



Institutionen för psykologi

PSYK11VT

En studie om arbetande föräldrars work family conflict och arbetstillfredsställelse.

Kandidatsuppsats 2016

Handledare: Marie Bergström och Birgitta Wanek

Elgor Jojic och Hanne Rix

Examinator: Tomas Jungert

Abstract

The aim of the study was to investigate how working parents experience work family conflict (WFC) and job satisfaction by examining how participants gender, age of the children and number of children in the household has an impact. Furthermore, we were interested in studying the differences in job satisfaction and WFC depending on participants full- and part-time job. The study included male and female parents working full- and part time. The study was conducted through a web survey answered by 133 participants, 90 women and 42 men, all working parents. The questionnaire was based on two different measurement instruments the first one is developed by Brayfield and Rothe (1951) and is a scale used to measure job satisfaction. The second one is a scale developed by Carlson, Kacmar, & Williams (2000) that measures WFC on four dimensions: Time-based work interference with family and vice versa, strain-based work interference with family and vice versa. Our study showed that strain based family to work conflict, working hours and strain based work to family conflict together with predict most on job satisfaction. We found a significant differences in all dimensions of WFC between men and women when taking into account employee's working hours, but not when taking into account number of children in the household and age of the children. There was a positive correlation between WFC and working hours. There were no differences in job satisfaction between men and women when controlling for working hours, number of children in the household and age of the children.

Keywords: job satisfaction, work life-balance, time-based work family conflict, strain-based work family conflict, working hours.

Sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka arbetande föräldrars work family conflict (WFC) och arbetstillfredsställelse, genom att utreda huruvida deltagarnas kön, antalet barn i hushållet, barnens ålder och arbetstimmar i veckan har en inverkan. Studien bestod av 133 deltagare varav 90 kvinnor och 42 män, samtliga arbetande föräldrar. Webbenkäten är baserad på två enkäter; Brayfield och Rothes (1951) som mäter arbetstillfredsställelse och Carlson, Kacmar, & Williams (2000) mäter WFC genom fyra olika dimensioner, dessa är: tidsbaserad konflikt från arbete till familj, tidsbaserad konflikt från familj till arbete, belastningsbaserad konflikt från arbete till familj och belastningsbaserad konflikt från familj till arbete. Resultatet visar att belastningsbaserad konflikt från familj till arbete, arbetstimmar och belastningsbaserad konflikt från arbete till familj tillsammans predicerar mest på arbetstillfredsställelse. Signifikanta skillnader påvisades på alla dimensioner av WFC mellan män och kvinnor när hänsyn togs till den anställdes arbetstimmar men inte när hänsyn togs till antalet barn i hushållet och ålder på barnen. Det fanns en positiv korrelation mellan WFC och arbetstid. Vi fann inte några skillnader i arbetstillfredsställelse mellan män och kvinnor när hänsyn togs till den anställdes arbetstimmar, antalet barn i hushållet och ålder på barnen.

Nyckelord: arbetstillfredsställelse, work life balace, tidsbaserad work family conflict, belastningsbaserad work family conflict, arbetstimmar.

Bakgrund

Idag arbetar den svenska befolkningen mer än tidigare och har den högsta sysselsättningsnivån någonsin (Nannesson, 2016a). Under första kvartalet år 2015 var 4,1 miljoner personer anställda i Sverige, och av dessa var cirka tre miljoner heltidsanställda vilket motsvarar 74 procent, och deltidsanställda motsvarar 26 procent (Larsson, 2015). Arbetet upptar mycket tid och är av betydelse för individen, inte endast på grund av den tid vi spenderar på att jobba, arbete bidrar dessutom till upplevelsen av personlig självkänsla och social status (Landy & Conte, 2010; Kaufmann & Kaufmann, 2010). Ny teknik, globalisering och omstrukturering av företag förändrar etablerade arbetsmönster, samtidigt som nya bördor uppkommer beträffande familj, individer och hushåll. Arbetsmarknaden kännetecknas idag av effektivisering och ökad produktion, nedskärningar och ökade krav (Taylor, 2001).

Anställda förväntas också vara disponibla i högre grad även utanför arbetstid, vilket försvårar balansen mellan arbete och privatliv (Nappo-Dattoma, 2015). Teknik som smarta telefoner med ständig internetuppkoppling har gjort oss mer tillgängliga än någonsin, denna tillgänglighet suddar ut linjerna mellan jobb och privatliv samt ökar förekomsten av work life conflict (Wright et al. 2014). Dessutom blir det allt vanligare att arbeta hemifrån både under och efter arbetstid vilket också understödjer till att gränserna mellan arbete och familjeliv upplöses (Broers, 2006, Grönlund, 2007; Van der Lippe, 2006). Dessa ökade krav och förväntningar kan vara särskilt svåra för kvinnor, eftersom kvinnor utför huvuddelen av hushållssysslor (Hochschild, 1997 i Burke, 2010; Alvin et. al, 2008).

