

# En tvärsnittsstudie om sambandet mellan arbetskontrollokus och gränssättning mellan arbetsliv och privatliv

Av: Fredrik Sjölander & Hedda Hessel

Handledare: Maja Wall  
Södertörns högskola | Institutionen för Samhällsvetenskaper  
Kandidatuppsats 15 hp  
Psykologi C | Höstterminen 2023  
Personalvetarprogrammet



SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM  
sh.se

## EN TVÄRSNITTSSTUDIE OM SAMBANDET MELLAN ARBETSKONTROLLOKUS OCH GRÄNSSÄTTNING MELLAN ARBETSLIV OCH PRIVATLIV

Fredrik Sjölander & Hedda Hessel

### Abstract

The interest in boundaries between work and personal life has become more invigorated since the Covid-19 pandemic, where many people had to work from home which potentially blurred the lines between work and family life. This technological development which made working from home during the pandemic possible is not likely to stagnate. Therefore it is of importance to investigate boundaries and what other factors can possibly affect them further. One such factor being control and the belief that one does or does not have it. The aim of this study was to look for a relationship between Boundary Strength at Home (BSH) and Work Locus of Control (WLOC) with demographic variables such as age and gender. This was researched through a survey sent to different work related forums using a mix of snowball and convenience sample (n=153). The results did not support there being a relationship between BSH and WLOC. Although, the results did show an interaction effect between WLOC and age in relation to BSH. It is unclear why this interaction effect manifested but it suggests that age is not as trivial of a factor as first thought. Therefore we encourage further research into the relationship between age, WLOC and boundary management.

Möjligheten till en flexibel relation mellan arbetsliv och privatliv är något som ökat i takt med den teknologiska utvecklingen. Detta är något som drevs till sin spets under Covid-19 pandemin där många organisationer och människor tvingades gå från att arbeta på arbetsplatsen till att arbeta hemifrån i princip över en natt. Många organisationer fortsatte också att experimentera med att arbeta hemifrån likt de former som varade under pandemin även efter pandemin var över. Att arbeta hemifrån innebär att traditionella gränser mellan arbetsliv och privatliv som tid och rum kringgås. Med tanke på att ny teknologi möjliggjort en utsuddning av gränsen mellan arbetsliv och privatliv så pratas det fortfarande om att hitta en balans mellan arbetsliv och privatliv (Bulger et al., 2007 s. 370). När de traditionella gränserna som finns mellan arbetsliv och privatliv i tid och rum går att suddas ut blir gränssättning en uppgift som individen själv måste hantera mer aktivt. Stressrelaterade sjukskrivningar är något som ökat sedan 2010 men under pandemin sjönk antalet något troligen för att människor fick fler möjligheter att själva få ihop sin vardag (Försäkringskassan 2022). Därför blir det intressant att undersöka hur individen sätter gränser och hur mycket kontroll den anser sig ha över hur den sätter sina gränser mellan arbetsliv och privatliv, då det kan få effekt på individens hälsa och benägenhet till sjukskrivning.

Eftersom både privatlivet och arbetslivet har stor påverkan på individens liv innebär det också möjligheter för dessa domäner att utöva en viss kontroll. En del av kontrollen kan användas till att hantera denna diffusa övergång mellan de två domänerna, arbetsliv och privatliv (Galvin et al., 2018, s. 823-826). Arbetande människor skapar gränser genom ett behov av

kontroll för att kunna hantera de olika roller de besitter i de olika domänerna, men dessa gränser kan också variera i styrka. Där intrång från en annan domän till den andra, exempelvis när arbete gör intrång på privatlivet, skapas en känsla av mindre upplevd kontroll hos individen (Bulger et al., 2007, s. 366). Att arbetsliv och privatliv fortfarande betraktas som två olika domäner och kan vara något som behöver en separering eller integrering, kan bero på att det är skillnad mellan rollen som exempelvis förälder och rollen som anställd i en organisation. Därför blir det också viktigt att hantera gränsen mellan rollerna i arbetslivet respektive privatlivet.

### **Teoretisk genomgång av Boundary management och Boundary strength at home**

Att arbetsliv och privatliv är separata och måste förhålla sig till varandra är ett koncept som går att spåra till 1800-talet och industriella revolutionen och sedan dess har synen på relationen utvidgats (Ashforth et al., 2000). Några av de tidiga teorierna om att balansera relationen mellan arbetslivet och privatlivet handlade om hur dessa två sidor ibland kunde hamna i konflikt, men också hur de kan berika varandra eller integreras. De tidiga teorierna har delvis lagt grunden för hur relationen mellan arbetsliv och privatliv betraktas, även om de inte används i samma utsträckning längre (Ashforth et al., 2000; Sue Campbell Clark, 2000). Diskussionen om hanteringen mellan arbetsliv och privatliv faller inom ämnesområdet Boundary Management (Gränshantering).

Det är viktigt att förstå att fältet gränshantering består av många olika teorier som fokuserar på olika aspekter av gränshantering men de faller fortfarande inom området gränshantering. Detta innebär att en mindre förklaring av flera aspekter inom detta fält är nödvändig. Nedan följer en kort sammanfattning av de viktigaste delarna av gränshanterings-fältet som kommer att vara relevant. Poängen med att ta upp många olika teorier kortfattat är för att ge en korrekt bild av fältet som bidrar till förståelsen av denna studie. De grupper av teorier inom gränshantering som presenteras är resursbaserade teorier, identitetsbaserade teorier och Boundary Theory (gränsteori).

#### **Resursbaserade teorier**

Resursbaserade teorier menar på att konflikt mellan privatliv och arbetsliv dränerar resurser som mental energi och ork medan när arbetsliv och privatliv berikar varandra så ansamlas resurser, exempelvis socialt stöd och ork. De resursbaserade teorierna menar är att olika roller kräver olika mycket resurser och individer måste hantera och ta beslut om vilka roller som ska allokeras de begränsade resurser som en individ har (Allen & French, 2023, s. 440). Olika roller får större betydelse för hanteringen av privatliv och arbetsliv i de identitetsbaserade teorierna.

#### **Identitetsbaserade teorier**

Identitetsbaserade teorier undersöker hur individer konstruerar sin identitet genom olika sociala kategorier, vilket i sin tur påverkas av de roller de uppfattar sig själva inneha. Att identifiera sig med olika sociala roller bidrar till känslan att tillhöra den sociala världen. När en individ upplever att den kan identifiera sig med en specifik roll kan detta hjälpa ens egna definition av vem den är och skapar även tillfällen för att ändra vissa beteenden, exempelvis för att förstärka den roll individen redan har (Stryker, 1968). Denna förstärkning kan också uttrycka sig i individens gränshantering mellan arbetsliv och privatliv. Dessutom går det att avgöra vilken roll som är viktigast för individens identitet baserat på vilken roll den spenderar mest tid i (Greenhaus & Powell, 2012). Dessa olika roller blir alltså ett sätt att hantera relationen mellan arbetsliv och privatliv. Dessa roller kan också påverkas av tid och rum vilket tas upp mer i Boundary theory.

