondenterna vad syftet med undersökningen var, att deltagandet var frivilligt, anonymt och att datainsamlingen

endast skulle användas för studiens ändamål. Respondenterna erbjöds även att ta del av den slutgiltiga rapporten (se bilaga 1).

Material och mätinstrument

En enkät utformades i Google Forms baserat på frågor från mätinstrumenten QPS Nordic och PTWS. QPS Nordic står för Questionnaire of Psychological and Social Factors at Work (Dallner, Alo, Gamberale, Hottinen, Knardahl & Lindström, 2000). PTWS, The Passion Toward Work Scale (My Personality Projekt, 2015) är baserad på The Passion Scale utformad av Vallerand et al. (2003). Prediktorerna mättes enligt rekommenderat tillvägagångssätt för QPS Nordic och PTWS. QPS Nordic behandlade frågor om *arbetskrav*, *arbetets plats i ens liv* samt *inre* och *yttre arbetsmotiv* och PTWS behandlade frågor om *manisk* och *harmonisk passion för arbetet*. Varje respondent erhöll en poäng på de olika skalorna i enkäten. Enkäten omfattade totalt 85 frågor varav 54 stycken användes i analysen. Den uppskattades till att ta 10-15 minuter att besvara.

En pilotstudie genomfördes för att säkerställa att den uppskattade svarstiden var rimlig samt att frågorna inte uppfattades svåra eller otydliga. Olika layoutmässiga utformningar avseende fråga 68 (se bilaga 2) presenterades där test-respondenterna konstaterade vilket svarsalternativ som var tydligast vilken även valdes i den slutgiltiga enkäten. Cronbach's α (se nedan) indikerar på den interna konsistensen i enkätskalor, som i den föreliggande studien kan anses acceptabla (se Taber, 2017). Poängen i skalorna beräknades enligt följande.

Arbetskrav. Denna dimension mättes genom medelvärdet på frågorna 20-45 (se bilaga 1). Svartalternativen för frågorna var (1) mycket sällan eller aldrig, (2) ganska sällan, (3) ibland, (4) ganska ofta och (5) mycket ofta eller alltid. I föreliggande studie beräknades cronbach's α för skalan till $\alpha=.67$.

Arbetsmotiv. Denna dimension delades upp i underdimensionerna *inre* och *yttre* motivation. *Inre* motivation mättes genom enkätfrågorna 61, 64 och 67 och *yttre* motivation mättes genom frågorna 63, 65 och 66 (se bilaga 2). Svartalternativen för frågorna var (1) helt oviktigt, (2) mindre viktigt, (3) viktigt, (4) mycket viktigt och (5) helt nödvändigt. I föreliggande studie beräknades cronbach's α för skalan *inre arbetsmotiv* till $\alpha=.54$ och *yttre arbetsmotiv* till $\alpha=.68$.

Arbetets plats i ens liv. Denna dimension mättes genom frågorna 68, 69 och 70 (se bilaga 2). Fråga 68 innebar att respondenterna skulle fördela 100 poäng på områdena *fritid*, *samhälle*, *arbete*, *religion* och *familj*. Frågan mättes genom svaren på området

arbete där intervallen 0-10 konverterades till 1, 11-20 till 2, 21-30 till 3, 31-40 till 4, 41-50 till 5 och 51-100 till 6. Svartalternativen på fråga 69 och 70 skattades från (1) instämmer inte alls till (7) instämmer fullständigt. I föreliggande studie beräknades cronbach's α för skalan till $\alpha=.66$.

Passion för arbetet. Denna dimension delades upp i underdimensionerna *manisk passion* och *harmonisk passion*. *Manisk passion* mättes genom frågorna 72, 74, 77, 79, 81 och 82 och *harmonisk passion* genom mättes genom frågorna 71, 73, 75, 76, 78 och 80 (se bilaga 2). Svartalternativen för frågorna om passion skattades från (1) håller inte med alls till (7) håller med helt. I föreliggande studie beräknades cronbach's α för skalan *harmonisk passion* till $\alpha=.60$ och *manisk passion* till $\alpha=.67$.

Tillvägagångssätt

Medarbetare och chefer på olika rekryterings- och bemanningsföretag i Mellansverige kontaktades via mejl, sociala medier och genom fysiska möten på en arbetsmarknadsmässa för förfrågan och godkännande av deltagande i studien.

Kontaktpersonerna kom senare att sprida enkäten samt tillhörande information till medarbetarna. I och med utformandet av enkäten formulerades ett missivbrev med information om studien samt kontaktuppgifter (se bilaga 2).

Design och dataanalys

För att undersöka hypoteserna genomfördes korrelationsanalys samt multipel och enkel regression. Följande variabler inkluderades som potentiella prediktorer för övertidsarbete; *arbetskrav*, *arbetets plats i ens liv*, *inre arbetsmotiv*, *yttre arbetsmotiv*, *manisk passion* samt *harmonisk passion*. Data analyserades i statistikprogrammet SPSS Statistics 24. Resultaten betraktades signifikanta vid $p < .05$.

