

Work-life balance

Motivation som personlighet kan predicera upplevelsen av hur arbetslivet
påverkar privatlivet

Anna Hellbom & Maria Johansson

2013

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

Handledare: Anders Flykt
Examinator: Mårten Eriksson

Sammanfattning

Syftet med denna studie var att undersöka om motivation kan predicera upplevelsen av Work-Life Balance (WLB). Offentligt anställda i en medelstor svensk stad fick svara på en webbaserad enkät som bestod av BIS/BAS- skalan (Carver & White, 1994) och delar ur frågeformuläret QPS Nordic (www.metodicum.se). Dessa två delar berörde ämnen som bland annat hur beteende påverkas av belöning och straff, arbetsmotivation och hur interaktionen är mellan arbetslivet och privatlivet. Två regressionsanalyser av en modell med motivationsfaktorer, ålder och antal barn som prediktorvariabler genomfördes där beroendevariablerna för respektive analys var två frågor som berörde denna interaktion, hur arbetslivet påverkar privatlivet respektive hur privatlivet påverkar arbetslivet. En av de valda prediktorvariablerna, BIS, visade sig kunna predicera upplevelsen av WLB och då gällande hur arbetslivet påverkar privatlivet. Regressionsanalysen för hur privatlivet påverkar arbetslivet visade på en tendens att BAS RR skulle kunna predicera WLB.

Nyckelord: **Work- Life Balance, Motivation och BIS/ BAS**

Title: Work- life balance: Motivation seen as personality is able to predict perceived balance between work life and private life.

Abstract

The purpose of this study was to examine if it is possible to predict perceived work- life balance (WLB) by motivation. An internet based survey was done by public employees in a medium-size Swedish city. The survey consisted of the BIS/BAS scale (Carver & White, 1994) and parts of the questionnaire QPS Nordic (www.metodicum.se). These two parts referred to matters of for example the impact of reward and punishment on behaviour, work motivation and the interaction between work life and private life. Two multiple-regression analyses were made of a model with motivation factors, age and number of children as predictor variables and where the dependent variables for each analysis were two questions which referred to this interaction, the effect of work life on private life and the effect of private life on work life. The result exhibited that one of the predictors, BIS, was able to predict perceived work- life balance, in the sense of how work life affects private life. The regression analysis on how private life affects work life showed a tendency, where BAS RR could predict WLB.

Keywords: **Work- Life Balance, Motivation and BIS/ BAS**

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till vår kontaktperson och de personer som deltagit i webbenkätundersökningen. Ni har gjort denna studie möjlig.

Vi vill tacka alla nära och kära som ställt upp med glada tillrop och varit barnvakt. Vi vill slutligen tacka vår handledare Anders Flykt som visat ett stort engagemang och gett det stöd som vi både önskat och behövt.

Anna Hellbom och Maria Johansson

Introduktion

Dagens utvecklade teknik har lett till möjligheten att ständigt vara kontaktbar (Valcour, 2007). Valcour menar vidare att arbetslivet påverkas av globalisering och nedskärningar där förändringarna lett till förväntningar om en ökad tillgänglighet, eller en tro om att det finns sådana förväntningar. Hill, Miller, Weiner och Colihan (1998) poängterar att den utvecklade tekniken bidragit till att individer kan ha med sig sitt kontor vart de än går. Hill med flera redovisar att det virtuella kontoret ger en högre arbetsmoral, bra produktivitet och ökad flexibilitet, men även längre arbetsdagar, negativ påverkan på teamwork och tvetydlig påverkan på balansen mellan arbetet och den privata sfären. Darcy, McCarthy, Hill, och Grady (2012) menar att allt fler kvinnor tillkommer till arbetsmarknaden, familjer som består av dubbla karriärer blir vanligare, den åldrande delen av befolkning blir större och det ensamstående föräldraskapet blir allt mer utbrett. Valcour (2007) betonar att i kombination med att kraven även ökat inom familjen, har balansen mellan arbete och familj blivit en fråga att hantera för individer och organisationer.

Möjligheten till en balans mellan arbete och familj värderas högt hos medarbetare och påverkar valet av yrke och arbetsgivare (Valcour, 2007). Valcour menar även att balansen mellan arbete och familj påverkar attityden i form av arbetstillfredsställelse, karriärmässig tillfredsställelse och engagemang. Därför är det rimligt att dra slutsatsen att samspelet mellan domänerna arbetslivet och privatlivet blir mer komplicerat då den flexibla arbetsplatsen gör att gränserna mellan de två domänerna blir mer otydlig. Detta blir speciellt framträdande då privata familjeförhållanden som bland annat ensamstående föräldrar eller hushåll med två arbetande parter blir allt vanligare, vilket ytterligare påverkar balansen mellan arbetslivet och privatlivet.