### **Boundary Theory (Gränsteori)**

Gränshantering går att beskriva med Boundary theory (Ashforth et al., 2000). Boundary theory innebär kortfattat att det finns gränser i form av fysiska, tidsmässiga, kognitiva och relationella aspekter mellan olika domäner i livet, främst mellan arbetet och hemmet. Denna gränshanteringsprocess kan påverkas av flera olika saker men några exempel är tid och rum, exempelvis kan rollen som förälder utövas på helger och kvällar medan rollen som anställd utövas på kontorstider på arbetsplatsen. I detta fall agerar tid och rum som gränser men olika roller kan vara segmenterade eller integrerade i olika grad. Graden av segmentering eller integrering av olika roller är något som påverkas av individens preferenser, de beteenden som individen faktiskt utför och vilka möjligheter till gränssättning eller integrering som finns (Ashforth et al., 2000). Chen et al. (2009) menar att individer är mest troliga att uppnå en positiv relation mellan arbetsliv och privatliv om möjligheterna till integrering och segmentering matchar hur individen vill hantera sina gränser. Boundary theory poängterar också att övergången mellan olika roller kan vara krävande genom att individen måste hantera tankar, känslor och beteenden från två olika roller. Att behöva hantera två olika set av tankar, känslor och beteenden är enligt boundary theory något som ökar risken för rollkonflikt mellan arbetsliv och privatliv. Detta innebär dock inte att roller som integreras inte kan berika varandra utan beror alltså på individens preferenser (Allen & French, 2023 s. 439-441; Ashforth et al., 2000).

Ashforth et al (2000) presenterar dock inget om hur styrkan av dessa gränser som kallas Boundary Strength (gränsstyrka) kan operationaliseras eller mätas i sin artikel från 2000. Därför kommer denna studie använda en skala från Tracy D. Hecht & Natalie J. Allen (2009) som bygger vidare på Ashforth genom att dela upp gränsstyrka i två, gränsstyrka i hemmet och gränsstyrka på arbetet. Till skillnad från Ashforth presenterar Hecht & Allen (2009) en operationalisering av gränsstyrka i hemmet respektive arbetet och ett frågebatteri för vardera begrepp. Denna studie kommer använda skalan gränsstyrka i hemmet, Boundary Strength at Home, BSH. Frågebatteriet avser att mäta gränsstyrkan mellan hemmet och arbetet, det vill säga hur mycket arbets-domänen tillåts göra intrång i hemmet-domänen. *Exempel från BSH-skalan: I never do work on my personal time* (Bilaga).

### **Teoretisk genomgång av Locus of control och Work locus of control**

Individens uppfattning om erhållen kontroll har undersökts genom många år och innefattar även många olika teorier. Kontroll är ett diffust och brett använt begrepp, exempelvis identifierade Ellen A. Skinner (1966, s. 549) nästan 100 begrepp som innefattar ordet kontroll i någon grad. Anledningen till det stora intresset för kontroll är för att begreppet associeras till kognitiva, emotionella, beteendemässiga samt psykologiska effekter för individen. Den upplevda kontrollen härstammar till viss del av individens sociala erfarenheter, där det gick att se att vissa människor upplever att de har mer kontroll över externa faktorer i miljön än andra. Detta identifierades när de kunde se att externa förstärkningar av händelser, situationer eller konsekvenser verkade ha mindre effekt på vissa individer. Denna identifiering leder in på begreppet Locus of Control (LOC) eller kontrollokus som menar att människor antingen har extern eller intern LOC.

LOC är ett begrepp som tillkom år 1966 av Julian B. Rotter (1966). Begreppet berör och kopplas till flera ämnen inom psykologin som exempelvis socialpsykologi och

personlighetspsykologi. För att kunna utreda begreppet och få förståelse för människors upplevda kontroll skapade Rotter (1966) en skala som i förlängningen återgav ett resultat där en individ antingen har intern eller extern LOC. Rotters skala i en studie med 1180 stycken deltagare gav signifikanta resultat som kunde predicera olika beteenden som antydde intern eller extern LOC. Exempelvis menade Rotter att interna LOC individer lägger högre värde i förmågor och prestationer och blir mer berörda av misslyckanden. Detta är ett exempel av fyra beteenden som han menar stödjer skalans konstruktvaliditet. Utöver detta har Rotter även utfört en faktoranalys på sin skala som också visar på en hög intern konsistens (Rotter, 1966, s. 25). Extern LOC innebär med andra ord att individer upplever att externa faktorer har den generella kontrollen över deras liv, där externa faktorer bestämmer utfallet oavsett handlingarna och beteenden. Intern LOC innefattar motsatsen och menar att individen har kontroll över sitt liv och att konsekvenserna beror på deras egna handlingar och beteenden. Trots LOC begreppets tidiga uppkomst är det fortfarande relevant idag och har genom flera olika studier visat sig relaterat till många fördelar i exempelvis arbetslivet. Dessa fördelar innefattar högre arbetstillfredsställelse, bättre prestation och högre motivation, där de som har intern LOC innehar mestadels av dessa fördelar (Galvin et al., 2018, s. 820).

Med kopplingarna från personlighetspsykologin kan begreppet uttryckas som den grad människor tror att deras belöningar och konsekvenser i livet kan kontrolleras av sina egna handlingar (Wang et al., 2010, s. 761). Många experter som forskar om begreppet menar att det handlar om mer än bara kontroll, exempelvis självkänsla, emotionell stabilitet och självförmåga vilket uppvisar begreppets tydliga koppling till personlighetspsykologin (Ng et al., 2006, s. 1058). Begreppet ska även fånga om människor tillsätter konsekvenserna samt orsakerna av vissa situationer till individen själv eller till externa okontrollerbara faktorer (Galvin et al., 2018, s. 820). Enligt Rotter (1966) kan dessa externa okontrollerbara konsekvenser eller orsaker innefatta slumpen, ödet, tur, såväl auktoritära eller betydelsefulla figurer i ens liv.

På grund av dessa flera dimensioner och kopplingar som begreppet LOC berör har många studier krävt en specificering eller i alla fall en avgränsning om vilken del i begreppet som avses. Paul E. Spector (1988) gjorde en sådan avgränsning där han skapade en skala utifrån LOC som endast fokuserar på den upplevda kontroll individer har i arbetslivet. Denna skala kallas för Work Locus of Control eller arbetskontrollokus (WLOC). Spector (1988) menar att trots att denna skala korrelerar med den generella LOC skalan så visas resultat som var starkare genom WLOC-skalan. Det visade sig exempelvis att WLOC-skalan kunde predicera beteenden på arbetsplatsen bättre än vad LOC-skalan kunde (Spector, 1988, s. 339). WLOC placeras därför endast inom arbetslivets domän och utforskar hur exempelvis externa belöningar som lön, befordran och andra fördelar inom arbetet antingen styrs av intern eller extern WLOC (Spector, 1988, s. 335). *Exempel från WLOC-skalan: Getting the job you want is mostly a matter of luck* (Bilaga).