Forskningsetiska överväganden

Studien har genomförts i enlighet med Vetenskapsrådets fyra huvudkrav rörande forskningsetiska principer. Informationskravet innebär att respondenten ska informeras om undersökningens syfte samt att deltagandet är frivilligt och att det är möjligt att avbryta deltagandet. Samtyckeskravet innebär att respondenten ger sitt samtycke till insamlingen av data. Konfidentialitetskravet innebär att data hanteras och förvaras konfidentiellt. Slutligen avser nyttjandekravet att insamlad data endast används till

studiens syfte (Vetenskapsrådet, 2002). Dessa principer påtalades för respondenterna i det missivbrev som presenterades ihop med enkäten (se bilaga 1).

De deskriptiva frågorna (1-5) i enkäten (se bilaga 2) är inte specifika i den mån att respondenterna kan identifieras. Data kan inte heller kopplas till de olika företagen som deltagit i studien. Samtliga deltagare erbjöds i slutet av enkäten att ta del av den slutliga studien och respondenterna kan på så sätt se på vilket sätt deras information användes. I hanteringen av data har alla svar tilldelats ett ID-nummer baserat på vilken plats i ordningen svaret skickats in. På så sätt kan svaren identifieras utan att kopplas till en viss respondent. Slutligen presenteras alla resultat på en nivå för hela samplet. Varken resultat för specifika grupper eller företag presenteras.

Resultat

Antalet respondenter som arbetade övertid var $n=56$ (57,14 %) och $n=44$ (44,90 %) arbetade inte övertid. Medelvärdet för arbetade övertidstimmar i hela samplet var $M=8,16$ per månad, $SD=10,17$. Medelvärdet för de som arbetade övertid uppgick till $M=14,82$ övertidstimmar per månad, $SD=9,45$.

Tabell 1. Korrelationsmatris innehållande de undersökta variablerna.

	Övertids- timmar	Arbets- krav	Arbetets plats i ens liv	Inre arbets- motiv	Yttre arbets- motiv	Manisk passion	Harmonisk passion
Övertidstimmar							
Arbetskrav	.569*						
Arbetets plats i ens liv	.201 ⁺	.222*					
Inre arbetsmotiv	.173	.239*	.190				
Yttre arbetsmotiv	.017	-.139	-.068	.171			
Manisk passion	.337*	.400*	.500*	.180	-.078		
Harmonisk passion	.156	.236*	.584*	.197 ⁺	-.116	.769*	

* $p < .05$

⁺ $p < .10$

Samtliga variabler analyserades först i en korrelationsmatris för att avgöra om de hade en signifikant korrelation mot utfallsvariabeln arbetade övertidstimmar. Variablerna *arbetskrav* och *manisk passion* var signifikanta och inkluderades i den multipla

regressionen. Variabeln *arbetets plats i ens liv* inkluderades också i den multipla regressionen då korrelationen var nära signifikans, $p < .10$ (se Dancey & Reidy, 2017).

Variablerna *arbetskrav*, *manisk passion* och *arbetets plats i ens liv* hade en signifikant korrelation mot övertidstimmar vilka analyserades vidare i en multipel regression [$F(3, 86)=14,02$, $p < .001$, $R^2_{adj}=.305$] mot utfallsvariabeln antal övertidstimmar. Enligt analysen i den multipla regressionen var endast prediktorn *arbetskrav* signifikant ($p < .001$). Prediktorerna *arbetets plats i ens liv* ($p = .493$) och *manisk passion* ($p = .527$) var inte signifikanta i den multipla regressionen. Det kan bero på att prediktorerna var starkt korrelerade med varandra (se Tabell 1), det vill säga multikollinearitet.

Då endast *arbetskrav* var signifikant analyserades prediktorn med en enkel regression mot utfallsvariabeln övertidstimmar. Analysen visade att prediktorn *arbetskrav* var positivt korrelerad med utfallsvariabeln övertidstimmar [$F(1, 91)=43,65$, $p < .001$, $R^2_{adj}=.317$]. Modellen förklarade 31.7 % av variationen i utfallsvariabeln.

Tabell 2. Regressionstabell innehållande konfidensintervall och signifikansvärde för intercept och riktningskoefficient.

	95,0 % Confidence Interval for B			
	B	Lower Bound	Upper Bound	Sig.
b ₀	-39,56	-71,15	-7,96	< .015
b ₁	16,52	6,91	26,12	< .001

Diskussion

Studiens huvudsakliga resultat var att arbetskrav predicerade antal övertidstimmar som respondenterna arbetade vilket bekräftade hypotes 1. Därmed finns en positiv samvariation mellan övertidstimmar och graden av arbetskrav då högre arbetskrav medförde högre andel övertid. Övriga prediktorer, *arbetets plats i ens liv* (hypotes 2), *inre arbetsmotiv* (hypotes 3a), *yttre arbetsmotiv* (hypotes 3b), *manisk passion* (hypotes 4a) och *harmonisk passion* (hypotes 4b), visade sig inte vara signifikanta och det går därför inte att dra en slutsats huruvida de predicerar arbetade övertidstimmar.

Enligt Tjänstemännens centralorganisation (2016) arbetade 17 % i Sverige övertid. Föreliggande studie tyder på en betydligt högre andel då 57,14 % angav att de arbetade övertid. Skillnaden mellan de två studierna kan bero på de olika urvalen då

Tjänstemännens centralorganisation undersökte målgruppen tjänstepersonal och föreliggande studie specificerade urvalet till tjänstepersonal på rekryterings- och bemanningsföretag. Det är därför möjligt att rekryterings- och bemanningsbranschen karaktäriseras av mycket övertidsarbete.