I takt med att gränserna upplöses alltmer mellan arbets- och familjeliv, har media och organisationer börjat uppmärksamma effekten av detta. På SVT kan man följa serien *tidsjakten* som handlar om livspusslet (Svt.se, 2014). Livspusslet är ett begrepp som myntades av TCO, år 2002, och är ett uttryck för människors möjligheter att få ihop sin vardag med både familj och arbete (Tco, 2015). TCO uppmärksammar livspusslet ur ett genusperspektiv och framhåller att det fortfarande är kvinnor som i högre utsträckning än män minskar sitt engagemang i yrkesarbetet för att få vardagen att gå ihop (Tco, 2015). I enighet med TCO, antyder Fein och Skinner (2015) att kvinnor är mer benägna att uppleva en obalans mellan arbete och familjeliv, eftersom kvinnor upplever högre stress som är förenat med familje- och arbetsrollerna (Fein & Skinner 2015). Work life inbalance påverkar således medarbetarnas arbetstillfredsställelse negativt (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003) och leder i förlängningen till ökad personalomsättning och ohälsa (Lyness & Judiesch, 2014). Krav från arbete och

familj kan resultera i jobb och familjekonflikter (Payne, Cook, & Diaz, 2012). Work life balance (WLB) är ett välkänt begrepp inom arbetspsykologin som utvecklats för att beskriva den balans mellan arbete och fritid som individer söker eftersträva. Enligt Guest (2002) är work life balance ett subjektivt mått på balans mellan krav från privatlivet och krav från arbetslivet.

Ansvar och krav från arbetet kan påverka arbetstillfredsställelsen och intentionen att säga upp sig (Rand, & Wayne, 2016). Därför har organisationer alltmer börjat uppmärksamma vikten av work life balance (WLB) eftersom det påverkar arbetstagarnas arbetstillfredsställelse positivt. Intresset för WLB har även ökat i takt med att fler kvinnor kommit in på arbetsmarknaden och det har blivit vanligare att båda föräldrarna arbetar (Whiston et. al, 2012). Organisationer som infört WLB-policys med bland annat flextid, hjälp med kostnader för barnomsorg och komprimerade arbetsscheman har visat sig gynna både arbetsgivare- och arbetstagare. Arbetarnas engagemang och arbetstillfredsställelse har visat sig öka vilket i sin tur påverkar produktiviteten positivt (Benito-Osorio, Muñoz-Aguado & Villar, 2014; Mas-Machuca, Berbegal-Mirabent, & Alegre, 2014). Det finns således en positiv korrelation mellan WLB och arbetstillfredsställelse (Pattusamy & Jacob, 2016). Mas-Machuca och kollegor (2014) har även sett en minskning i personalomsättning efter det införts WLB- policys, eftersom intentioner att lämna arbetet minskar. Sánchez- Vidal och kollegor (2012) belyser faktorer som kan inverka på WLB, de omnämner bland annat kön, ålder och barn. De ovannämnda forskarna betonar också att svårigheterna med att uppnå WLB beror på att den traditionella arbetsfördelningen inom hemmet och arbetet håller på att försvinna, och könsrollerna inte är klart separerade längre. Detta gör att individer finner svårigheter i att balansera jobb och fritid.

Män med familjeansvar försöker uppfylla arbetskraven lika mycket som män utan familjeansvar samtidigt som kvinnor i högre utsträckning vill uppnå en karriär medan de känner stort familjeansvar (Sánchez- Vidal, Cegarra-Leiva, & Cegarra-Navarro, 2012). Men konflikt mellan arbete och familj kan ha fler allvarliga konsekvenser än en minskad arbetstillfredsställelse. SCB (Persson & Tollebrant, 2013) hänvisar till Goldscheiders teori om jämställdhetsutveckling som en förklaringsmodell till varför separationer och skilsmässor ökade i slutet av 1900-talet för att åter stabiliseras på 2000-talet. Goldscheider förklarar jämställdhetsutvecklingen i två följande steg:

“Det första steget i jämställdhetsutvecklingen sker då i den offentliga sfären, främst genom att kvinnor jobbar utanför hemmet i större utsträckning. I nästa steg ökar jämställdheten i den privata sfären, det vill säga i familjen. Det första steget, när

kvinnor tar sig in på arbetsmarknaden samtidigt som män inte i samma utsträckning tagit sig in i hemmet och familjelivet, kan leda till ökade konflikter i familjen. I det andra steget av jämställdhetsutvecklingen minskar motsättningarna och familjen stärks. Detta antas ske när män börjar bidra mer i hushållsarbetet” (Persson & Tollebrant, 2013, s.11).

Work life balance (WLB) och work family balance (WFB)

En viss begreppslig sammanblandning förekommer i litteraturen med WLB och WFB eftersom dessa begrepp överlappar varandra i viss utsträckning. WFB beskrivs som en individs lika engagemang och tillfredsställelse med sin roll i familjen och på arbetet (Greenhaus, Collins & Shaws, 2003). WLB är ett paraplybegrepp som omfattar WFB och är ganska lik till beskrivningen. Begreppet WLB som är det mest omfattande begreppet, har olika beskrivningar i litteraturen (Kaiser et al., 2011). WLB och WFB är enligt Mas-Machuca, Berbegal-Mirabent och Alegre (2014) liktydiga begrepp där *life* syftar på individens fritid där aktiviteter med familjen samt andra typer av aktiviteter som både män och kvinnor prioriterar ingår. Bryne (2005) menar att WLB handlar om människors kontroll över jobbet i fråga om när, var och hur de arbetar. Vidare menar Bryne (2005) att balansen uppnås när en individs rätt till meningsfullt liv både i och utanför arbetet respekteras och accepteras till ömsesidig nytta för den enskilde, företaget och samhället.

Carlson et al. (2009) menar att WFB är ett separat begrepp, trots att det är en del av WLB begreppet. WFB definieras här som “utförandet av rollrelaterade förväntningar som förhandlats fram och delas mellan en individ och hans/ hennes rollrelaterade partners i arbetet och familjedomäner” (Carlson, Grzywacz & Zivnuska, 2009, s. 1459). Kossek, Valcour och Lirios (2014) sätt att definiera WLB är att det är kopplat till en subjektiv upplevelse som är unik för varje individ och beroende av individens prioriteringar, mål och värderingar. Denna uppsats utgår ifrån Kossek och kollegors begreppsuppfattning eftersom vi anser att balans mellan arbete och privatliv är förknippat med en individs subjektiva upplevelse, som präglas av individens mål, prioriteringar och värderingar.