### **Förening av WLOC och BSH**

Av litteraturen som presenteras ovan går det att se omfattande forskning om både BSH och WLOC men det verkar saknas forskning om relationen dem emellan. Intern LOC visar på fördelar kring olika arbetsrelaterade utfall som en mer positiv syn på arbetsmiljön, större benägenhet till utveckling genom att sätta utmanande mål, mer omtänksamma med bättre sociala förmågor och mer problemfokuserad coping (Wang et al., 2010 s. 762). Utöver detta har det visat att extern LOC är associerat med kontraproduktivt beteende på arbetsplatsen (Sprung & Jex 2012 s. 282). Med dessa arbetsrelaterade fördelar med intern LOC blir det intressant att undersöka om ett balanserat förhållande mellan arbetsliv och privatliv kan läggas

till i listan av fördelar. Studien av Hetch & Allen (2009, s. 858) nämner en kopplingen mellan BSH och LOC (notera generell LOC) som förslag till vidare forskning där de resonerar att det kan finnas en asymmetri i hur permeabla gränserna är mellan arbetsliv och privatliv. De menar att denna asymmetri skulle kunna bero på att individer har mer kontroll i sina privatliv än de har i situationen i sitt arbetsliv. Kort sagt skulle alltså gränssättningar, vilket inkluderar gränsstyrka, mellan arbetsliv och privatliv kunna påverkas av graden av upplevd kontroll över den domän som gränsen sätts mot. Alternativt att högre kontroll (intern WLOC) kan acceptera mindre gränssättning då behovet inte blir lika starkt. Ytterligare kan även låg kontroll (extern WLOC) fungera som en anledning till att det inte finns en mening att sätta gränser, eftersom externa faktorer kommer styra ändå. Utifrån Bulger et al (2007) går det även att få en insikt i om hur kontroll och gränssättning påverkar varandra, alltså hur relationen mellan dessa kan vara riktade åt båda hållen. Genom detta har det varit utmanande för författarna att reda ut hur sambandet skulle kunna uttrycka sig. Om individer visar exempelvis lägre BSH kan det uttrycka sig hos både extern och intern WLOC. Samtidigt som en individs interna eller externa WLOC kan generera lägre eller högre BSH. Både WLOC och BSH är skalor kring komplexa fenomen och författarnas avsikt är att utreda om det finns ett linjärt samband överhuvudtaget och genom det kunna se hur det ser ut. Det kan också utöver detta bero helt på hur varje individ ställer sig till integrering eller segmentering av sitt arbetsliv och privatliv. Utöver ett samband mellan BSH och WLOC kan även demografiska variabler som kön och ålder kunna ha en inverkan på upplevd kontroll och gränssättning. Arbetsformen och en individs sysselsättningsgrad har stor betydelse för att kunna generalisera till de individer som har ett heltidsarbete.

Därav blir syftet att undersöka om det finns ett samband mellan en individs interna eller externa WLOC och dess BSH mellan privatliv och arbetsliv i hemmet, samt hur detta samband skulle kunna se ut med bakgrundsvariabler som kön och ålder. Syftet leder till frågeställningen: Finns det ett samband mellan individens interna eller externa arbetskontrollokus (WLOC) och dess gränsstyrka mellan privatliv och arbetsliv i hemmet (BSH)?

*Hypotes: Intern/extern arbetskontrollokus (WLOC) har ett samband med gränsstyrka i hemmet (BSH)*

## Metod

### Undersökningsdeltagare

Urvalet av undersökningsdeltagarna bestod av en kombination av bekvämlighets och snöbollsurval. Enkäten skickades ut digitalt till olika individer som författarna visste hade ett heltidsarbete samt till olika företag som exempelvis Easypark, Swedbank och Academic Work. Samtliga uppmanades att sprida vidare enkäten till andra heltidsarbetande individer. Enkäten publicerades även i arbetsinriktade online-forum som LinkedIn. Enkäten tog ca 5 min att genomföra och var aktiv i 23 dagar. Åldersspannet hamnade mellan 23-64 år ( $M = 37$  år,  $SD = 11$  år). Totalt samlade enkäten in 165 svar med ett internt bortfall på 12 individer. De som inte hade heltidsarbete eller fullständiga svar på index variablerna (WLOC & BSH) togs bort. Efter bortfallet blev det totalt 153 stycken deltagare. Antalet kvinnor var 104 stycken medan antalet män var 49 stycken. Samtliga deltagare i enkäten var anonymiserade och erhöll ingen ersättning för deras deltagande. All data som samlades in analyserades på gruppnivå. Enkäten spreds också i forum där individer antas vara äldre än 18 år.

### Material

Det undersökningsmaterial som använts är en digital enkät via SunetSurvey med totalt 16 items och 4 bakgrundsfrågor som ålder (årtal), kön (man, kvinna, annat), arbetsform (fastanställd, deltidsanställd, vikariat, egenföretagare, annat) samt sysselsättningsgrad (heltid, deltid, annat). I enkäten var de 16 items uppdelat på 8 frågor vardera för WLOC-skalan och BSH-skalan. WLOC-skalan är utformad av Spector (1988) där han skapat två olika versioner, en 16-items version (Cronbachs alfa = 0.86) och en kortare version på 8-items (Cronbachs alfa = 0.81). Båda versionerna av WLOC-skalan använder likertskala med 1-6 (1 - Disagree very much till 6 - Agree very much). Den kortare versionen (8-items) har 4 reverserade frågor och är den skala som valts i denna studie (Paul Spector, 2023). Denna skala är den som genererar första index variabeln WLOC. *Ex. On most jobs, people can pretty much accomplish whatever they set out to accomplish* (Bilaga).

BSH-skalan är skapad med 8-items (Cronbachs alfa = 0.87) med likertskala på 1-7 (1 - Strongly disagree till 7 - Strongly agree), denna skala hade 5 reverserade items (Hetch & Allen, 2009, s. 862). BSH skalan är vald ur en samling av olika boundary management skalor från Cobb et al., (2021a). Tillsammans med artikeln från Cobb et al., (2021a) skapade de också en hemsida med en interaktiv taxonomi där det också gick att välja kriterier (Cobb et al., 2021b). Kriterierna som valdes i Cobb et al., (2021b) var: Work-Nonwork Domain, Person referent, Permeability, Enactment, Behavioral Physical Temporal. Den skala som uppfyllde dessa kriterier var BSH från (Hetch & Allen, 2009). BSH skalan är det som genererar den andra index variabeln. *Ex. I never do work on my personal time* (Bilaga).