Begreppet *Work-Life Balance* (WLB) innebär balans mellan arbetsliv och privatliv och handlar om att någon del inte ska bli åsidosatt utan att det ska finnas utrymme till båda dessa delar av livet (Houston, 2005). Houston argumenterar för att det är en nödvändighet för alla oavsett vilket skede i livet en person befinner sig i. I studier om WLB är det viktigt att förstå antagandena om delarna Work och Life separat (Eikhof, Warhurst & Haunschild, 2007). Eikhof med flera (2007) tar upp det ansvar de båda delarna i WLB innebär där Work-delen beskrivs som ett ansvar gentemot arbetsgivare och arbetsuppgifter. Denna del anser författarna påverkas av hur stor arbetsbördan är, men de belyser även faktorer som arbetstillfredsställelse och ålder som viktiga. Detta gör att ålder kan antas vara en viktig

variabel i upplevelsen av WLB. Life-delen handlar, enligt Eikhof med flera, om ett vårdansvar främst gentemot barn, dock tillägger författarna att det även kan handla om äldre. Detta leder till ett antagande om att antalet barn en person har rimligtvis kan ha en påverkan på upplevelsen av WLB. Eikhof med flera (2007) anser att om WLB föreligger kan det mer bero på de attityder som den anställda har till arbetet snarare än dennes objektiva förutsättningar för att uppnå WLB. Eikhof med flera anser vidare att en förståelse för WLB kan bidra till att anställda får hjälp att kombinera vad det vill göra med vad de måste göra.

WLB handlar alltså om samspelet mellan arbetet och det privata livet (Abendroth & den Dulk, 2011). Abendroth och den Dulk beskriver att balansen ofta definieras utifrån en avsaknad av konflikt mellan de olika rollerna och därmed ansvaret yrket respektive familjelivet innebär. Författarna hävdar vidare att denna rollkonflikt kan leda till att arbetslivet stör familjelivet och vice versa. Abendroth och den Dulk diskuterar även positiva beroendeförhållanden mellan domänerna arbete och familj. Att WLB verkar påverka anställda vad gäller bland annat arbetstillfredsställelse (se Eikhof m.fl., 2007) och engagemang (se Valcour, 2007) innebär att det är ett rimligt antagande om samband mellan upplevelsen av WLB och motivation. Detta då motivation kan antas vara relaterat till hur en person upplever situationer emotionellt och hur de hanterar dessa.

Motivation kan beskrivas utifrån personlighet och då med två dimensioner, ångest och impulsivitet vilka BIS/BAS- skalan utformats utifrån (Carver & White, 1994). Carver och White kopplar ångest till ett neurologiskt system för beteendehinhibering (Behavioral Inhibition System, BIS) som i sin tur reagerar på signaler som straff, icke-belöning och förnyelse, det är alltså ett system som hämmar beteende som kan leda till negativa och smärtsamma konsekvenser. Carver och White ser impulsivitet som ett neurologiskt system för beteendeaktivering (Behavioral Activation System, BAS) där systemet känner av signaler som belöning, icke-straff (non-punishment) och försök till att undkomma straff. Författarna menar att till skillnad från BIS, där personens beteende hämmas, aktiveras BAS i positiv bemärkelse av dessa signaler och triggar en person att nå sina mål. BAS är indelad i tre delskalor; BAS Drive, BAS Fun Seeking samt BAS Reward Responsiveness som enligt Carver och White berör en persons strävan att nå satta mål, en persons önskan om belöning och som lockas av stundens ingivelse respektive fokusering på en persons positiva responser av belöning eller förväntan om belöning.

Grundläggande personlighetsegenskaper som BIS/BAS- motivationssystemen utgör är relaterade till emotioner av positiv och negativ karaktär (Carver & White, 1994). Beroende på hur personligheten styrs av de två dimensionerna BIS och BAS förväntas de emotioner som

uppkommer påverka en persons inställning till och upplevelse av sin omgivning och situation. Dessa grundläggande personlighetsegenskaper borde rimligen även arbetsmotivation vara baserat på samtidigt som arbetsmotivation relaterar till en persons motivation i arbetslivet. Därmed skulle det kunna antas att arbetsmotivation, förutom personlighetsegenskaper, baseras på yttre orsaker.

I en studie där deltagarna fick skatta ledarskap, arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse visades en korrelation ($r = .57$) mellan arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse (Pool, 1997). Enligt Pool ökar arbetsmotivationen i och med en ökning av arbetstillfredsställelsen och tvärtom, vilket gäller oavsett yrkesgrad. Detta gör att det kan diskuteras vilka skillnader som finns mellan motivation som personlighet och arbetsmotivation. I och med att arbetsmotivation kan påverkas och förändras borde det vara yttre faktorer som bidrar och att arbetsmotivation inte är relaterat till personlighetsegenskaper på samma sätt som motivationen. Denna påverkan av yttre faktorer finner stöd hos Pool (1997) som menar att den som presterar bra ser ett starkt samband mellan utförande av arbete och att få belöning som de anser är värdefull.

Arbetsmotivation kategoriseras enligt Katzell och Thompson (1990) utifrån om det handlar om yttre orsaker eller inre processer. Dessa forskare menar att yttre orsaker till arbetsmotivation exempelvis kan vara belöning i form av förmåner och sociala faktorer som en bra arbetsgrupp eller ledare. Inre processer som påverkar arbetsmotivationen är enligt författarna attityder och förväntningar, vilka indirekt kan påverkas av externa variabler.

Syfte och frågeställning

Studiens syfte är att studera relationen mellan motivation och work-life balance. Med avseende på om kan man predicera upplevelsen av work-life balance utifrån motivation, ålder och antal barn?