Pattusamy och Jacob (2016) visar i sin studie att tillfredsställelse från både arbete och familj kan förbättras genom att balansera jobb och familjeroller. De fann en negativ korrelation mellan work family conflict och work family balance, vilket innebär att ju mer konflikt mellan arbete och familj som individer uppger desto mindre balans finns mellan arbete och familj. En studie som undersökte konflikt från arbete till familj, och konflikt från

familj till arbete, kom fram till att de båda är negativt korrelerade med arbetstillfredsställelse och tillfredsställelse i familjelivet (Carlson et. al 2009).

Work life conflict (WLC) och Work family conflict (WFC)

Begreppet WLC, som är motsatsen till WLB, beskrivs som ett resultat av oförenlig press och påfrestning mellan individens arbete och familj, och är därmed en produkt av både arbetsrelaterad- och familjerelaterad stress (Roehling, Moen & Batt, 2003). Crompton och Lyonette (2006) fann att kvinnor påverkas av WLC i större utsträckning än män eftersom de utför mer hushållsarbete. Dessutom fann de att kvinnor uppgav mer WLC, och att konflikten mellan arbete och fritid var signifikant större i hushåll med barn, än i barnlösa hushåll. Nivåer av WLC varierar beroende på nationella och individuella omständigheter.

Till exempel fann Crompton och Lyonette (2006) att nivån på WLC var lägre i Norge och Finland än i andra länder i Europa. Av de skandinaviska länderna var endast Norge och Finland representerade, vilket gör det relevant att undersöka om det finns liknande samband för arbetande föräldrar i Sverige. WFC beskrivs som en form av interrollkonflikt, där trycket från arbetet och familjen är oförenliga eftersom deltagande i en roll försvårar deltagandet i en annan roll (Greenhaus & Beutell, 1985; Payne, Cook, & Diaz, 2012). Enligt Greenhaus och Beutell (1985) studeras WFC traditionellt sätt i en riktning, när arbete inkräktar på familj. Deras begreppsuppfattning är dock att WFC består av två riktningar, där den ena riktningen tyder på konflikten från arbete till familj, och den andra riktningen är konflikten från familj till arbete. Greenhaus och Beutell (1985) skiljer på WFC och FWC, och antyder att dessa är två skilda konstrukt, eftersom arbetsrollen försvåras på grund av deltagande i familjerollen och vice versa (Greenhaus & Beutell, 1985). Forskning som studerat båda riktningarna av WFC har påvisat att WFC och FWC är relaterade till depression och negativa fysiska symptom (Bedeian, Burke, & Moffett, 1988) och missnöje i äktenskapet (Greenhaus & Beutell, 1985). Negativa korrelationer mellan WFC tillsammans med FWC och organisatoriska engagemang samt trivsel har påvisats, där mer WFC och FWC leder till mindre trivsel. Samma studie har påvisat att WFC och FWC har ett positivt samband med utbrändhet, stress relaterat till jobb (Rice, Frone, & McFarlin, 1992).

Många studier har kombinerat WFC och FWC skalor i en och samma mätning, utan att ta hänsyn till skillnaden mellan de två konstrukterna och deras riktningar i WFC (Wiley, 1987; Carlson et al., 2000). Konflikt mellan arbete och familj kan uppstå både genom att arbetet inkräktar på familjen, eller i den motsatta riktningen, med familjeangelägenheter som

inkräktar på arbetet. För att fullt förstå WFC måste både riktningarna och de olika formerna av konflikt beaktas (Greenhaus & Beutell, 1985; Carlson et al., 2000). Carlson et al., (2000) antyder att konflikten mellan familj och arbete kan bero på att tiden inte räcker till eller att individen upplever belastning som försvårar för familje- eller arbetsrollen. På så vis urskiljs dessa och mäts i olika riktningar (Carlson et al., 2000). Vidare omnämner Carlson et al., (2000) de olika former av WFC som kan uppstå : *tidsbaserad konflikt* och *belastningsbaserad konflikt*. Tidsbaserad konflikt handlar om tiden som inte räcker till från arbete till familj eller familj till arbete medan belastningsbaserad konflikt handlar om att individer upplever belastning i en roll som hindrar deras förmåga att fullt ut delta i en annan roll. I detta fall är rollen enbart förknippat med familjen och arbetet (Carlson et al., 2000). I den här uppsatsen används Carlson och kollegors (2000) ovannämnda begreppsuppfattning om WFC som innefattas av olika former och riktning av konflikt.

Kalliath, Hughes och Newcombe (2012) fann ett signifikant samband mellan tidsbaserad WFC, belastningsbaserad WFC och ökad psykologisk påfrestning bland socialarbetare i Australien. Dessutom fann forskarna att belastningsbaserad WFC korrelerade signifikant med psykiska påfrestningar. I en studie av Baral (2016), rapporterade kvinnor högre WFC från arbetslivet till familj, vilket innebär att de upplever att arbetslivet inkräktar mer på familjelivet än familjen inkräktar på jobbet. Karimi, Karimi och Nouris (2010) studie, som också undersökt flera olika riktningar av WFC, fann att belastningsbaserad WFC hade större negativ effekt på arbetstillfredsställelsen än tidsbaserad WFC. Enligt Westrupp et al., (2016) finns det en brist på studier som undersöker hur olika faser i föräldraskapet och vilken roll barnens ålder har för WFC.