Båda skalorna har sedan genomgått en översättning till svenska, detta har skett via en triangulering med författarna och ChatGPT. Detta utfördes genom att båda författarna översatte skalorna på egen hand, sedan utfördes en gemensam översättning via ChatGPT (ChatGPT Default GPT-3.5, 2023). Dessa översättningar analyserades sedan tillsammans för att urskilja likheter och skillnader dem emellan. Slutligen togs gemensamma beslut av författarna om vilka översättningar som var mest lik skalornas originella mening utan att vara osammanhängande på svenska. Efter att frågorna översattes till svenska genomfördes ett "Tänka-högt" protokoll med två individer i enlighet med boken Enkätmetodik (Berntson et al, 2016, s. 100). Detta för att få tydlig feedback kring tolkningen av frågorna i ett svenskt format. Feedbacken som återgavs togs till användning genom att ändra frågornas formuleringar. Dessa individer kommer att kallas för feedback-individer i fortsättningen av denna studie.

### **Procedur/Design**

Efter insamlad data från den digitala enkäten gjordes en okulär analys. Enkäten samlade in demografiska variabler såsom kön och ålder. Även sysselsättningsgrad och arbetsform samlades in för att säkerställa att samtliga deltagare i studien arbetade heltid. Genom den okulära analysen återfanns 12 fall av slumpmässigt bortfall. Dessa individer hade antingen missat att fylla i någon fråga på index variabelerna eller hade inget heltidsarbete. Därav hanterades bortfallet genom att ta bort dessa individer och det totala antalet deltagare blev 153 individer, där en individ saknar ålder. Den individ som saknade ålder erhöll heltidsarbete och var fastanställd vilket ledde till valet att behålla denna individ. Dessutom var korrelation mellan BSH och WLOC av större intresse än ålder.

Efter detta vändes alla de reverserade frågorna för att kunna få korrekt deskriptiv data om medelvärden och standardavvikelser. Fördelningen i datan inom BSH respektive WLOC såg ut som följande: BSH skewness = 0.052 BSH kurtosis = -0.992 och WLOC skewness = 0.537 WLOC kurtosis = 0.841. Detta innebär att BSH är nästintill normalfördelad medan WLOC

har en mindre snedfördelning. Index variablernas medelvärden och standardavvikelse visade BSH:  $M = 4.087$  ( $SD = 1.552$ ) och WLOC:  $M = 2.768$  ( $SD = 0.659$ ). Individernas ålder hade en fördelning på skewness = 0.997 och kurtosis = -0.119 vilket visar en snedfördelning där de unga (<36 år) är överrepresenterade. WLOC-skalan hanteras sedan med summan av valda svar på skalan 1-6, detta innebär att varje individ får en poäng, där låga poäng indikerar intern WLOC och höga poäng extern WLOC. Poängspannet ligger mellan 8-48 poäng med 24 poäng som brytpunkt mellan intern och extern. Totalt blev det 104 stycken interna individer och 48 stycken externa individer (Tabell 2). BSH-skalan hanteras med deltagarnas medelvärde.

Därefter gjordes en reliabilitetsanalys för de båda index variablerna. För WLOC frågorna visade Cronbachs  $\alpha = 0.738$  medan BSH hamnade på Cronbachs  $\alpha = 0.907$ . Senare skapades index variablerna till BSH och WLOC och analysmetoden som användes var korrelationsanalys mellan variablerna samt bakgrunds variablerna, ålder och kön (Tabell 1). Utöver den primära korrelationsanalysen användes datan för att se om det fanns specifika skillnader mellan grupperna intern/extern WLOC, BSH, kön och åldersgrupper (unga = <36, medelålders = 36-49 år, äldre = >49 år). Detta genomfördes genom en flervägs oberoende ANOVA (Tabell 3 & Figur 1). I ANOVAn valdes BSH som den beroende variabeln för att WLOC delats upp i två grupper på nominal nivå och därför lämpade sig BSH bättre eftersom den är på en kontinuerlig skalnivå. Alla analyser genomfördes i statistikprogrammet Jamovi 2.4.7.0.

## Resultat

Korrelationsanalysen visade inga signifikanta resultat som stödjer hypotesen: Intern/extern arbetskontrollokus (WLOC) har ett samband mellan gränsstyrka i hemmet (BSH). Genom detta förkastas författarnas hypotes. Alltså att BSH, WLOC, ålder och kön inte visar några bivariata samband (Tabell 1).

Tabell 1. Korrelationsmatris mellan BSH, WLOC, ålder och kön

|       |             | Ålder  | BSH    | WLOC  | Kön |
|-------|-------------|--------|--------|-------|-----|
| Ålder | Pearson's r | —      |        |       |     |
|       | p-värde     | —      |        |       |     |
| BSH   | Pearson's r | -0.131 | —      |       |     |
|       | p-värde     | 0.107  | —      |       |     |
| WLOC  | Pearson's r | 0.013  | -0.029 | —     |     |
|       | p-värde     | 0.878  | 0.719  | —     |     |
| Kön   | Pearson's r | -0.080 | 0.129  | 0.115 | —   |
|       | p-värde     | 0.327  | 0.111  | 0.158 | —   |

Flervägs oberoende ANOVA:n visade dock en signifikant interaktionseffekt mellan WLOC och åldersgrupperna i relation till BSH (unga = <36, medelålders = 36-49 år, äldre = >49 år). WLOC\*Åldersgrupper:  $F(2,146) = 4.982$ ,  $p = 0.008$ ,  $\omega^2 = 0,048$  (Tabell 3 och Figur 1).

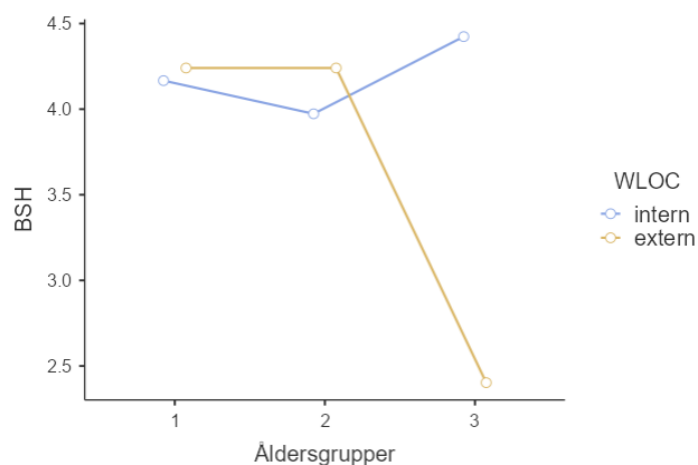


Tabell 2. Deskriptiv data om WLOC fördelningen. (Åldersgrupp 1 = <36, Åldersgrupp 2 = 36-49 år, Åldersgrupp 3 = >49 år)

| WLOC         | Total  | Åldersgrupp 1 | Åldersgrupp 2 | Åldersgrupp 3 |
|--------------|--------|---------------|---------------|---------------|
| Intern       | 104 st | 63 st         | 23 st         | 18 st         |
| Extern       | 48 st  | 26 st         | 13 st         | 9 st          |
| Saknad ålder | 1 st   |               |               |               |