Hypoteser

Baserat på genomgången forskning tidigare i denna uppsats antas att; Undvikande av bestraffning som motivation, det vill säga höga värden på BIS-skalan, påverkar balansen mellan arbetslivet och privatlivet negativt. Detta genom en upplevelse av att arbetet och dess ansvar påverkar familjelivet genom en försämrad kvalitet. Antal barn antas ha ett positivt samband med hur mycket man upplever att arbetet påverkar familjelivet genom en försämrad kvalitet. Upplevelsen att familjelivet och dess ansvar påverkar arbetet genom en försämrad kvalitet antas vara påverkad av i hur stor utstäckning individen drivs och motiveras av

belöningar, det vill säga höga värden på BAS-skalorna. Arbetsmotivation antas även ha en påverkan på hur mycket arbetet upplevs påverka familjelivet genom en försämrad kvalitet och vice versa.

Metod

Respondenter och urval

De 93 respondenterna var offentligt anställda i en medelstor svensk stad och arbetade inom en förvaltning med närmare 3000 anställda. Medelåldern för respondenterna var 48 år (M= 48.1). Antalet män som deltog i studien var 16 stycken och hade en medelålder på 54 år (M = 53.6). Det var 77 stycken kvinnor som deltog i studien och de hade en medelålder på 47 år (M= 46.9). Studien innehöll ej något internt bortfall på grund utav webbenkätens utformning.

Material

En webbenkät (se Bilaga 1.) utformades i programmet Google-Drive med en kopplad länk till ett excel-dokument där svaren fördes in automatiskt. Enkäten inleddes med fyra generella frågor. Ålder skrevs in manuellt av respondenterna, Kön valdes mellan "man" och "kvinna", Civilstånd hade alternativen "singel", "särbo", "sambo", "gift", "ensamstående" och "annat". Antalet barn hade svarsalternativen "0", "1", "2", "3", "4", "5" och "6 eller fler".

Vidare baserades enkäten på Behavioural Inhibition System (BIS) och Behavioural Activation System (BAS) (BIS/BAS) (Carver & White, 1994). Denna kompletterades med de delar av enkäten QPS Nordic (www.metodicum.se) som berör Arbetsmotivation och Samband mellan arbetsliv och privatliv. Fråga 1-23 berörde motivationsfaktorerna BIS/BAS där en svensköversatt version av BIS/BAS- skalan (Carver & White, 1994) användes. Alternativen var från 1-4, 1 "Mycket sant när det gäller mig", 2 "Något sant när det gäller mig", 3 "Något falskt när det gäller mig", 4 "Mycket falskt när det gäller mig". Sju påståenden är kopplade till BIS, fem påståenden till BAS Reward Responsiveness (RR), fyra till BAS Drive och fyra påståenden är kopplade till BAS Funseeking (Carver & White, 1994). Vidare berörde fråga 24-31 Arbetsmotivation som mättes med frågor från QPS Nordic (www.metodicum.se) med alternativ 1-5, 1 "Helt nödvändigt", 2 "Mycket viktigt", 3 "Viktigt", 4 "Mindre viktigt" och 5 "Helt oviktigt". Frågorna 32-33 berörde QPS Nordics Samband mellan arbetsliv och privatliv (www.metodicum.se) med alternativen 1-5, 1 "Mycket sällan eller aldrig", 2 "Ganska sällan", 3 "Ibland", 4 "Ganska ofta" och 5 "Mycket ofta eller alltid".

Tillvägagångssätt

Undersökningsgruppen rekryterades via organisationens HR-chef som var vår kontaktperson. HR-chefen skickade enkäten i pdf-format till berörda chefer och fackliga organisationer för godkännande.

Den webbaserade enkäten gick ut till totalt 500 offentligt anställda i en medelstor svensk stad. Ett mail med missivbrev (se Bilaga 2.) och medföljande länk till den webbaserade enkäten skickades ut av en till organisationen knuten konsult. Urvalet gjordes av personalhandläggaren på berörd förvaltning. Missivbrevet innehöll information till respondenterna om anonymiteten, tiden som enkäten beräknades ta och att deltagandet var frivilligt. Webbenkäten utformades så att alla frågor krävde svar för att inskickande skulle vara möjligt. Ett påminnelsebrev mailades ut en vecka efter första utskicket av den anlitade konsulten (se Bilaga 3.).

Design och dataanalys

Två multipelregressionsanalyser genomfördes med hjälp av statistikprogrammet SPSS v.20.0. Frågorna 32 ”Påverkar kraven i ditt arbete, ditt hem – och familjeliv på ett negativt sätt?” och 33 ”Påverkar kraven i ditt hem/din familj, ditt arbete på ett negativt sätt?” användes var för sig som beroendevariabler i respektive multipelregressionsanalys. De tre BAS faktorerna; BAS RR, BAS Drive och BAS Fun Seeking, BIS, Arbetsmotivation, Ålder samt Antalet barn användes som prediktorer i analyserna. Den statistiska signifikansnivån för studien var $p < .05$. I enkäten var fråga 2 och 22 de enda påståendena som inte hade omvänd poängskala (Carver & White, 1994), vilket tagits hänsyn till i analysen. I uppsatsskrivandet användes struktur enligt APA och Amerikanska systemet vilket innebär att resultatet presenteras med punkt som decimalseparator.