Skillnaden kan även ha en association med att 53,54 % av respondenterna enligt föreliggande studie var chefer. Brett och Stroh (2003) visar i en studie att chefer i genomsnitt arbetar cirka 54 timmar per vecka vilket resulterar i 14 övertidstimmar per vecka. Burke och Fiksenbaum (2009) menar dessutom att övertidsarbete för chefer har ökat sedan början av 2000-talet. Andelen chefer i föreliggande studie kan anses vara hög jämfört med vad som upplevs vara representativt inom andra branscher. Vår uppfattning är dock att tjänsten som konsultchef är vanlig inom rekrytering- och bemanningsbranschen vilket kan förklara den höga andelen. Skillnaden kan även bero på att svarsfrekvensen endast uppgick till 48 % och att tjänstepersonal som arbetade övertid var de som valde att besvara enkäten. Skillnaden kan också bero på att insamling av data kan ha skett på olika sätt.

Då föreliggande studie avgränsats till rekryterings- och bemanningsföretag kan resultatet tyda på att det är tjänstepersonal inom den aktuella branschen som avser samvariationen mellan arbetskrav och övertidstimmar. Föreliggande studie har tillämpat ett bekvämlighetsurval och respondenterna har inte valts slumpvis. Det kan därmed diskuteras huruvida urvalet är representativt och huruvida resultatet är generaliserbart för branschen.

Arbetskrav

Arbetskrav avser såväl fysisk som psykisk påfrestning som exempelvis överbelastning, tunga arbetsuppgifter eller informationsöverflöd (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou, 2007). I relation till övertid kan det konstateras att 22 % av personer sysselsatta i arbete i de 35 undersökta länderna i Europa har behövt arbeta på sin fritid varje månad för att möta arbetskraven (Eurofound, 2017) och att höga arbetskrav ökar en medarbetarnas benägenhet att investera mer i sitt arbete (Ho, Wong och Lee, 2011). Föreliggande studie stämmer överens med den tidigare forskningen då arbetskrav predicerade övertidstimmar i relation till övriga prediktorer. Studien kan inte bekräfta att det är just arbetskrav som predicerar övertidstimmar och att det inte är övertidstimmar som predicerar arbetskrav. En möjlig spekulation är att arbetskrav predicerar övertid då det kan ta längre tid att uppfylla höga arbetskrav vilket resulterar i

övertidstimmar då ordinarie arbetstid inte räcker till. Det kan även vara övertidstimmar som predicerar arbetskrav, exempelvis i och med att en medarbetare som ofta stannar på arbetet längre blir tilldelad fler eller mer krävande arbetsuppgifter, vilket genererar högre arbetskrav.

Korrelationen mellan arbetskrav och övertidstimmar var substantiell ($r=.57$). Det innebär att en tjänstepersonal med låga arbetskrav troligtvis arbetade mindre övertidstimmar jämfört med en tjänstepersonal med höga arbetskrav som troligtvis arbetade mer övertidstimmar. Arbetssituationerna för personal som upplever höga respektive låga arbetskrav kan med föreliggande studies resultat ge en märkbar skillnad avseende övertidstimmar jämfört med om resultatet visat på en svagare korrelation. Med en substantiell korrelationsnivå kan det även finnas en koppling till övertidstimmar redan vid lägre resultat av arbetskrav.

Resultatet visar på att 64,65 % av respondenterna var kvinnor och 35,35 % av respondenterna var män. Det kan diskuteras huruvida majoriteten av kvinnliga respondenter kan ha haft en inverkan på resultatet gällande arbetskrav. Kvinnor förvärvsarbetar idag i större utsträckning än för 30 år sedan men upplever samtidigt konflikter mellan arbete och privatliv genom högre krav i större utsträckning än män (Taloyan, Leineweber, Hyde & Westerlund, 2014). Vinberg och Toivanen (2011) menar att kvinnor upplever högre arbetskrav i större utsträckning än män och att dessa tendenser har ökat de senaste åren. Det kan således resoneras kring om kvinnor upplever starkare krav i arbetslivet och att korrelationen mellan arbetskrav och övertid hade varit svagare om könsfördelningen varit jämnare. Könsfördelningen i den föreliggande studien kan dock enligt vår uppfattning anses vara rimligt fördelad då HR-branschen i övrigt är kvinnodominerad.

Arbetets plats i ens liv

Burke och Fiksenbaum (2009) konstaterar att medarbetare som arbetar mycket övertid känner en oro kring privat- och familjelivet. Även Haar et al. (2018) menar att arbetade övertidstimmar påverkade balansen mellan arbete och privatliv negativt. Föreliggande resultat styrker inte att det finns en samvariation mellan arbetets plats i ens liv och övertidstimmar.

En möjlig spekulaton kring att resultatet kring arbetets plats i ens liv inte var signifikant är att det kan bero på att begreppet kan tolkas på olika sätt av respondenter i olika livssituationer. Dels kan arbetets plats i ens liv värderas utifrån hur mycket tid som

läggs på arbetet jämfört med andra faktorer som familj, hobbyer, sport, religion med mera. En person som arbetar heltid och på resterande tid varken ägnar sig åt familj, sport eller en annan hobby kommer då sannolikt värdera sitt arbete som en större del i sitt liv jämfört med en person som både har familj, utövar sport och har andra hobbyer. Hur arbetet plats i ens liv uppskattades kan därför bero på hur respondenternas livssituation såg ut.