Definition av begreppet arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse är en subjektiv företeelse som handlar om individens attityd till sitt arbete, och hans upplevda känslor i arbetet, samt den inställning individen har (Aronsson et al., 2010). Arbetstillfredsställelse beskrivs i Robbins och Judge (2009) som attityder gentemot arbetet, genom upplevelser som styrs av tankar och emotioner. Tankar innefattar den tro, kunskap och erfarenhet som ackumulerats genom tidigare erfarenheter och emotioner beskrivs som en positiv eller negativ känsla gentemot ett särskilt stimuli (Robbins & Judge, 2009).

Jex (2002) förknippar arbetstillfredsställelse med meningssökande och självuppfyllelse i arbetet. En tidigare definition av arbetstillfredsställelse är att det är ett lustfyllt och positivt tillstånd som är resultatet av upplevelserna som erhålls från sitt arbete där

tillfredsställelse ses som en individuell känslomässig reaktion (Locke, 1976). Begreppet arbetstillfredsställelse innefattar individens attityder kring olika aspekter av deras karriär och arbeten samt organisationer de verkar inom (Saari & Judge, 2004). Det finns flera teorier om vad arbetstillfredsställelse är och vad det beror på.

Herzbergs två-faktorteori var en av de första teorierna om arbetstillfredsställelse. Enligt denna teori finns det två faktorer som påverkar individens upplevelse; inneboende faktorer och yttre faktorer. Herzberg menade att endast inneboende faktorer som prestationer, insatser och arbetet i sig kan leda till arbetstillfredsställelse. Motsatsen - yttre faktorer som arbetsmiljö och företagspolitik - har enligt denna teori endast en effekt på den anställdes missnöje. Medan dessa faktorer kan leda till missnöje, anses avsaknaden av missnöje inte vara tillräckligt för att man ska uppleva arbetstillfredsställelse. Teorin har dock kritiserats på grund av bristfällig logik som teorin utgör samt problematik i metodologin. Herzbergs rön har inte kunnat replikeras eller få stöd i senare forskning (Judge & Bono, 2000).

Hulins integrativa modell har istället fokus på balansen mellan rollinsatser. Här påpekas att balans måste finnas mellan den anställdes insats och vad den får tillbaka för att arbetstillfredsställelse ska uppnås. Insatserna kan vara den anställdes utbildning, erfarenhet, tid och kraft. Utkomsterna, som till exempel lön och status, påverkar arbetstillfredsställelsen ju fler de är relativt till den anställdes insatser (Judge & Bono, 2000).

Hackman och Oldmans Job characteristics model påpekar -i likhet med Herzbergs två-faktorteori- vikten av arbetets inneboende egenskaper. Forskarna framhåller att arbetet i sig är den viktigaste aspekten som förutser arbetstillfredsställelse (Judge & Bono, 2000). De egenskaper som anses viktigast är:

- 1) att kunna identifiera arbetsuppgifter och veta hur man löser dem
- 2) att kunna se meningsfullhet i arbetet
- 3) att ha varierande arbetsuppgifter
- 4) graden av kontroll i arbetet
- 5) graden av återkoppling i arbetet (Judge & Bono, 2000).

Hackman och Oldmans teori är den som fått störst empiriskt stöd med upprepade positiva resultat i relationen mellan arbetets inneboende egenskaper och arbetstillfredsställelse (Judge & Bono, 2000).

Lockes Value-percept theory fokuserar istället på individen. Det anses vara individens värderingar och önskningar som avgör arbetstillfredsställelsen. I Lockes teori innebär det att vad som skapar arbetstillfredsställelse varierar från individ till individ, beroende på vad man

värderar högst i ett arbete, och hur väl individens önskningar besvaras eller uppfylls (Judge & Bono, 2000).

I föreliggande uppsats används Kaufmann och Kaufmanns definition (1998) av arbetstillfredsställelse, som beskrivs som ett känslomässigt positivt tillstånd som utgörs av individens bedömning av erfarenheter både av och i arbetet. Individer som upplever sitt arbete som negativt, har därmed en låg arbetstillfredsställelse och vice versa för en hög arbetstillfredsställelse. Den senare indikerar en positiv känsla av individens upplevelse i arbetet som utgör en positiv utvärdering av arbetets karaktär. Definitionen av Kaufmann och Kaufmann (1998) är i enighet med Brayfield och Rothes (1951) definition av begreppet, som förklaras som individens attityd gentemot sitt arbete, där attityd betraktas som ett uttryck för en känsla som man upplever gentemot ett objekt. Däremot är Kaufmann och Kaufmanns (1998) definition mer preciserad och i samklang med vår uppfattning av arbetstillfredsställelse.