Forskningsetiska överväganden

I missivbrev och påminnelsebrev betonades frivilligheten att delta för respondenterna i urvalet. I syfte att respondenterna skulle kunna uppleva en valbarhet och samtidigt vara anonyma valdes webbenkät som distributionsform. Anonymiteten stärktes ytterligare i och med att vår kontaktperson valde att låta en konsult skicka ut den webbaserade enkäten i ett system där mailadresserna ej syntes och därmed skyddade urvalet. Det Excel-dokument där svaren inkom innehöll ingen annan personlig information förutom svaren på enkätfrågorna, ålder, antalet barn, kön och civilstånd. Frågorna gällande Ålder, Kön, Civilstånd och Antal

barn skulle möjligtvis kunna röja anonymiteten, dock har informationen endast använts i analys av gruppen som helhet. Den inkomna data har dessutom endast varit tillgänglig för och behandlats av uppsatsförfattarna, med yttersta respekt för respondenterna. Utöver detta är inte organisationen och lokalisering i landet tillräckligt tydlig för att kunna avslöja specifika detaljer. Efter avslutad undersökning raderades det använda materialet.

Resultat

Resultatet inleds med en presentation av bivariata korrelationerna mellan prediktorvariablerna. Därefter redovisas hur väl modellen kan predicera svaren på fråga 32 ”Påverkar kraven i ditt arbete, ditt hem – och familjeliv på ett negativt sätt?” som beroendevariabel. Avslutningsvis presenteras multipelregressionsanalysen där fråga 33 ”Påverkar kraven i ditt hem/din familj, ditt arbete på ett negativt sätt?” är beroendevariabel.

De bivariata korrelationerna mellan prediktorvariablerna visade inte på någon multikollinearitet (se Dancey & Reidy, 2011, s. 414) (se Tabell 1.).

Tabell 1. *Bivariata korrelationer mellan prediktorvariablerna*

| | BIS | BAS RR | BAS Drive | BAS Funseeking | Ålder | Antal Barn | Arbetsmotivation |
|------------------|-------|--------|-----------|----------------|-------|------------|------------------|
| BIS | 1 | | | | | | |
| BAS RR | .449* | 1 | | | | | |
| BAS Drive | .202 | .445* | 1 | | | | |
| BAS Funseeking | .072 | .351* | .468* | 1 | | | |
| Ålder | .301* | .071 | .154 | .066 | 1 | | |
| Antal Barn | .145 | .028 | .027 | .119 | .382* | 1 | |
| Arbetsmotivation | .189 | .334* | .052 | .035 | .059 | -.007 | 1 |

* Korrelationen är signifikant på en .01 nivå (2-tailed)

En multipelregressionsanalys av modellen för att predicera svaren på frågan ”Påverkar kraven i ditt arbete, ditt hem – och familjeliv på ett negativt sätt?” visade att modellen predicerar bättre än slumpen, $F(6,86) = 2.79$, $p < .02$. Modellen förklarade 16 procent av variansen i svaren på frågan ($R = .40$, $R^2 = .16$, $R^2_{\text{korrigerad}} = .10$). Endast prediktorvariabeln BIS bidrog signifikant till modellen (se Tabell 2.).

Tabell 2. Regressionskoefficienter som visar på hur variablerna predicerar fråga 32
 ”Påverkar kraven i ditt arbete, ditt hem – och familjeliv på ett negativt sätt?”

| Model | Ostandard Koefficienter | | Standard Koefficienter | t | Sig. |
|------------------|-------------------------|------------|------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4.789 | 0.804 | | 5.959 | .000 |
| BIS | -1.025 | 0.307 | -0.391 | -3.342 | .001 |
| BAS RR | 0.039 | 0.369 | 0.013 | 0.106 | .916 |
| BAS Drive | 0.090 | 0.214 | 0.050 | 0.419 | .676 |
| BAS Funseeking | 0.055 | 0.218 | 0.029 | 0.254 | .800 |
| Ålder | 0.010 | 0.011 | 0.100 | 0.886 | .378 |
| Antal Barn | -0.144 | 0.097 | -0.161 | -1.487 | .141 |
| Arbetsmotivation | 0.266 | 0.237 | 0.118 | 1.121 | .266 |

En multipelregressionsanalys av modellen för att predicera svaren på fråga ”Påverkar kraven i ditt hem/din familj, ditt arbete på ett negativt sätt?” visade på en tendens att modellen predicerar bättre än slumpen, $F(6,86) = 1.09, p = n.s.$ Endast BAS RR var den variabel som bidrog till denna tendens (se Tabell 3.).