Arbetsmotiv

Beckers et al. (2007), Rabenu & Aharoni-Goldenberg (2017) och Mazzetti et al. (2014) konstaterar att motiv att arbeta övertid grundar sig i både inre och yttre faktorer. Van der Hulst och Geurts (2001) forskning visade att yttre motivationsfaktorer hade en inverkan på arbetstiden men fick inget signifikant resultat gällande inre faktorer. Den föreliggande studien har likheter med Van der Hulst och Geurts (2001) då resultatet för inre motivation inte var signifikant, men ligger inte i linje med övrig forskning gällande att inre och yttre arbetsmotiv predicerar övertid eftersom detta inte kunde styrkas.

Resultatet för prediktorerna arbetsmotiv bekräftade inte hypoteserna då varken inre eller yttre motivation hade en signifikant effekt på övertidstimmar. Utifrån enkätfrågorna avsåg motivation antingen inre eller yttre motivationsfaktorer, det kan därför konstateras att motivation inte predicerar övertidstimmar i den föreliggande studien. Faktorer som mätte yttre motivation enligt föreliggande studie var exempelvis grundläggande förhållanden som regelbunden lön och trygga arbetsförhållanden, vilket skiljer sig från exempelvis Burke och Fiksenbaums (2009) definition av yttre motivation som istället är kopplad till faktorer som hög lön och goda förmåner. Att varken inre eller yttre motiv resulterade i linje med tidigare forskning kan därför bero på att skalan i den föreliggande studien inte mätte exakt de faktorer som i tidigare forskning visat sig associeras med övertidstimmar.

Passion

Burke och Fiksenbaum (2009) menar att både harmonisk och manisk passion utgör benägenhet att investera tid i arbetet. Manisk passion ansågs inte vara en kontrollerbar benägenhet att arbeta (Forest et al., 2011). Det aktuella resultatet kan inte styrka att harmonisk och manisk passion för arbetet predicerar övertid och inte heller att manisk passion skulle ha mer inverkan på övertidstimmar än harmonisk passion.

Att resultatet inte föll ut signifikant kan bero på multikollinearitet. Att multikollinearitet troligtvis förekommit mellan harmonisk och manisk passion kan vara på grund av att harmonisk och manisk passion liknar varandra. Det kan vidare bero på att både manisk och harmonisk passion visar på en drivkraft att arbeta (Ho, Wong & Lee, 2011). En spekulation kan även vara att multikollinearitet kan ha uppstått till följd av att en respondent som inte är passionerad får lågt resultat på både harmonisk och manisk passion.

En möjlig spekulation gällande att passion inte predicerade övertidstimmar kan vara att medarbetare intalar sig att övertidsarbete beror på stark passion snarare än arbetskrav eller andra faktorer. Genom att tillskriva sig hög passion som anledning till övertidsarbetet blir fenomenet att arbeta övertid ett eget val och verkar därigenom inte lika negativt för hälsan eller balansen mellan arbetsliv och privatliv. Det kan därmed anses vara inom medarbetarens kontroll att välja hur mycket den ska arbeta. Att det är passion som får medarbetare att arbeta övertid går inte att bekräfta i den föreliggande studien.

Metoddiskussion

En begränsning med föreliggande studie är att den är korrelationell och det går därför inte att dra kausala slutsatser. Det kan inte konstateras vilken variabel som påverkar den andra, eller om det är en ovidkommande variabel som påverkar de undersökta variablernas relation (Pallant, 2016). Givet tidigare forskning är det vår uppfattning att arbetskrav kan vara kausalt kopplat till övertid. Det krävs dock mer forskning för att med större säkerhet visa på en kausal koppling mellan variablerna.

Studiens kvalitet kunde ha säkerställts ytterligare genom ökad svarsfrekvens. Att svarsfrekvensen endast uppgick till 48 % kan enligt kontaktpersonerna berott på att enkäten upplevdes vara lång, tidsbrist och lågt intresse för studieämnet. Enkäten hade kunnat skickats till ett större sampel genom fler företag. Vid högre svarsfrekvens kunde fler potentiella prediktorer tagits med i resultatet jämfört med den föreliggande studien. Spridningen av enkät och information kunde ha haft ökad kontroll genom att tillhandahålla alla respondenternas information via deras e-mejl istället för att sprida den genom kontaktpersoner. Fysisk närvaro kunde också ha påverkat datainsamlingen i syfte att öka intresset att besvara enkäten samt för att besvara eventuella frågor.

Tidsperspektivet för hur respondenterna skulle besvara enkäten var tre månader tillbaka. Det kan anses fördelaktigt då övertid och andra arbetsförhållanden kan variera

och att tre månader avser en tid då svaren kan anses vara stabila utan att det blir för svårt för respondenten att tänka sig tillbaka. Ett tidsperspektiv kortare än tre månader hade kunnat göra resultatet mer aktuellt tidsmässigt, men inte lika generaliserbart då det kan hända saker på arbetsplatsen som påverkar arbetsförhållanden kortsiktigt men inte representerar hur det vanligtvis brukar vara. Tidsperspektivet kan även varit negativt då det kan vara svårt för respondenten att tänka tillbaka samt att tjänstepersonal som arbetat kortare än tre månader inte kunde delta i studien.