Tabell 3. Flervägs oberoende ANOVA.

| ANOVA - BSH          | Kvadratsumma | df  | Kvadratmedel värde | F     | p     | $\omega^2$ |
|----------------------|--------------|-----|--------------------|-------|-------|------------|
| Åldersgrupper        | 11.540       | 2   | 5.770              | 2.504 | 0.085 | 0.018      |
| WLOC                 | 8.263        | 1   | 8.263              | 3.585 | 0.060 | 0.016      |
| Åldersgrupper * WLOC | 22.964       | 2   | 11.482             | 4.982 | 0.008 | 0.048      |
| Residualer           | 336.508      | 146 | 2.305              |       |       |            |



Figur 1. Flervägs oberoende ANOVA, marginal means plot.

Åldersgrupp 1 = < 36 år, Åldersgrupp 2 = 36-49 år, Åldersgrupp 3 = > 49 år.

## Diskussion

Syftet med studien var att identifiera om det fanns ett samband mellan en individs interna eller externa arbetskontrollokus (WLOC) och dess gränstyrka mellan privatliv och arbetsliv i hemmet (BSH), samt hur detta samband skulle kunna se ut med bakgrundsvariabler som kön och ålder. Genom korrelationsanalysen går det att se att ingen signifikant korrelation fanns mellan variablerna WLOC och BSH. Det finns alltså inget signifikant samband mellan WLOC

och BSH, därav stöds inte hypotesen. Korrelationen visar också att bakgrundsvariablerna ålder och kön inte har ett signifikant samband med WLOC och BSH. Utöver studiens primära syfte och frågeställning upptäcktes ett annat fynd, alltså interaktionseffekten mellan WLOC och ålder i relation till BSH. Anledningen till att fyndet upptäcktes var att författarna ville veta mer om datasetet samt fördelningen av interna och externa WLOC individer, detta tillsammans med BSH och ålder. Därför utfördes en flervägs oberoende ANOVA för att se vad mer den insamlade datan kunde visa i ett mer explorativt syfte. Denna flervägs oberoende ANOVA visade en interaktionseffekt mellan WLOC och ålder i relation till BSH. Interaktionseffekten kommer att diskuteras senare efter tolkningen av den primära korrelationsanalysen.

Den primära korrelationsanalysens resultat antyder att det inte verkar finnas en bivariat relation mellan BSH och WLOC, inte heller tillsammans med ålder eller kön. Det blir svårt att jämföra med tidigare forskning på ämnet eftersom det inte verkar finnas tidigare forskning som försöker hitta ett samband mellan BSH och WLOC. Dock är det fortfarande viktigt att undersöka då Hetch & Allen (2009) menar att det kan finnas osäkerheter att klarlägga när det gäller sambandet mellan gränshantering och kontroll i sin helhet. Detta antyder att gränshanteringsfältet fortfarande behöver undersöka denna relation vidare. Dessutom berör arbetskontrollokus och gränshantering individers privatliv och arbetsliv vilket är två av de viktigaste domänerna att lyckas balansera för ett hälsosamt liv. Notera att BSH är Boundary Strength at Home och WLOC är Work Locus of Control, den ena skalan fokuserar alltså på gränser i hemmet och den andra fokuserar på kontroll i arbetslivet. Det kan verka konstigt att försöka hitta ett samband mellan två skalor som mäter olika saker i olika domäner. Tanken var dock att BSH mäter hur mycket arbetslivet tillåts tränga in i privatlivet och att WLOC mäter hur mycket kontroll en individ anser sig ha i och över sitt arbetsliv. Därför var tanken att benägenheten att sätta gränser mellan arbetsliv och privatliv skulle kunna ha något samband med kontrollokus i arbetslivet. Dock när Hecht och Allen (2009) föreslår LOC till vidare forskning kring gränshantering verkar deras resonemang gå ut på att individer har mer kontroll i hemmet än i arbetslivet.

Gränsteorin menar dock att graden av segmentering och integrering påverkas av individuella preferenser. Det antyder att det kan finnas stor variation inom intern och extern WLOC för hur integrerat eller segmenterat individer vill ha sitt arbetsliv och privatliv. Denna individuella variation kan vara vad resultatet visar genom att det inte verkar finnas ett samband mellan BSH och WLOC. Alltså kan det vara så att variationen för BSH är lika stor inom WLOC grupperna som mellan dem. Detta är intressant eftersom tidigare forskning har visat att skillnaderna mellan intern och extern WLOC har varit tydliga (Galvin et al. 2018; Sprung & Jex, 2012; Wang et al., 2010). Det kan antyda att gränssättning inte är beroende av kontrollokus utan kanske snarare beroende av individuella preferenser och behov till kontroll. Det faller i linje med hur gränsteorin lägger vikt vid individuella preferenser till integrering eller segmentering av arbetslivet respektive privatlivet. Det kan alltså vara ett val individerna gör själva. Vissa individer kanske uppskattar integreringen av arbetsliv och privatliv för att kontrollen över båda domänerna ökar genom integreringen. Attityden och uppfattningen om kontroll kanske då blir att individen uppskattar att kunna integrera de två domänerna för att på så sätt skapa mer kontroll och avgöra själv när raster, måltider, eller att hoppa in i rollen som förälder kan utföras.

### **Interaktionseffekten**

Under analysen av denna studie upptäcktes ett fynd där WLOC och ålder i relation till BSH hade en signifikant interaktion. Detta kan tolkas genom att äldre individer (>49 år) med extern

WLOC visar lägre gränssättning mellan arbetsliv och privatliv. Med andra ord kan dessa individer tillåta mer intrång av arbetslivet in i privatlivet. Hur denna interaktionseffekt kan förklaras kan bero på många olika faktorer. En tolkning som kan göras är att flexibiliteten och behovet av att sätta tydliga gränser mellan arbetsliv och privatliv inte blir lika viktigt då individer oftast inte längre är exempelvis småbarnsförälder. Detta kan innebära att antalet roller som individer identifierat sig med tidigare inte blir lika många att parera mellan när individen blir äldre. När individer inte har lika många roller att balansera kan gränssättning mellan arbetsliv och privatliv bli mindre viktig. Individens preferens vid åldern 49 år och uppåt kan då mer präglas av integrering än segmentering av de roller individen innehar (Ashforth et al., 2000). Denna tolkning har grund i boundary theory och de resursbaserade teorierna om gränshantering.