Tabell 3. Regressionskoefficienter som visar på hur variablerna predicerar fråga 33
 ”Påverkar kraven i ditt hem/din familj, ditt arbete på ett negativt sätt?”

| Model | Ostandard Koefficienter | | Standard Koefficienter | t | Sig. |
|------------------|-------------------------|------------|------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.893 | 0.715 | | 2.649 | .010 |
| BIS | -0.427 | 0.273 | -0.193 | -1.566 | .121 |
| BAS RR | 0.634 | 0.328 | 0.254 | 1.934 | .056 |
| BAS Drive | -0.247 | 0.190 | -0.165 | -1.302 | .196 |
| BAS Funseeking | 0.056 | 0.194 | 0.035 | 0.286 | .776 |
| Ålder | 0.014 | 0.010 | 0.169 | 1.429 | .157 |
| Antal Barn | -0.080 | 0.086 | -0.106 | -0.933 | .354 |
| Arbetsmotivation | -0.013 | 0.212 | -0.007 | -0.059 | .953 |

Diskussion

Modellen för frågan ”Påverkar kraven i ditt arbete, ditt hem – och familjeliv på ett negativt sätt?” visar att poängen på BIS-variabeln bidrog signifikant till att predicera svaren att arbetet påverkar familjelivet negativt. Detta var i enlighet med vår hypotes. Däremot hade hypotesen bara delvis stöd då antalet barn ej visade på någon signifikant påverkan på den upplevda balansen gällande hur arbetslivet påverkar privatlivet. Modellen för frågan ”Påverkar kraven i ditt hem/din familj, ditt arbete på ett negativt sätt?” visade bara en tendens av att BAS RR (reward responsiveness) påverkar balansen mellan privatlivet och arbetslivet vilket går i linje med vår hypotes. Arbetsmotivation visade ej någon signifikant påverkan i någon av modellerna.

Privatlivet och arbetslivet innebär olika typer av ansvar som till exempel vårdansvar och ansvar gentemot arbetsgivare och arbetsuppgifter (Eikhof m.fl., 2007). De ökade kraven i familjeförhållanden som Darcy med flera (2012) tar upp, till exempel ensamstående föräldraskap eller familjer med dubbla karriärer kan leda till att straff i arbetssammanhang påverkar i större utsträckning. I vår studie framkom att höga värden på prediktorvariabeln BIS minskar den upplevda balansen mellan arbetsliv och privatliv. Resultatet visar då på ett samband mellan det neurologiska system för beteendehämning som Carver och White (1994) beskriver att ångest är kopplat till. Författarna menar att systemet hämmar beteende som kan resultera i negativa konsekvenser och reagerar på straff, icke-belöning och förnyelse. Höga värden på BIS påvisar att faktorer som till exempel straff, som i ett arbetssammanhang kan vara övertid eller dylikt, gör att det blir konflikt mellan de olika rollerna, arbetsliv och privatliv. Då WLB innebär avsaknad av konflikt (Abendroth & den Dulk, 2011) kan faktorer som exempelvis övertid störa balansen.

Att det rimligen skulle finnas ett samband mellan motivation och upplevelsen av WLB baserades på forskningen nämnd ovan samt på Eikhof med flera (2007) och Valcours (2007) antaganden om att WLB påverkar arbetstillfredsställelse och engagemang hos anställda. Att även Houston (2005) beskriver att WLB handlar om att ingen av delarna, arbetsliv och privatliv, ska bli åsidosatta utan båda måste tillgodoses stärkte tankarna kring att upplevelsen av WLB påverkas av personligheten och externa faktorer som till exempel belöning, straff och familjesituation. Då krav i form av straff tillkommer i arbetslivet kan en person som exempelvis upplever övertid som ett straff, och därav har höga värden på BIS, i och med detta känna negativa emotioner. En förklaring till studiens resultat skulle kunna vara att dessa

emotioner i sin tur kan leda till att balans inte upplevs mellan arbetsliv och privatliv. Kraven på tillgänglighet som idag skapats av den nya tekniken (Hill m.fl., 1998) kan även leda till att balansen mellan arbetslivet och privatlivet försämras. Författarna menar att flexibilitet, förbättrad produktivitet och högre arbetsmoral är positiva resultat av medarbetare som ständigt är kontaktbara men att det även innebär negativa aspekter i form av längre arbetsdagar och påverkan på WLB. Detta ökade krav på tillgänglighet innebär ett ökat ansvar inom arbetslivet vilket då kan innebära att ansvaret i privatlivet drabbas negativt. Det kan då innebära att en person med höga BIS-värden upplever sig hämmas och känner negativa emotioner (Carver & White, 1994) som leder till åsidosättande av privatlivet och det ansvar som det innebär.

Att antalet barn inte påverkar upplevelsen av WLB skulle kunna bero på att respondenterna i studien har en relativt hög medelålder vilket därmed skulle kunna innebära att de barn de uppgett sig ha möjligtvis inte bor hemma längre eller ej räknas som småbarn. Genom att utforma enkäten så att eventuella barn angetts och huruvida de bor hemma eller inte hade kunnat bidra med intressant information som hade varit relevant för studiens syfte. En annan anledning till vår studies resultat skulle kunna vara den upplevelse av balans mellan arbetsliv och privatliv Wattis, Standing och Yerkes (2013) beskriver att arbetande mammor har trots att de har barn. Författarna förklarar detta med att arbetet kan ses som ett uppskattat avbrott från familjeansvaret, vara socialt tillfredsställande, att arbetet innebär uppskattning och status samt att de är bra förebilder för barnen. Eikhof med flera (2007) bekräftar det som Wattis med flera tar upp med att kvinnor som har barn har längre arbetstimmar. Detta beror enligt författarna på att de anser att arbetet är lättare att utföra än det ansvar som väntar hemma.