Work to family conflict och arbetstillfredsställelse

Tidigare forskning visar att arbetstillfredsställelse kan minska både när antalet arbetstimmar överskrider 40 timmar i veckan och när arbetstimmarerna är färre än 40 timmar per vecka (Angrave & Charlwood, 2015). Detta beror enligt Angrave & Charlwood (2015) på hur antalet arbetade timmar stämmer överens med det önskade antalet arbetstimmar hos individen. Om det önskade antalet arbetstimmar skiljer sig från individens faktiska antal arbetstimmar skapas en obalans som påverkar i sin tur arbetstillfredsställelsen (Angrave & Charlwood, 2015). Dessa resultat stämmer överens med Lockes *Range of affect theory* där graden av arbetstillfredsställelse antas bero på diskrepansen mellan önskan och verklighet. Det vill säga skillnaden i vad individen vill ha i sitt arbete och vad individen faktiskt har i sitt arbete (Locke, 1976). Forskning om WFC belyser hur arbetstiden inkräktar på familjelivet, där sambandet mellan tidskrävande arbeten med obekväma arbetstider och WFC framgår (Golden, 2011). WFC är ett ämne som har fått ökad uppmärksamhet i takt med att allt fler kvinnor kommit in på arbetsmarknaden de senaste decennierna (Pedersen, 2014). I de flesta familjer idag arbetar båda föräldrarna. Krav från arbetet korrelerar positivt med WFC, som innebär ju mer krav individer upplever från arbetet desto högre WFC uppges (Francis, 2016). Den bakomliggande förklaringen beror på att den anställde kan uppleva att den har en låg förmåga till påverkan och kontroll i arbetet, men även på grund av att kraven i privatlivet kan bli oförenliga med de höga kraven i arbetslivet (Fein & Skinner 2015; Greenhaus & Beutell 1985). Enligt Brauchli, Bauer och Hämmig (2014) påvisades höga tidsrelaterade arbetskrav

korrelera med work to life conflict, medan krav från hemmet predicerar life to work conflict. Dessutom fann forskarna stöd för att work life conflict korrelerade positivt med avsikt att säga upp sig, samt negativt med trivsel och organisatorisk engagemang (Brauchli, Bauer & Hämmig, 2014). Oishi och kollegors studie (2014) som undersökte hur arbetstid kan inverka på WFC, fann att deltidsarbete korrelerat negativt med WFC. Däremot visar Roeters och Craigs (2014) studie att deltidsarbetare kan uppleva WFC. Studien visade att deltidsarbete reducerade WFC i alla länder som undersöktes med Sverige som undantag (Roeters & Craig, 2014). Forskning visar att det finns flera faktorer som kan minska WFC och dess negativa effekt på arbetstillfredsställelse. Till exempel en stöttande chef (Gözükara & Çolakoğlu, 2015), flexitid (Benito-Osorio et al., 2014), ledarskapsstilen på arbetsplatsen (Munir et al., 2012) och en familjevänlig företagskultur (de Janazs et al., 2013).

Det jämställda Sverige

Sverige är ett av världens mest jämställda länder (Weforum, 2015). "Pappaledighet" som innebär att män kan ta ut föräldraledighet, samt gör detta i så stor omfattning i Sverige, har uppmärksammats i utländsk media (Economist, 2014). Det har länge varit ett politiskt mål att få ett jämställt uttag av föräldraledighet mellan kvinnor och män i Sverige (Duvander, 2014). I Sverige är sysselsättningsgraden mellan kvinnor och män i åldersgruppen 20-64 år nästan lika hög, 78,3 respektive 82,5 %. Snittet på sysselsättningsgraden bland kvinnor i EU ligger på 64,2 procent för samma åldersgrupp. Sverige ligger därmed i topp vad gäller kvinnors sysselsättningsgrad i EU (Nannesson, 2016b). Vilken effekt som kan förväntas av Sveriges höga jämställdhet på en undersökning om WFC är svårt att säga. En hög jämställdhet kan både innebära en minskad och en ökad arbetsbörda. En minskad obetald arbetsbörda för kvinnor eftersom män tar större ansvar för hem och barn. En ökad arbetsbörda för både män och kvinnor eftersom fler kvinnor deltar på arbetsmarknaden, och fler hushåll har två arbetande föräldrar, samtidigt som det obetalda hushållsarbetet fortfarande ska utföras. Denna förändring kan ha skapat obalans i familjelivet (Persson & Tollebrant, 2013). Obalansen anses vara högre hos kvinnor eftersom det är kvinnor enligt Molén (2012) som lägger ner mer tid på hemarbete. Han antyder att:

“Även om kvinnor och män arbetar ungefär lika mycket ett genomsnittligt dygn så skiljer sig fördelningen mellan betalt och obetalt arbete mellan könen. Jämfört med män så består kvinnors totala arbete i större utsträckning av obetalt hemarbete, till exempel laga mat, städa och ta hand om barnen” (Molén, 2012, s. 14).

I en svensk studie av Oláh och Gähler (2014) fann man att individer vars förväntningar och ideal gällande jämställdhet och traditionella könsroller skiljde sig från hur de delade arbetsbördan med sin partner i verkligheten löpte en högre risk att separera. Fördelningen av obetalt och betalt arbete har dock jämnats ut med tiden, dessutom har kvinnors del av hemarbetet minskat (Oláh & Gähler, 2014). I Sverige utför kvinnor en mindre andel hushållsarbete jämfört med kvinnor i andra länder (Fuwa & Cohen, 2007). Däremot är det oftast kvinnor som väljer att gå ner i tjänst när barnen är små. Föräldrar beskrivs vara den grupp som har allra svårast att få tiden att räcka till. "Det är främst den fria tiden som förändras beroende på vilken fas i livet man befinner sig. Minst fri tid har föräldrar, de ska både hinna förvärvsarbeta och ta hand om barnen" (Molén, 2012, s. 16). Många föräldrar väljer att arbeta mindre periodvis för att kunna spendera mer tid med sina barn (Molén, 2012). Det skulle kunna tolkas som ett tecken på svårigheter med att kombinera familjeliv och arbete. "Vård av barn" anges som den näst största anledningen till att kvinnor arbetar deltid (Scb, 2014). Störst anledning är dock ofrivillig deltid, alltså att det inte finns möjlighet till att få en heltidstjänst (Scb, 2014). Hel- och deltid definieras som "Heltidsanställd = månadsavlönad med 100 procent i överenskommen sysselsättningsgrad. Deltidsanställd = månadsavlönad med 1-99 procent i överenskommen sysselsättningsgrad" (Skl, 2013, s 3).