Eftersom att denna interaktion endast berör äldre individer som har extern WLOC kan det bero på att äldre individer har mer livserfarenhet och genomgått mer förändringar av karriär, hälsa och personliga prestationer. En tolkning som kan göras är att vid en högre ålder finns en möjlighet att se tillbaka på händelser och situationer som hänt individen tidigare i livet som senare erkänns berott på tur eller slump. Genom denna insikt kan individen yttra en mer extern WLOC och inte se en lika stark relation mellan beteende och konsekvenser, där externa faktorer bestämt utfallet oavsett handlingarna och beteenden tidigare i livet (Galvin et al., 2018, s. 822). Dessa tolkningar som görs kring interaktionseffekten är dock svåra att bekräfta och då det inte heller finns någon kausalitet i denna analysmetod kan förklaringar till det signifikanta resultatet vara många, vilket en av dem skulle kunna vara slump. Det skulle krävas mer bakgrundsvariabler i enkäten för att utröna vilka individer som får extern eller intern WLOC och om det beror på kultur, socioekonomisk bakgrund, sociala erfarenheter (Galvin et al., 2018, s. 823). BSH kan också bero på vilken kultur, socioekonomisk bakgrund eller samhällsnormer som individen befinner sig i. En annan bakgrundsvariabel som hade kunnat vara av stort intresse är bransch. Där yrke eller bransch kan påverka den grad av kontroll och grad av gränssättning som individen kan utöva i de olika domänen arbetsliv och privatliv.

### **Styrkor och Svagheter**

En av studiens styrkor verkar vara enkelheten i designen. Detta genom att det inte fanns något systematiskt internt bortfall vilket antyder att det inte var någon fråga som en stor andel individer inte ville svara på eller inte förstod. Visserligen behöver inte faktumet att en fråga blev besvarad innebära att alla förstod den. Men om det fanns en fråga som många svarade på utan att förstå den borde frågan ha fått en större spridning och variation i hur folk svarade på den. Det innebär att den skulle troligen inte korrelera lika starkt med resten av de manifesta variablerna som skulle mäta index variabeln. Därför om det fanns en fråga som deltagarna inte förstod men svarade på ändå borde en sådan fråga sticka ut i reliabilitetsanalysen genom att Cronbachs alfa skulle öka om den frågan togs bort. Ingen fråga på varken BSH skalan eller WLOC skalan stack ut tillräckligt mycket för att vara värd att ta bort antingen för att den frågan var svårförstådd eller att den verkade mäta något annat. Därför är reliabiliteten i denna studie en av dess styrkor eftersom skalorna fick Cronbachs alfa = 0.907 (BSH) och alfa = 0.738 (WLOC). Det är viktigt att komma ihåg att dessa skalor är från början skapade på engelska i USA och att de är översatta till svenska.

Från början fanns det en oro att detta skulle kunna bli ett problem men det visade sig att denna studies Cronbachs alfa på BSH (0.907) översteg alfa värdet på den engelska versionen som hade Cronbachs alfa = 0.87 (Cobb et al., 2021a). Detta antyder att översättningen på BSH skalan inte var ett hinder angående hur väl frågorna hänger samman med varandra. Cronbachs

alfa på den översatta WLOC skalan hamnade på 0.738 i denna studie och visar sig vara godtagbar i dess interna konsistens i jämförelse med Sectors (1988) skala, Cronbachs alfa = 0.81. Att enkäten var kort var också något som uppskattades av de feedback-individer som fick ge återkoppling i ett "Tänka-högt" protokoll. Återkopplingen som gavs bidrog till vissa nya formuleringar av översättningen av skalorna vilket troligen gjorde frågorna mer förståeliga.

En av studiens svagheter kan vara urvalets storlek som inte skapat rätt förutsättningar för att kunna se något samband. Ett större urval med en bättre spridning bland interna och externa individer hade varit eftersträvarsvärt. Detta utifrån att vi fick in 105 individer med intern WLOC och 48 st med extern. Spector et al. (2002) menar att individualistiska länder generellt innehar fler individer av den interna sidan. Detta genom att individualistiska länder korrelerar med en tro på individuell autonomi mer och att individer i kollektivistiska länder innehar mindre direkt kontroll och när detta upplevs skapas inte samma känsla av bekymmer. Detta argument kan då tala för studiens lägre andel av externa individer. Utöver variationen av individer inom WLOC så finns det en svaghet om att använda sig av självrapporterade skalor. Detta kan leda till social önskvärdhet (social desirability) där individer inte vill erkänna för sig själva den faktiska sanningen om deras beteenden och attityder. En tolkning som kan uppstå är exempelvis att människor inte vill erkänna att det var tur eller en slump som gav en individ en intervju eller position på arbetsplatsen istället för hårt arbete (Berntsson et al., 2016, s. 250). I och med att båda skalorna WLOC och BSH är översatta till svenska kan en svaghet föreligga inom själva tolkningen och semantiken i frågorna. De frågor som ställs på engelska kan ha en annan betydelse eller tolkning för individer som är engelskspråkiga än för svenskspråkiga. Denna svaghet är svår att bekräfta men skulle kunna undersökas med feedback från samtliga deltagare efter enkäten, detta för att få en djupare förståelse för deras tolkning av frågornas innehåll och hur deras svarsprocess har gått till. Detta är en svaghet som ofta tas upp i samband med forskningen speciellt inom WLOC och BSH (Hetch & Allen, 2009, s. 857; Ng et al., 2006, s. 1073; Wang et al., 2010, s. 766).

Validiteten i studien går att analysera både genom svagheterna men också genom styrkorna. Att Cronbachs alfa värdet på WLOC respektive BSH verkar godtagbar blir också det som bidrar till studiens validitet genom att det fungerar som evidens för bra intern struktur inom skalorna. Denna studie har inte utfört en faktoranalys för att kontrollera skalorna men BSH skalan är testad med en faktoranalys där frågorna verkar röra sig runt en och samma faktor (Hecht & Allen, 2009). Originalkällan till WLOC skalan från Spector (1988) har inte genomgått en faktoranalys men den baserar sitt värde i hur den korrelerar med andra arbetsrelaterade skalor som exempelvis autonomi och roll stress.