En begränsning i studien är även att respondenterna arbetar på bemannings- och rekryteringsföretag utan extra övertidsersättning. Det innebär att resultatet endast bör generaliseras till den aktuella målgruppen.

Förslag till vidare forskning

Det finns fler intressanta prediktorer att undersöka än de som inkluderades i studien, förslagsvis från QPS Nordic där även kontroll i arbetet och engagemang i organisationen skulle vara intressant att jämföra mot tidigare forskning. Då studiens resultat visar på att arbetskrav är det som bäst predicerar övertid skulle en fördjupning av ämnet vara intressant för att undersöka vilka typer av arbetskrav som predicerar övertid. Genom att veta vilka typer av arbetskrav som påverkar övertidsarbete kan problematik som följer med övertid lättare hanteras. Enligt Eurofound (2017) upplevdes arbetskraven vara högre hos anställda med osäkra avtal, egenföretagare med anställd personal samt inom större företag. Det påtalades även att män och kvinnors upplevda höga krav grundar sig i olika typer av arbetskrav. Det kan således konstateras att arbetskrav har en koppling till övertidsarbete men att arbetsförhållanden och specificering av arbetskraven har en indirekt koppling till övertidsarbete. En fördjupning skulle därför öka resultatets praktiska relevans. Genom att fördjupa kunskap gällande vilka arbetsförhållanden som ökar arbetskraven kan arbetsgivare beakta det för att kontrollera arbetskraven och främja välmåendet på arbetsplatsen.

Det skulle även kunna studeras hur arbetskraven kan hanteras genom ökade resurser och kontroll enligt Karaseks krav-kontrollmodell och *Job demand-resources model*. Detta skulle ge indikationer på hur studiens resultat kring arbetskrav kan vara användbart i arbetslivet. *Job demand-resources model* visar att arbetskrav kan minskas genom ökade resurser, exempelvis genom ökad support och arbetskontroll (Ho, Wong & Lee, 2011). Även krav-kontrollmodellen visar på hur arbetskraven kan hanteras genom och även vara främjande för arbetssituationen i kombination med rätt andel

kontroll (Sargent & Terry, 2000). Då föreliggande studies främsta resultat är att arbetskrav predicerar övertidstimmar kan det innebära att högre andel övertidstimmar innebär högre arbetskrav. Det kan då resoneras att respondenter som rapporterat högre andel övertidstimmar och högre arbetskrav saknar tillräckliga resurser. Det skulle vidare vara intressant att undersöka om ökade resurser skulle resultera i minskat övertidsarbete på grund av att arbetskraven blivit lägre eller mer hanterbara.

Resultatets praktiska relevans

Studiens resultat har ett praktiskt värde i och med att arbetsgivare som upptäcker att tjänstepersonal arbetar mycket övertid får en indikation på att det kan bero på arbetskraven. Enligt resultatet kan det vara så att medarbetarna som arbetar mycket övertid har för höga arbetskrav vilket arbetsgivaren skulle kunna utvärdera exempelvis genom att diskutera det under medarbetarsamtal. Kim, Park och Niu (2016) menar att även micropauser kan minska de negativa känslor i form av ångest och ilska som medarbetare kan uppleva i slutet av arbetsdagen till följd av arbetskrav. Under micropauserna rekommenderas avslappning eller sociala aktiviteter.

Det kan genom studiens resultat även vara viktigt att uppmärksamma när medarbetare arbetar mycket övertid för att motverka de negativa konsekvenser som forskning menar att övertidsarbete kan medföra. Det kan anses speciellt viktigt då arbetet är flexibelt och möjligt att utföra hemifrån. Mazzetti et al. (2014) konstaterar att det är just modern teknik, exempelvis laptops och smartphones, som skapar större möjligheter för medarbetare att ta med sig arbetet hem vilket i sin tur resulterar i övertidsarbete. För medarbetaren blir det inte en lika tydlig gräns mellan arbete och fritid när det går att arbeta hemifrån. Det kan även vara svårt för medarbetare att arbeta lika effektivt på distans som de hade gjort om de hade varit närvarande fysiskt på arbetsplatsen, vilket även det ökar arbetskraven. Den ökade flexibiliteten i kombination med att övertidsarbete sällan genererar extra ersättning medför att andelen övertidsarbete kan vara svårt att kontrollera (Eurofound, 2006). Då övertid har relaterats till sämre hälsa, vilket enligt föreliggande studie beror på höga arbetskrav, kan bristen på kontroll av övertidstimmar anses vara problematiskt.

Enligt Kelliher och Anderson (2010) är det just det flexibla arbetssättet med laptops och smartphones som medarbetare i ekonomiskt välutvecklade länder använder för att behålla en god balans mellan arbete och fritid. För att det ska resultera i god balans är det dock viktigt att det finns policys och kultur som begränsar det flexibla

arbetet samt att vikten av att tillgodose medarbetare med en god balans för att öka produktiviteten på arbetsplatsen prioriteras.