Syfte och frågeställningar

Syftet med föreliggande studie är att undersöka vilka aspekter som är relaterade till arbetande föräldrars WFC och arbetstillfredsställelse. Samtliga frågeställningar som undersöker WFC görs på alla fyra dimensionerna; tidsbaserad konflikt från arbete till familj, tidsbaserad konflikt från familj till arbete, belastningsbaserad konflikt från arbete till familj, belastningsbaserad konflikt från familj till arbete. Med utgångspunkt i tidigare forskning har följande frågeställningar formulerats:

1. Vilka former av WFC är relaterade till arbetstillfredsställelse när hänsyn tas till den anställdes kön, antal barn och ålder på barn och antal arbetstimmar?

2. Finns det skillnader i arbetstillfredsställelse mellan kvinnor och män när hänsyn tas till den anställdes antal arbetstimmar, antalet barn i hushållet och ålder på barnen?

3. Finns det skillnader i WFC mellan kvinnor och män när hänsyn tas till den anställdes antal arbetstimmar, antalet barn i hushållet och ålder på barnen?

Metod

Deltagare

Deltagare i undersökningen rekryterades ur ett icke- sannolikhetsurval, genom ett bekvämlighetsurval via Facebook. Totalt innefattade studien 133 deltagare, varav 90 kvinnor och 42 män, och en som svarade "Vill inte svara". Deltagarnas medelålder låg på 35 år. Åldersfördelningen av deltagarna var: 22 personer mellan 21-29 år, 59 personer mellan 30-35 år, 33 personer mellan 36 - 42 år, 16 personer mellan 43-48 år, en person 56 år, samt två som var 59 år gamla. Deltagarnas tjänstgöringsgrad var fördelad på följande sätt: 96 deltagare angav att de jobbar heltid, 30 deltid, 5 timanställda och två angav annan anställningsform.

Instrument

Studien grundas på webbenkäten som utformades genom Google forms. Webbenkäten som deltagarna fyllde i sparade inte användardata, IP-adress eller annan information som kan möjliggöra spårande av deltagarna, på så vis var deltagarna anonyma. Vi efterfrågade inte heller någon data som skulle kunna identifiera deltagarna. Vi valde även via Google forms alternativet att tillåta endast ett svar per person, dessutom valde vi att alla frågor skulle vara obligatoriska så att ingen data skulle gå förlorad om man råkade glömma att kryssa för ett alternativ på en fråga. Google forms tillhandahöll skräddarsydda enkätalternativ med möjligheten att se individuella enkätsvar samt ha en överblick över samlad data i form av tårtdiagram och stapeldiagram.

Webbenkäten baserades på Brayfield och Rothes Job Satisfaction Index, och Carlson, Kacmar och Williams WFC- scale. En svarsskala på 1-5 användes, där ett motsvarade *stämmer absolut inte*, och fem motsvarade *stämmer absolut*. Vi hade dessutom bakgrundsfrågor där vi efterfrågade deltagarnas kön, ålder, antal barn, barnens ålder, och tjänstgöringsgrad (se bilaga). Enkäterna som mätte WFC och arbetstillfredsställelse var båda ursprungligen formulerade på engelska men översattes av oss till svenska. Job Satisfaction enkäten innehöll totalt 19 frågor, där en fråga var en testfråga/ exempel fråga som borttogs i

analysen. WFC enkäten innehöll 18 frågor, varav 12 av dem översattes och användes i vår dataanalys. Totalt innehöll vår enkät 38 frågor inklusive våra sju bakgrundsfrågor (se bilaga).

Brayfield och Rothes skalan mäter attityd och uttryck för en känsla mot ett objekt som mäts utifrån en likertskala och utifrån det genereras ett arbetstillfredsställelse-index. Brayfield och Rothes skalan möjliggör att kvantifiera uttryck för upplevelsen av arbetstillfredsställelse och är utformad för att ge ett användbar index som skall kunna tillämpas på ett stort antal olika yrken. Den är dessutom känslig för variationer i attityd och inställning, den är lättanvänd samt bör generera tillförlitligt och reliabelt index (Brayfield & Rothes, 1951). Alla 18 frågor avser mäta upplevelsen i arbetstillfredsställelse. Ett exempel på en fråga lyder som följande: "My job is like a hobby to me", som vi översatte till "Mitt jobb är som en hobby för mig". Brayfield och Rothes skalan hade en intern reliabilitet på 0.87 (Brayfield & Rothes, 1951).

WFC enkäten, som är utvecklad av Carlson, Kacmar & Williams (2000) har ett multidimensionellt mått på WFC och är uppbyggt i tre olika former av konflikter; tidsbaserad konflikt, belastningsbaserad konflikt och beteendebaserad konflikt. Varje mätning av en konflikt i en riktning består av tre frågor, som utgör en dimension av WFC. Frågornas skalnivå var ordinal och besvaras genom en likertskala från 1-5, där ett indikerar "stämmer absolut inte" och fem indikerar "Stämmer absolut". I vår undersökning har vi använt oss av fyra subskalorna, det vill säga fyra dimensioner av WFC. Vi har använt den tidsbaserade - och belastningsbaserade konflikten då våra hypoteser och tidigare forskning baseras på just tids- och belastningsaspekten av WFC. Därför uteslöts subskalan som behandlar beteendebaserad konflikt av WFC i vår undersökning.