Att WLOC korrelerar som väntat med andra variabler som presenteras i Spector (1988) fungerar som evidens kring hur skalan ska förhålla sig till andra variabler. Dock kan inga evidens kring relationen till andra variabler presenteras i denna studie, detta för att endast variablerna BSH, WLOC, kön och ålder undersökts. Cobb et al. (2021a) poängterar att skalor inom gränshantering bara ska användas till den exakta typ av gränshantering som skalan mäter. Detta är viktigt eftersom gränshantering kan fokusera på permeabilitet, flexibilitet, segmentering och beteende. Cobb et al. (2021a) har gett kritik till BSH skalan från Hecht & Allen (2009) där Cobb har identifierat ett glapp mellan konceptualiseringen och operationaliseringen i BSH skalan. Hecht & Allen (2009) menar på att BSH mäter gränsstyrka men Cobb et al. (2021a) menar på att skalan snarare mäter gränssättningsbeteendet snarare än själva styrkan på gränsen mellan arbetsliv och privatliv. Detta var dock författarna medvetna om när BSH skalan valdes och den valdes för att ett beteende skulle vara mer troligt att

påverkas av en individs arbetskontrollokus (WLOC).

Något som framkom under "Tänka-högt" protokollet framförallt kring WLOC skalan var att feedback-individerna upplevde det konstigt att tänka på och svara på frågor om tur. Detta blir intressant eftersom skalorna är skapade i USA och översatta till svenska och därför finns potential för att konceptet tur tolkas och uppfattas på ett annat sätt i Sverige än i USA. Detta kan ha haft effekt på svarsprocessen hos alla deltagare med tanke på att feedback-individerna upplevde det konstigt att svara på frågor om tur. Därför finns det en risk att frågorna tolkades på ett annat sätt på svenska, inte för att skalorna var dåligt översatta utan för att den korrekta översättningen kan tolkas annorlunda i Sverige än i USA. Denna risk gäller främst WLOC eftersom den frågar om tur men BSH riskerar samma problem även om det inte framkom av feedback-individerna i samma utsträckning. Något annat som framkom av "Tänka-högt" protokollet var att feedback-individerna upplevde att frågorna på svenska var konstigt formulerade. De konstiga formuleringarna som feedback-individerna reagerade på kunde gå att förändra dock hade det avvikit för mycket från frågans originella formulering på engelska.

Angående evidens om enkätens innehåll blir det viktigt att notera hur frågorna i skalorna faktiskt såg ut och om de faktiskt fångar sina index variabler. Därför måste WLOC frågorna vara formulerade så att de kopplar till: arbetslivet, individuellt agentskap eller tron på externa påverkande faktorer som tur. Alla WLOC frågor handlar om individen anser att det som händer i individens arbetsliv beror på deras egna handlingar eller någon grad av tur (Bilaga). Detta är då tänkt att spegla deras syn på sitt eget agentskap, handlingsförmåga och därmed sitt WLOC. Detta fungerar som evidens om WLOC frågornas innehåll i enkäten.

BSH skalan däremot är tänkt enligt Hecht & Allen (2009) att mäta gränsstyrka i hemmet och hur de olika domänerna tränger in i varandra men frågorna handlar mer om individens beteende att sätta gränser enligt Cobb et al. (2021a). BSH frågorna fokuserar på hur intrång av de olika domänerna får uttryck i individens beteende. Att BSH skalan i denna studie användes för att mäta ett beteende istället för gränsstyrka är viktigt att ha i åtanke angående validiteten för denna studie. Kort sagt är BSH ett mätinstrument som missar att helt fånga det den designades till utan istället fångar något annat, alltså gränssättningsbeteende. Denna studie använder inte BSH skalan till vad den först var designad till utan snarare till vad den verkar vara bättre på att mäta baserat på kritiken från Cobb et al. (2021a) vilket fungerar som evidens om BSH skalans innehåll i enkäten.

Att skalorna används korrekt är också en del av evidens om konsekvenser av mätningen. Att BSH skalan är använd på ett annorlunda sätt än vad den var designad till går att kritisera men den används istället baserat på annan kritik från Cobb et al. (2021a) som verkar mer korrekt. Kritiken som riktades mot BSH skalan från Cobb et al. (2021a) menar på att den har ett glapp mellan sin teori och sin operationalisering. I denna studie användes BSH skalan i linje med vad Cobb menar på att den mäter eftersom vi har ett ansvar att använda skalorna på ett så korrekt sätt som möjligt. I detta fall var inte original syftet med BSH skalan den mest korrekta användningen. Det är också svårt att i nuläget avgöra vilka konsekvenser mätningarna i denna studie kommer få och därmed presentera evidens för konsekvenser av mätningarna. Men eftersom studien är explorativ blir den önskade konsekvensen att resultaten från denna studie kan användas som en byggsten i förståelsen av gränshantering och boundary management fältet. En sådan byggsten som kanske kan bidra till förståelsen av gränshanterings-fältet presenteras nedan.

### **Framtida forskning**

För framtida forskning finns det en del att undersöka men det mest specifika förslaget handlar om branschtillhörighet. Olika branscher kan ge olika typer samt grad av flexibilitet och permeabilitet som i sin tur ger möjlighet till gränssättning enligt individens preferenser. I vissa yrken och branscher kan det också vara av värde att ha antingen intern eller extern WLOC. Bulger et al. (2007, s. 374) diskuterar att olika typer av organisationer och företag, med den typ av teknologi som finns idag, kan möjliggöra olika flexibla gränser mellan privatliv och arbetsliv. Dessutom hade det varit intressant att se ifall de branscher eller organisationer som påvisar låg flexibilitet och hög permeabilitet mellan de olika domänerna kanske kan påvisa något samband med mestadels externa WLOC individer. Förslaget som föreligger utefter detta argument är alltså att genomföra ytterligare en tvärsnittsstudie med en enkät med skalorna BSH och WLOC men att kontrollera för vilken bransch, socioekonomisk bakgrund och nationalitet/kultur individerna har. Utöver detta finns det en önskan från författarna att longitudinella studier bör genomföras, detta för att både WLOC och BSH kan vara föränderliga över tid, detta i enlighet med andra forskare (Sprung & Jex, 2012, s. 288). Dessutom bör det undersökas ifall individerna i framtida studier är tillfreds med sin befintliga gränssättning och vad de faktiskt föredrar, att segmentera eller integrera de två domänerna. Att WLOC skalan är uppdelad i att individer antingen är interna eller externa är också något som bör noteras, detta för att individer kan pendla mellan att vara intern eller extern beroende på vilka situationer eller händelser som sker i dess liv (April et al., 2012).

Sammanfattningsvis går det att säga att även om denna studie inte hittade ett samband mellan WLOC och BSH upptäcktes ett annat intressant fynd där ålder verkar kunna ha en större påverkan än först väntat. Det visar på att perioder i livet kan ha en påverkan på upplevd kontroll och gränsstyrka, vilket öppnar upp för att undersöka relationen mellan arbetsliv och privatliv från ett livsloppsperspektiv. Därför blir det extra viktigt att vara vaksam på den teknologiska utvecklingen eftersom den möjliggör nya flexibla arbetsformer som kan vara olika lämpade för olika branscher och för olika perioder i livet. Därför bör kanske de traditionella gränserna som tid och rum mellan arbetsliv och privatliv också betrakta: upplevd kontroll, vilket stadiet i livet och i vilken organisation det passar för att minska antalet fall av sjukskrivningar och på så sätt värna för organisationers och människors hälsa.