Sammantaget tyder resultatet på att det finns en samvariation mellan arbetskrav och övertidstimmar. Det innebär att medarbetare och arbetsgivare bör vara observanta gällande att inte ha för höga arbetskrav, då det kan leda till mycket övertidstimmar och vidare olika negativa följder för en medarbetares hälsa.

Referenser

- Arbetsstidslagen* (SFS 1982:673). Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology*, *99*, 274–284. doi: 10.1037/0022-0663.99.2.274
- Beckers, D. G. J., van der Linden, D., Smulders, P. G. W., Kompier, M. A. J., Taris, T. W., & van Yperen, N. W. (2007). Distinguishing between overtime work and long work hours among full-time and part-time workers. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, *33*(1), 37–44. doi:10.5271/sjweh.1062
- Brett, J. & Stroh, L. (2003). Working 61 Plus Hours a Week: Why Do Managers Do It? *Journal of Applied Psychology*, *88*, 67-78. doi: 10.1037/0021-9010.88.1.67
- Burke, R., & Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, satisfactions, and health among managers: Passion versus addiction. *Cross-Cultural Research: The Journal of Comparative Social Science*, *43*, 349-365. doi: 10.1177/1069397109336990
- Dallner, M., Elo, A.-L., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., & Lindström, K. (2000). *Validation of the general Nordic questionnaire (QPSNordic) for psychological and social factors at work* (No. Nord 2000:12). Köpenhamn: Nordic Council of Ministers.
- Dancey, C., & Reidy, J. (2017). *Statistics without Maths for Psychology* (7). Edinburgh: Pearson Education Limited.
- Eurofound. (2006). *Working time and work–life balance in European companies*. Hämtad från <http://praha.vupsv.cz/fulltext/MZ1276.pdf>
- Eurofound. (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Hämtad från https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf
- Eurofound. (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Hämtad från https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011). “Work is my passion”: The Different Affective, Behavioural, and Cognitive Consequences of Harmonious and Obsessive Passion toward Work. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, *28*(1), 27-40. doi: 10.1002/cjas.170

- Haar, J. M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2018). A Cross-National Study on the Antecedents of Work–Life Balance from the Fit and Balance Perspective. *Social Indicators Research*, 1-22. doi: 10.1007/s11205-018-1875-6
- Ho, V. T., Wong, S. S., & Lee, C. H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48, 26-47. doi: 10.1111/j.1467-6486.2009.00878.x
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human relations*, 61, 83-106. doi: 10.1177/0018726709349199
- Kim, S., Park, Y., & Niu, Q. (2016). Micro-break activities at work to recover from daily work demands: Micro-Break Activities. *Journal of Organizational Behavior*, 38, 28-44. doi: 10.1002/job.2109
- Mazzetti, G., Guglielmi D., & Schaufeli, W.B. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 21, 227-253. doi: 10.1037/a0035700
- Mudrack, P., & Naughton, T. (2001). The assessment of workaholism as behavioral tendencies: Scale development and preliminary empirical testing. *International Journal of Stress Management*, 8, 93–111. doi: 10.1023/A:1009525213213
- My Personality Project. (2015). Passion Towards Work Scale. Hämtad 2018-04-27 från: http://mypersonality.org/wiki/doku.php?id=passion_towards_work_scale
- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (6 uppl.). Maidenhead: Open University Press.
- Ployhart, R. E., Schneider, B., & Schmitt, N. (2006). *Staffing Organization - Contemporary Practice and Theory*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Rabenu, E., & Aharoni-Goldenberg, S. (2017). Understanding the Relationship between Overtime and Burnout. *International Studies of Management and Organization*, 47, 324-335. doi: 10.1080/00208825.2017.1382269
- Sargent, L. D., & Terry, D. J. (2000). The moderating role of social support in Karasek's job strain model. *Work & Stress*, 14, 245–261. doi: 10.1080/02678370010025568
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., & Shirom, A. (1997). The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 70, 391-408.

Taber, K.S. (2017). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 7, 1-24 doi: 10.1007/s11165-016-9602-2

Tjänstemännens centralorganisation. (2016). *Vem jobbar övertid och hur mycket?* (7). Hämtad från: <https://www.tco.se/globalassets/rapporter/2016/vem-jobbar-overtid-och-hur-mycket.pdf>

Statistiska Centralbyrån. (2017). Hämtad 2018-04-28 från http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_AM_AM0401_AM0401J/NAKUOvertidAr/?rxid=0d6c1673-f92e-4c05-899f-ac5164706f20

Taloyan, M., Leineweber, C., Hyde, M., & Westerlund, H. (2014). Self-rated health amongst male and female employees in Sweden: a nationally representative study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88, 849–859. doi: 10.1007/s00420-014-1014-x

Uriena, B., Osca, A., & García-Salmones, L., (2017). Role ambiguity, group cohesion and job satisfaction: A Demands-Resources Model (JD-R) Study from Mexico and Spain. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 49, 137-145. doi: 10.1016/j.rlp.2015.09.014

Van Der Hulst, M., & Geurts, S. (2001). Associations between overtime and psychological health in high and low reward jobs. *Work & Stress*, 15, 227-240. doi: 10.1080/026783701110.1080/02678370110066580

Vallerand, R. J., Blanchard, C. M., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 756-767. doi: 10.1037/0022-3514.85.4.756

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Vinberg, S., & Toivanen, S. (2011). Arbetslivet – en bortglömd arena för jämlika hälso- och arbetsvillkor?. *Socialmedicinsk Tidskrift*, 88, 328-337.