Den tidsbaserade konflikten mäts i två olika riktningar: hur tid från arbete påverkar familjelivet, samt hur tid som ägnas åt familjen påverkar arbete. Dessa två delar av WFC går åt två olika riktningar och är genomgående i alla subskalor. Tidsbaserad konflikt uppstår således när den tid som ägnas åt en roll gör det svårt att delta i en annan roll. Belastningsbaserad WFC handlar om att belastning inkräktar och stör deltagandet i de olika rollerna, att belastning på arbetet påverkar familj, samt belastning från familj påverkar arbetet. Beteendebaserad konflikt inträffar när beteenden som krävs i en roll strider med beteendeförväntan i en annan roll (Greenhaus & Beutell, 1985; Carlson et al., 2000).

Genomförande

Webbenkäten inleddes med en kort presentation och introduktion om syftet med vår studie. Dessutom informerades deltagarna om att medverka i undersökningen var frivillig, att de var anonyma samt att de kunde avbryta sin medverkan i undersökningen när som helst.

Deltagarna rekryterades genom Facebook och representerar ett icke-sannolikhetsurval. Två typer av bekvämlighetsurval utfördes. Första bekvämlighetsurval vi utförde var genom ett snöbollsurval. Ett snöbollsurval är ett slags bekvämlighetsurval där kontakterna som man har använder sina kontakter i sin tur för att utöka undersökningen (Bryman, 2011). Detta gjorde vi genom att skicka enkätundersökningen till våra vänner på Facebook som i sin tur delade länken till sina vänner, vilket bildade en snöbollseffekt. Detta möjliggjorde ett högre antal deltagare i undersökningen och därmed en ökad statistisk power.

I det andra bekvämlighetsurvalet gick vi in på olika Facebookgrupper för att nå ut till fler deltagare, och delade vår webbenkät på tidslinjen. Facebook-grupperna riktades till arbetande föräldrar där grupperna var antingen öppna eller stängda, vilket innebär att möjligheten att dela enkätundersökningen på tidslinjen var antingen öppen eller stängd. Var gruppen stängd fick vi vänta in ett godkännande på vår förfrågan att gå med i gruppen innan vi kunde lägga upp vår enkätundersökning på tidslinjen. Grupper på Facebook valdes ut genom att ordet "Föräldrar" skrevs in på sökfunktionen, som gav diverse träffar. Vi valde ungefär femton grupper bland annat; "Barnloppis i Skåne", "Barnloppis inom Malmö", "Barnloppis i Jönköping", "Föräldrar i Sverige", "Föräldrar i Skåne", "Föräldrar och barn", "Vi föräldrar tidskrift", "Föräldrabloggar", "Föräldrar & Barn" och "Allt för föräldrar" med flera.

Bearbetning och dataanalys

Dataanalysen och bearbetning gjordes med IBM SPSS Statistics, version 22. Enkätanalysen för arbetstillfredsställelseindex gjordes för att ta fram ett indexvärde på individens totala upplevelse av arbetstillfredsställelse. Frågor med en negation i påståendet om arbetstillfredsställelse inverterades och därefter summerades de 18 frågorna genom compute variable funktionen i SPSS Statistics. Därmed användes det omvända svarsvärdet av frågorna med en negation i sammanställningen av arbetstillfredsställelse-index. WFC enkäten mättes utifrån ett summerat värde på vardera dimensioner av WFC där minimivärdet på en subskala är 3 och maximala värdet 15. Forskarna Carlson, Kacmar och Williams, använde istället ett medelvärde på varje subskala där minimipöäng är 1 och maximum 3 eftersom de kodade sin data genom att dividera pöäng med antalet frågor för varje subskala, för att få ut medelvärde.

En Cronbachs alpha analys för de översatta subskalorna visade att den tidsbaserad konflikt från arbete till familj hade en Cronbach alpha 0,88. WFCs andra dimension; tidsbaserad konflikt från familj till arbete visade en Cronbach alpha 0,82. WFCs tredje dimension; belastningsbaserad konflikt från arbete till familj visade Cronbach alpha 0.91. Den

sista WFC dimensionen mäter belastningsbaserad konflikt från familj till arbete hade Cronbach alpha 0.85. Arbetstillfredsställelse enkätanalysen visade Cronbachs alpha 0,93. Vilket indikerar att skalan kan bedömas ha en hög intern reliabilitet. I bearbetningen av data gällande arbetstimmar i veckan användes följande intervaller: 10-19, 20-29, 30-39, 40-49 och 50-59. Antal barn behövdes inte omkodas i SPSS eftersom det fanns färdiga svarsalternativ. Dessutom klassificerades föräldrar med barn beroende på barnens ålder i tre grupper, föräldrar med barn från 0-5 år, föräldrar med barn över fem samt föräldrar med barn över och under fem år. En deltagare som svarat på frågan kön "vill inte svara" kodades som "missing value".

Rådatan testades dessutom för att säkerställa att det inte förekom en skewness och kurtosis som låg över -2 och +2. Enligt George & Mallerys (2010) konventioner bör skewness och kurtosis ligga mellan ± 2 för att kunna använda de parametriska testen, ifall skewness och kurtosis ligger över -2 och +2 bör icke-parametriska test användas. Parametriska test användes eftersom vår data var normalfördelad. I föreliggande studie användes en stepwise regressionsanalys för att undersöka den första frågeställningen. Inför regressionsanalysen utfördes även analyser för att säkerställa att antaganden om normalitet, linjäritet, multikollinearitet och homoscedasticity inte brutits. För att undersöka frågeställning två och tre användes one way ANOVA med tre kovariat. Signifikansnivån var satt på 5% det vill säga ett p-värde på 0,05, $p < 0,05$.