### Referenser

- Allen, T. D., & French, K. A. (2023). Work-family research: A review and next steps. *Personnel Psychology*, 76(2), 437–471. <https://doi.org/10.1111/peps.12573>
- April, K. A., Dharani, B., & Peters, K. (2012). Impact of locus of control expectancy on level of well-being. *Rev. Eur. Stud.*, 4, 124.
- Ashforth, B. E., Kroner, G. E., & Fugate, M. (2000). *ALL IN A DAY'S WORK: BOUNDARIES AND MICRO ROLE TRANSITIONS*.
- Berntson, E., Bernhard-Oettel, C., Hellgren, J., Näswall, K., & Sverke, M. (2016). *Enkätmetodik*. Natur & Kultur Akademisk.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365–375. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.365>

- ChatGPT Default GPT-3.5 (2023). Hämtad 29 sep 2023 från <https://chat.openai.com/c/81245454-0a66-4d51-b3a6-e6c67fd961ee>
- Chen, Z., Powell, G.N. and Greenhaus, J.H. (2009) "Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: a person-environment fit approach," *Journal of vocational behavior*, 74(1), 82–93.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. doi:<https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cobb, H. R., Murphy, L. D., Thomas, C. L., Katz, I. M., & Rudolph, C. W. (2021a). Measuring boundaries and borders: A taxonomy of work-nonwork boundary management scales. *Journal of Vocational Behavior*.
- Cobb, H. R., Murphy, L. D., Thomas, C. L., Katz, I. M., & Rudolph, C. W. (2021b). Measuring boundaries and borders: A taxonomy of work-nonwork boundary management scales. Hämtad 20 september 2023 från [https://sluseallab.github.io/boundary\\_management\\_taxonomy/taxonomy.html](https://sluseallab.github.io/boundary_management_taxonomy/taxonomy.html)
- Försäkringskassan (2022). Stressrelaterade sjukskrivningar ökar igen efter pandemin. Hämtad 23 november 2023 från <https://www.forsakringskassan.se/nyhetsarkiv/nyheter-press/2022-10-24-stressrelaterade-sjukskrivningar-okar-igen-efter-pandemin>
- Galvin, B. M., Randel, A. E., Collins, B. J., & Johnson, R. E. (2018). Changing the focus of locus (of control): A targeted review of the locus of control literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 820–833. <https://doi.org/10.1002/job.2275>
- Greenhaus, J.H. and Powell, G.N. (2012) "The family-relatedness of work decisions: A framework and agenda for theory and research," *Journal of vocational behavior*, 80(2), 246–255.
- Hecht, T. D., & Allen, N. J. (2009). A longitudinal examination of the work–nonwork boundary strength construct. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 839–862. <https://doi.org/10.1002/job.579>
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Eby, L. T. (2006). Locus of control at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1057–1087. <https://doi.org/10.1002/job.416>
- Paul Spector (2023). Work Locus of Control Scale WLCS. Hämtad 15 september 2023 från <https://paulspector.com/assessments/pauls-no-cost-assessments/work-locus-of-control-scale-wlcs/>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28. doi:<https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Skinner, E. A. (1996). A guide to constructs of control. *Journal of Personality and Social*

*Psychology*, 71(3), 549-570. doi:<https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.3.549>

- Spector, P. E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335–340. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x>
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Sanchez, J. I., O’Driscoll, M., Sparks, K., Bernin, P., Bossing, A., Dewe, P., Hart, P., Lu, L., Miller, K., De Moraes, L. R., Ostrognay, G. M., Pagon, M., Pitariu, H. D., Poelmans, S. A. Y., Radhakrishnan, P., Russinova, V., Salamatov, V., & Salgado, J. F. (2002). LOCUS OF CONTROL AND WELL-BEING AT WORK: HOW GENERALIZABLE ARE WESTERN FINDINGS? *Academy of Management Journal*, 45(2), 453–466. <https://doi.org/10.2307/3069359>
- Sprung, J. M., & Jex, S. M. (2012). Work locus of control as a moderator of the relationship between work stressors and counterproductive work behavior. *International Journal of Stress Management*, 19(4), 272–291. <https://doi.org/10.1037/a0030320>
- Stryker, S. (1968) “Identity Salience and Role Performance: The Relevance of Symbolic Interaction Theory for Family Research,” *Journal of marriage and family*, 30(4), 558–564.
- Wang, Q., Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). A meta-analytic examination of work and general locus of control. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 761–768. <https://doi.org/10.1037/a0017707>



## **Bilaga** **Enkätfrågor efter översättning**

### **Bakgrundsfrågor**

#### **1. Jag identifierar mig som (endast 1 svarsalternativ):**

- Man
- Kvinna
- Annat

#### **2. Jag är född år XXXX? (ex. 1990)**

---

#### **3. Vad är din primära arbetsform (endast 1 svarsalternativ):**

- Fastanställd
- Deltidanställd
- Vikariat
- Egenföretagare
- Annat

#### **4. Vad är din sysselsättningsgrad (endast 1 svarsalternativ):**

- Heltid
- Deltid
- Annat

### **BSH skala 8-items**

Skala 1-7 (1 - Strongly disagree, 7 - Strongly agree)

(1 - Stämmer inte alls, 7 - Stämmer mycket bra)

1. Jag arbetar ofta när jag kommer hem (R)
2. Jag arbetar aldrig på min lediga tid
3. Jag får ofta arbetsrelaterade kontaktförsök efter arbetstid (ex. e-post, sociala medier eller telefonsamtal) (R)
4. Jag tar aldrig med mig arbetet från kontoret.
5. Min lediga tid tillhör mig
6. Det är vanligt för mig att arbeta medan jag äter frukost och middag (R)
7. Jag arbetar ofta utanför arbetstid (R)
8. Jag tar ofta hand om arbetsrelaterade ärenden utanför arbetet (R)

**WLOC skala 8-items**

Skala 1-6 (1 - Disagree very much, 6 - Agree very much)

(1 - Stämmer inte alls, 6 - Stämmer mycket bra)

1. På de flesta jobb kan människor generellt sett uppnå vad de vill åstadkomma (R)
2. Om du vet vad du vill få ut av ett jobb, går det att hitta ett jobb som erbjuder det. (R)
3. Att få jobbet man vill ha beror mestadels på tur
4. En befordran beror vanligtvis på tur
5. Befordran ges till de anställda som presterar bra på jobbet (R)
6. Det krävs mycket tur för att vara en duktig och framstående anställd på de flesta jobb
7. Människor som utför sina jobb bra blir generellt sett belönade (R)
8. Den största skillnaden mellan människor som tjänar mycket pengar och människor som tjänar lite pengar är tur.