Bilaga 1 – Missivbrev

Stort tack för att du vill vara med i vår studie!

Syftet med studien är att undersöka potentiella skillnader i arbetsförhållanden och välmående mellan tjänstepersonal som arbetar olika grader av övertid. Ditt deltagande är frivilligt och det är möjligt att avbryta deltagandet.

När du skickar in dina svar godkänner du insamling av data. Svaren kommer att behandlas anonymt och endast användas till studiens syfte. Inga resultat kommer att tas fram på individ- eller företagsnivå. Resultatet kommer att presenteras i en c-uppsats. Hur du kan ta del av den framkommer efter du lämnat in dina svar.

Studien riktar sig till dig som arbetar heltid och har arbetat på nuvarande arbetsplats de senaste tre månaderna.

Enkäten tar 10-15 minuter att besvara. Besvara frågorna utifrån de senaste tre månaderna.

Vi uppskattar ditt deltagande! Har du några funderingar kan du kontakta oss på ofk15jsb@student.hig.se.

Alice Brinkhagen och Julia Strömberg, studenter vid Personal- och arbetslivsprogrammet på Högskolan i Gävle

Bilaga 2 – Enkät

Del 1

1. Ålder
2. Jag definierar mig som
 - Kvinna
 - Man
 - Övrigt:
3. Högsta avslutade skolutbildning
 - Grundskola
 - Gymnasieskola
 - Grundexamen från universitet (kandidat/magister eller motsvarande)
 - Lic/Dr-examen
 - Övrigt:
4. Har du någon typ av chefsposition just nu?
 - Ja
 - Nej
5. Får du övertidsersättning?
 - Ja
 - Nej
 - Övrigt:
6. Har du arbetat övertid (mer än 40 h/vecka) under de senaste tre månaderna?
 - Ja
 - Nej
7. Om du svarat ja på föregående fråga: Hur många timmar har du arbetat övertid i genomsnitt per månad? (Utgå från de senaste tre månaderna, se gärna din tidsrapportering om möjligt)

Svarade du nej på ovanstående fråga går du vidare till fråga 7 genom att trycka på "nästa".

Del 2

Besvara nedanstående frågor med den siffra som stämmer bäst in på dig.

Har du under de senaste tre månaderna...

1. Aldrig 2. Ibland 3. Ganska ofta 4. Alltid
8. Kunnat koncentrera dig på vad du gör?
9. Haft svårt att sova på grund av oro?
10. Känt att du har en betydelsefull roll i vad som händer?
11. Känt dig kapabel att fatta beslut?
12. Känt dig väldigt pressad?
13. Kunnat klara av de dagliga problemen?
14. Känt dig lycklig med tanke på omständigheterna?
15. Känt att du inte kan komma över svårigheter?
16. Känt dig olycklig och nedstämd?
17. Börjat förlora ditt självförtroende?
18. Börjat tänka på dig själv som en värdelös person?
19. Kunnat ha glädje av vardagslivets aktiviteter?

Del 3

Besvara nedanstående frågor med den siffra som stämmer bäst in på dig de senaste tre månaderna.

1. Mycket sällan eller aldrig
 2. Ganska sällan
 3. Ibland
 4. Ganska ofta
 5. Mycket ofta eller alltid
20. Är din arbetsmängd så ojämnt fördelad att arbetet hopar sig?
 21. Måste du arbeta övertid?
 22. Måste du arbeta i mycket högt tempo?
 23. Har du för mycket att göra?
 24. Kräver ditt arbete fysiskt uthållighet?
 25. Kräver ditt arbete snabba beslut?
 26. Är dina arbetsuppgifter för svåra för dig?
 27. Kräver ditt arbete maximal uppmärksamhet?
 28. Kräver ditt arbete att du utför rörelser med stor precision?
 29. Förekommer det störande avbrott i ditt arbete?
 30. Kräver ditt arbete komplicerade beslut?
 31. Är ditt arbete enformigt?
 32. Måste du upprepa samma arbetsmoment med få minuters mellanrum?
 33. Utför du arbetsuppgifter som du skulle behöva mer utbildning för?

34. Är dina kunskaper och färdigheter till nytta i ditt arbete?
35. Innebär ditt arbete positiva utmaningar?
36. Tycker du att ditt arbete är meningsfullt?
37. Kräver ditt arbete att du införskaffar dig nya kunskaper och färdigheter?
38. Är det möjligt för dig att ha social kontakt med arbetskamrater när du arbetar?
39. Har du under de senaste två åren blivit utsatt för hot eller våld på ditt arbete?
40. Innebär fel som du gör i ditt arbete risk för personskada?
41. Innebär fel som du gör i ditt arbete risk för ekonomiska förluster?
42. Innefattar ditt arbete kontakt med kunder eller klienter?

- Nej
- Ja, mest indirekt kontakt genom post, e-mail etc.
- Ja, mest direkt kontakt (fysiskt möte eller genom telefon)
- Ja, både direkt och indirekt kontakt

Del 4

Om du svarade ja på föregående fråga (om du har kontakt med kunder/klienter), svara också på följande frågor. Gå annars till fråga 45 genom att klicka på "nästa".