Intressant var också den tendens som visade sig i resultatet. Då BAS RR visar höga värden kan det antas innebära att den upplevda WLB mellan privatlivet och arbetslivet ökar. BAS RR, en delskala i BAS, handlar enligt Carver och White (1994) om hur det neurologiska systemet för beteendeaktivering reagerar på signaler som främjar en person att nå sina mål. Författarna beskriver BAS RR som det system som gör att en person aktiveras då belöning fås eller förväntas att mottas. Denna tendens skulle kunna bero på att en person som drivs av att få belöning till följd av detta upplever bland annat positiva emotioner. Dessa emotioner skulle kunna vara förklaringen till att personen kan uppleva en balans privatlivet och arbetslivet och tillfredsställelse i sin situation. Stöd vid behov från arbetsgivaren, i form av ledighet, flexibel arbetstid och så vidare, ses som en belöning som då kan gynna balansen mellan privatlivet och arbetslivet.

Enligt Pool (1997) finns ett, oavsett yrkesgrad, starkt samband mellan arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse och att den som presterar bra ser ett starkt samband mellan utförande av arbete och att få belöning som de anser är värdefull. Arbetsmotivation kategoriseras utifrån yttre orsaker som exempelvis belöning och inre processer som bland annat förväntningar (Katzell & Thompson, 1990). Baserat på denna forskning antogs arbetsmotivation påverka upplevelsen av WLB vilket visade sig vara en felaktig hypotes då resultatet inte visade någon signifikant påverkan. Även om studien inte kunde påvisa att arbetsmotivation är en faktor som kan predicera WLB, så borde man ta i beaktande det som Katzell och Thompson (1990) tar upp. Detta då resultatet skulle kunna förklaras med att motivation som personlighet är en faktor som påverkar upplevelsen av WLB men att det finns en indirekt relation till arbetsmotivation. Upplever en person balans mellan arbetsliv och privatlivet menar Valcour (2007) att arbetstillfredsställelsen påverkas positivt. Personalfrämjande insatser som påverkar arbetstillfredsställelsen skulle då kunna påverka arbetsmotivation vilket då även indirekt påverkar upplevelsen WLB i positiv bemärkelse.

Studien valdes att göra med hjälp av en kvantitativ undersökning där respondenterna fick fylla i en webbaserad enkät i syfte att de själva skulle kunna välja om och när de ville delta. Valet av att göra en enkätstudie baserades på den tidsåtgång det skulle komma att kräva i jämförelse med intervjuer. I och med att syftet med studien var att genomföra en regressionsanalys genererade en enkätstudie rätt typ av data. Det hade varit önskvärt med en högre svarsfrekvens då en större mängd data ytterligare hade kunnat bidra med intressant information i ämnet. Här hade det kunnat underlätta att dela ut enkäterna i pappersform istället. I syfte att mäta motivation och se om det kunde predicera WLB användes BIS/BAS-skalan av Carver och White (1994) och QPS Nordic (www.metodicum.se). BIS/BAS- skalan är enligt Carver och White (1994) ett mätinstrument som med god validitet och tillräcklig reliabilitet mäter vad en person motiveras av och är ett välanvänt mätinstrument (Levinson m.fl., 2011).

Med ett större antal respondenter skulle möjligtvis den tendens i form av BAS RRs påverkan på WLB kunnat vara starkare samt att andra faktorer hade kunnat uppvisa förväntad effekt. Således bör fortsatt forskning genomföras med fler respondenter. Dessutom kan vidare forskning på området utföras med fler variabler för att på så sätt kunna få en mer utförlig bild av vad som predicerar WLB, och på så sätt underlätta ytterligare för arbetsgivare.

Avlutningsvis har den praktiska relevansen av studien betydelse för organisationer och medarbetare. Att få en ökad förståelse för det subjektiva i hur personer upplever WLB samt de olikheter som finns bland människor och vad de motiveras av, kan

leda till ett förbättrat personalarbete. Detta kan i sin tur innebära en ökad attraktionskraft för organisationer och gynna medarbetare positivt. En medveten arbetsgivare som skapar förutsättningarna för en god balans uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för både befintliga och potentiella medarbetare. Ehrhart, Mayer och Ziegerts (2012) studie om webbaserad rekrytering visade att det är möjligt att predicera en organisations attraktivitet utifrån hemsidans innehåll av information om WLB. Ehrhart med flera beskriver att unga personer på arbetsmarknaden värderar WLB högt och är något som ses som det huvudsakliga karriärmålet i vissa grupper. Balans mellan arbete och familj är en viktig aspekt i val av yrke och arbetsgivare då den är högt värderad, påverkar attityden i form av arbetstillfredsställelse, karriärmässig tillfredsställelse och engagemang (Valcour, 2007). Genom att exempelvis erbjuda medarbetarna en flexibel schemaläggning i syfte att möta familjens behov kan hanterandet av arbetets och hemmets krav underlättas vilket även bevisats generera en bättre upplevelse av WLB (Kinman & Jones, 2008). Att vara medveten om att motivation som personlighet påverkar denna balans kan arbetsgivare genom medvetna val främja motivationen och upplevelsen av WLB hos sina medarbetare.