Besvara nedanstående frågor med den siffra som stämmer bäst in på dig de senaste tre månaderna.

1. Mycket sällan eller aldrig
 2. Ganska sällan
 3. Ibland
 4. Ganska ofta
 5. Mycket ofta eller alltid
43. Innefattar ditt arbete personlig kontakt med klienter/kunder?
44. Måste du ta emot och behandla klagomål från klienter/kunder?
45. Är du nöjd med din förmåga att upprätthålla ett gott förhållande med dina klienter/kunder?

Del 5

Besvara nedanstående frågor med den siffra som stämmer bäst in på din arbetsplats de senaste tre månaderna.

1. Mycket lite eller inte alls
 2. Ganska lite
 3. Något
 4. Ganska mycket
 5. Väldigt mycket
46. Konkurrensinriktad
47. Uppmuntrande och stödjande
48. Misstroget och misstänksamt
49. Avslappnat och trivsamt
50. Stelt och regelstyrt

Del 6

Besvara nedanstående frågor med den siffra som stämmer bäst in på din arbetsplats de senaste tre månaderna.

1. Mycket sällan eller aldrig
 2. Ganska sällan
 3. Ibland
 4. Ganska ofta
 5. Mycket ofta eller alltid
51. Tar de anställda på din arbetsplats egna initiativ?
52. Uppmuntras de anställda på din arbetsplats att göra förbättringar?
53. Är det tillräckligt med kommunikation på din avdelning?

Del 7

Besvara nedanstående frågor med den siffra som stämmer bäst in på din arbetsplats de senaste tre månaderna.

1. Mycket lite eller inte alls
 2. Ganska lite
 3. Något
 4. Ganska mycket
 5. Väldigt mycket
54. Har du märkt någon ojämlikhet mellan män och kvinnor på din arbetsplats?
55. Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av äldre och yngre på din arbetsplats?
56. Belönas man för ett väl utfört arbete på din arbetsplats (exempelvis genom pengar och/eller uppmuntran)?

57. Tas de anställda väl omhand på din arbetsplats?

58. I vilken utsträckning intresserar sig ledningen för personalens hälsa och välbefinnande?

Del 8

Besvara nedanstående frågor med den siffra som stämmer bäst in på dig de senaste tre månaderna.

1. Mycket sällan eller aldrig
 2. Ganska sällan
 3. Ibland
 4. Ganska ofta
 5. Mycket ofta eller alltid
59. Påverkar kraven i ditt arbete ditt hem- och familjeliv på ett negativt sätt?
60. Påverkar kraven från ditt hem/din familj ditt arbete på ett negativt sätt?

Del 9

Hur viktiga är följande i din uppfattning om ett idealarbete?

1. Helt oviktigt
 2. Mindre viktigt
 3. Viktigt
 4. Mycket viktigt
 5. Helt nödvändigt
61. Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet
62. Att jag får hög lön och andra materiella förmåner
63. Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat

64. Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt

65. Att jag har ett tryggt arbete med regelbunden inkomst

66. Att den fysiska arbetsmiljön är säker och hälsosam

67. Att jag får använda min fantasi och kreativitet i arbetet

Del 10

Fördela sammanlagt 100 poäng genom att ange hur betydelsefulla följande områden är i ditt liv för närvarande. Observera att du sammanlagt ska dela ut 100 poäng.

Förtydligande:

Fritid = t.ex. hobbies, sport, rekreation, umgänge med vänner

Samhälle = t.ex. frivilliga

organisationer, fackföreningar, politiska organisationer

68.

Fritid: 0 10 20 30 40 50
60 70 80 90 100

Samhälle: 0 10 20 30 40 50
 60 70 80 90 100

Arbete: 0 10 20 30 40 50
60 70 80 90 100

Religion: 0 10 20 30 40 50
 60 70 80 90 100

Familj: 0 10 20 30 40 50
60 70 80 90 100

Del 11

Besvara nedanstående frågor med den siffra som stämmer bäst in på dig de senaste tre månaderna.

69. De flesta av mina mål i livet rör mitt arbete.

70. Hur viktigt är arbetet i ditt liv?

Del 13

Besvara nedanstående frågor med den siffra som stämmer bäst in på dig de senaste tre månaderna.

71. Mitt arbete är i balans med andra aktiviteter i mitt liv

72. Jag har svårigheter med att kontrollera mitt begär att arbeta

73. Nya saker som jag upptäcker med mitt arbete får mig att uppskatta det mer

74. Jag har en nästintill manisk känsla kring mitt arbete

75. Mitt arbete återspeglar de egenskaper jag gillar med mig själv

76. Mitt arbete är det enda som verkligen driver mig

77. Mitt arbete är välintegrerat med mitt liv

78. Om jag kunde, så skulle jag bara jobba

79. Mitt jobb är i balans med andra saker som är en del av mig

80. Mitt arbete är så spännande att jag ibland tappar kontrollen för det

81. Jag har intrycket att mitt arbete kontrollerar mig

82. Jag spenderar mycket av min tid till att göra mitt arbete

83. Jag gillar mitt arbete

84. Mitt arbete är viktigt för mig

85. Mitt arbete är en passion för mig