Referenser

- Abendroth, A., & den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234-256.
doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0950017011398892>
- Carver, C. S., & White, T. L. (1994). Behavioral inhibition, behavioral activation, and affective responses to impending reward and punishment: The BIS/BAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(2), 319-333
- Dancey, C.P. & Reidy, J. (2011). *Statistics without maths for psychology*. (5th ed.) Harlow, England: Prentice Hall/Pearson.
- Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J., & Grady, G. (2012). Work–life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*, 30(2), 111-120. doi:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.emj.2011.11.001>
- Ehrhart, K. H., Mayer, D. M., & Ziegert, J. C. (2012). Web-based recruitment in the millennial generation: Work–life balance, website usability, and organizational attraction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(6), 850-874. doi:<http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2011.598652>
- Eikhof, D. R., Warhurst, C., & Haunschild, A. (2007). Introduction: What work? What life? What balance? *Employee Relations*, 29(4), 1-9.
doi: <http://dx.doi.org/10.1108/01425450710839452>
- Hill, E.J., Miller, B. C., Weiner, S. P., Colihan, J. (1998) Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, 51 (3), 667-683.
doi:<http://dx.doi.org.webproxy.student.hig.se:2048/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x>
- Houston, D.M. (red.) (2005). *Work-life balance in the 21st century*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Katzell, R. A., & Thompson, D. E. (1990). Work motivation: Theory and practice. *American Psychologist*, 45(2), 144-153. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.144>

- Kinman, G., & Jones, F. (2008). Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict: Testing an expanded model. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 236-251. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/02683940810861365>
- Levinson, C.A., Rodebaugh, T.L., & Frye, T. (2011). An Examination of the Factor, Convergent, and Discriminant Validity of the Behavioral Inhibition System and Behavioral Activation System Scales. *J Psychopathol Behav Assess*, 33, 87-100.
- Metodicum Infoservice. (u.å). QPS Nordic. Hämtad 9 januari, 2013, från Metodicum Infoservice, http://www.metodicum.se/Databas/Formdata_Formid_107.html.
- Pool, S. W. (1997). The relationship of job satisfaction with substitutes of leadership, leadership behavior, and work motivation. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 131(3), 271-283. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/00223989709603514>
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6),1512-1523. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>
- Wattis, L., Standing, K., & Yerkes, M. A. (2013). Mothers and work–life balance: exploring the contradictions and complexities involved in work–family negotiation, *Community, Work & Family*, 16 (1), 1-19, doi: <http://dx.doi.org/10.1080/13668803.2012.722008>

[Edit this form](#)

Motivation och Work-life balance

*** Required**

Ålder? *

Kön: *
Civilstånd: *
Barn: *

Enkäten består av påståenden och frågor som Ni antingen kan instämma med eller inte instämma med. För varje påstående eller fråga skall Ni ange hur mycket Ni instämmer eller inte instämmer med det angivna påståendet eller frågan.

Var snäll och besvara samtliga påståenden och frågor; lämna inga påståenden eller frågor obesvarade. Välj endast ett alternativ för varje påstående. Försök att vara så ärlig och sanningsenlig som möjligt. Besvara varje påstående eller fråga var för sig. Med detta menas att Ni inte skall oroa Er för att inte vara konsekvent i Era svar.

En persons familj är det mest viktiga i livet. *

Mycket sant när det gäller mig

Något sant när det gäller mig

Något falskt när det gäller mig

Mycket falskt när det gäller mig

Även om något dåligt är på väg att hända mig, upplever jag sällan rädsla eller nervositet. *

Mycket sant när det gäller mig

Något sant när det gäller mig

Något falskt när det gäller mig

Mycket falskt när det gäller mig

Jag skyr inga medel för att få det jag vill ha. *

Mycket sant när det gäller mig

Något sant när det gäller mig

Något falskt när det gäller mig

Mycket falskt när det gäller mig

När jag gör något bra, vill jag gärna fortsätta med det. *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig
- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

Jag är alltid villig att prova något nytt, om jag tror att det kan vara kul. *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig
- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

Hur jag klär mig är viktigt för mig. *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig
- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

När jag får något jag vill ha känner jag mig upprymd och full av energi. *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig
- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

Kritik och tillrättavisningar sårar mig ganska mycket. *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig
- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

När jag vill ha något gör jag ofta vad som helst för att få det. *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig
- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

Jag gör ofta saker av ingen annan anledning än att det kanske kommer att bli kul. *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig
- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

Det är svårt för mig att hitta tid till saker, så som att klippa håret. *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig

- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

Om jag ser en chans att få något jag vill ha, tar jag den direkt. *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig
- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

Jag känner mig ganska orolig och nervös när jag tror eller vet att någon är arg på mig. *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig
- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

När jag ser en möjlighet för något jag tycker om, känner jag mig genast upprymd. *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig
- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

Jag handlar ofta på stundens ingivelse. *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig
- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

Om jag tror att något obehagligt kommer att hända blir jag ofta ganska upprörd. *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig
- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

Jag funderar ofta varför folk betar sig som de gör. *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig
- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

När bra saker händer mig, påverkar det mig starkt. *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig
- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

Jag känner mig orolig när jag tror att jag har gjort dåligt ifrån mig på något som är viktigt. *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig
- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

Jag har en längtan efter spänning och nya upplevelser. *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig
- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

När jag är ute efter någonting låter jag inget hindra mig. *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig
- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

Jag har väldigt få rädslor, i jämförelse med mina vänner. *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig
- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

Jag skulle bli upprymd över att vinna en tävling. *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig
- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

Jag oroar mig för att göra misstag *

- Mycket sant när det gäller mig
- Något sant när det gäller mig
- Något falskt när det gäller mig
- Mycket falskt när det gäller mig

Hur viktigt är följande i din uppfattning om idealarbete?

Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet *

- Helt oviktigt
- Mindre viktigt
- Viktigt
- Mycket viktigt

- Helt nödvändigt

Att jag får hög lön och andra materiella förmåner. *

- Helt oviktigt
 Mindre viktigt
 Viktigt
 Mycket viktigt
 Helt nödvändigt

Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat *

- Helt oviktigt
 Mindre viktigt
 Viktigt
 Mycket viktigt
 Helt nödviktigt

Att arbetet ger mig känslan av att ha utfört något värdefullt *

- Helt oviktigt
 Mindre viktigt
 Viktigt
 Mycket viktigt
 Helt nödvändigt

Att jag har ett tryggt arbete med regelbunden inkomst *

- Helt oviktigt
 Mindre viktigt
 Viktigt
 Mycket viktigt
 Helt nödvändigt

Att den fysiska arbetsmiljön är säker och hälsosam *

- Helt oviktigt
 Mindre viktigt
 Viktigt
 Mycket viktigt
 Helt nödvändigt

Att jag får använda min fantasi och kreativitet i arbete *

- Helt oviktigt
 Mindre viktigt
 Viktigt
 Mycket viktigt
 Helt nödvändigt

Arbetsliv och privatliv

Påverkar kraven på ditt arbete, ditt hem och familjeliv på negativt sätt? *

- Mycket sällan eller aldrig
- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska ofta
- Mycket ofta eller alltid

Påverkar kraven i ditt hem och din familj, ditt arbete på ett negativt sätt? *

- Mycket sällan eller aldrig
- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska Ofta
- Mycket ofta eller alltid

Submit

Powered by


This content is neither created nor endorsed by Google.

[Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

Bilaga 2.

Hej!

Vi heter Anna Hellbom och Maria Johansson och studerar Personal- och arbetslivsprogrammet på Högskolan i Gävle. I vårt examensarbete studerar vi förhållandet mellan motivation och balansen mellan arbetsliv och privatliv (Work-life balance). Vi är intresserade av att veta hur dessa faktorer samspelar och påverkar er och vill därför ha er hjälp med vår undersökning.

Enkäten består av tre delar och instruktioner till dessa finns i början av enkäten. Att delta är frivilligt och ni kommer att vara anonyma genom hela undersökningen. Resultatet kommer ej att kunna kopplas till er personligen.

Enkäten beräknas ta 10-20 minuter att genomföra och vi ber er att svara så sanningsenligt som möjligt men gärna att du väljer det alternativ som du först kommer att tänka på.

Om du har några funderingar angående enkäten får du gärna kontakta oss på: xxx-xxxxxx eller xxx-xxxxxx.

För att komma till enkäten följer du denna länk:

https://docs.google.com/forms/d/1RR9ICWNDiuObVx1t4ipDcqWMdr2Hls_iUKp2MvpX_k/viewform

Besvara gärna enkäten så snart som möjligt.

Vi är tacksamma för er medverkan!
Med Vänlig Hälsning,

Anna Hellbom och Maria Johansson
Handledare: Docent Anders Flykt

Bilaga 3.

Hej!

Vi vill påminna om den enkät vi skickade ut tidigare. Om du inte redan har besvarat enkäten skulle vi uppskatta om du tog dig tid att fylla i den för att hjälpa oss i vår undersökning.

Vi heter Anna Hellbom och Maria Johansson och studerar Personal- och arbetslivsprogrammet på Högskolan i Gävle. I vårt examensarbete studerar vi förhållandet mellan motivation och balansen mellan arbetsliv och privatliv (Work-life balance). Vi är intresserade av att veta hur dessa faktorer samspelar och påverkar er och vill därför ha er hjälp med vår undersökning.

Enkäten består av tre delar och instruktioner till dessa finns i början av enkäten. Att delta är frivilligt och ni kommer att vara anonyma genom hela undersökningen. Resultatet kommer ej att kunna kopplas till er personligen.

Enkäten beräknas ta 10-15 minuter att genomföra och vi ber er att svara så sanningsenligt som möjligt.

Om du har några funderingar angående enkäten får du gärna kontakta oss på: xxx-xxxxxx eller xxx-xxxxxx.

För att komma till enkäten följer du denna länk:

https://docs.google.com/forms/d/1RR9ICWNDiuObVx1t4ipDcqWMdr2Hls_iUKp2MvpX_k/viewform

Besvara gärna enkäten så snart som möjligt.

Vi är tacksamma för er medverkan!
Med Vänlig Hälsning,

Anna Hellbom och Maria Johansson
Handledare: Docent Anders Flykt