Etiska aspekter

Vi följde de etiska principerna som gäller för svensk forskning som Bryman (2011) tar upp; bland annat *informationskravet*, *samtyckeskravet* och *nyttjandekravet*. Informationskravet handlar om att forskaren ska informera om syftet med undersökningen, samt att deltagandet är frivilligt. Samtyckeskravet handlar om att deltagarna har rätt att bestämma över sin medverkan och rätt till att avbryta sitt deltagande när som helst. Nyttjandekravet innebär att uppgifter som samlats in används enbart för forskningsändamål (Bryman, 2011).

Undersökningen var helt anonym, innehöll inga personuppgifter eller andra personliga uppgifter som skulle kunna leda till identifiering. Frågor om bland annat om välmående ställdes eftersom ämnet behandlar arbetstillfredsställelse och var kopplade till upplevelsen av WFC. Det är däremot inte möjligt att dra slutsatsen att frågorna inte skulle påverka deltagarna i undersökningen på ett negativt sätt. Det går inte heller att utesluta att vissa frågor eventuellt skulle kunna medvetandegöra aspekter som deltagaren inte tidigare tänkt på. Frågorna är dock vanligt förekommande i arbetsplatsundersökningar.

Resultat

För att undersöka den första frågeställningen om vilka former av WFC är relaterade till arbetstillfredsställelse när hänsyn tas till den anställdes kön, antal barn och ålder på barn och arbetstimmar, användes regressionsanalys som visade att det i steg ett är belastningsbaserad konflikt från familj till arbete som i regressions ekvationen var signifikant relaterat till arbetstillfredsställelse $F(1, 130) = 6.6, P = 0.01$. Multipla korrelationskoefficienten är 0.22 vilket indikerar att cirka 5 procent av variansen av arbetstillfredsställelse skulle kunna förklaras av belastningsbaserad konflikt från familj till arbete. I steg två ingick belastningsbaserad konflikt från familj till arbete och arbetstimmar $F(2, 129) = 7.63, R^2 = 0.11$. I steg tre ingick belastningsbaserad konflikt från familj till arbete, arbetstimmar samt belastningsbaserad konflikt från arbete till familj $F(3, 128) = 8.73, P = 0.00$ som predicerar mest på arbetstillfredsställelse, där 17 % av variansen förklaras av modellen. Endast arbetstimmar och belastningsbaserad konflikt från arbete till familj visade sig vara statistiskt signifikanta, samt att arbetstimmar hade något större beta värde ($Beta = 0.38, P = 0.00$) än belastningsbaserad konflikt från arbete till familj ($Beta = -0.33, P = 0.01$). De exkluderade variablerna i modellen var tidsbaserad konflikt från arbete till familj och från familj till arbete, kön, föräldrar med barn under fem, föräldrar med barn över fem, föräldrar med barn under och över fem och antal barn i hushållet.

Den andra frågeställningen undersökte skillnader i arbetstillfredsställelse mellan kvinnor och män när hänsyn tas till den anställdes arbetstimmar, antalet barn i hushållet och ålder på barnen. Resultatet från envägs ANOVAN med kovariansanalys visade ingen signifikant skillnad i arbetstillfredsställelse mellan kvinnor och män $F(1, 127) = 0.90, P = 0.35$ partiell $\eta^2 = 0.00$, efter kontroll för arbetstimmar $F(1, 127) = 3.63, P = 0.06$, partiell $\eta^2 = 0.03$, antalet barn i hushållet $F(1, 127) = 0.07, P = 0.80$, partiell $\eta^2 = 0.00$, eller ålder på barnen $F(1, 127) = 0.34, P = 0.56$, partiell $\eta^2 = 0.00$.

Fråga tre undersöker skillnader i WFC mellan kvinnor och män när hänsyn tas till den anställdes arbetstimmar, antalet barn i hushållet och ålder på barnen. Resultatet visar att det finns signifikanta skillnader i tidsbaserad konflikt från arbete till familj mellan kvinnor och män $F(1, 127) = 9.27, P = 0.00$, partiell $\eta^2 = 0.06$, när hänsyn tas till den anställdes arbetstimmar $F(1, 127) = 21.38, P = 0.00$, partiell $\eta^2 = 0.14$, men inte när hänsyn tas till antalet barn i hushållet $F(1, 127) = 0.85, P = 0.36$, partiell $\eta^2 = 0.00$, eller ålder på barnen $F(1, 127) = 0.10, P = 0.92$, partiell $\eta^2 = 0.00$. Kvinnor upplevde mer tidsbaserad konflikt från arbete till familj

($M=9.11$, $SD=3.25$) än män ($M=7.21$, $SD=3.45$). Tabell 1 visar medelvärde och standardavvikelser för arbetstimmar intervaller.

Det finns skillnader i tidsbaserad konflikt från familj till arbete mellan kvinnor och män $F(1,127)=3.33$, $P=0.07$, partiell $\eta^2=0.26$ när hänsyn tas till den anställdes arbetstimmar $F(1,127)=5.77$, $P=0.02$, partiell $\eta^2=0.04$, men inte när hänsyn tas till antalet barn i hushållet $F(1,127)=1.01$, $P=0.32$, partiell $\eta^2=0.01$, eller ålder på barnen $F(1,127)=0.74$, $P=0.40$, partiell $\eta^2=0.01$. Kvinnor upplevde mer tidsbaserad konflikt från familj till arbete ($M=6.36$, $SD=3.01$) än män ($M=5.26$, $SD=2.30$). Tabell 1 visar medelvärde och standardavvikelser för arbetstimmar intervaller. Tabell 1 visar i kursivt medelvärde och standardavvikelser för arbetstimmar intervaller.

Det finns skillnader i belastningsbaserad konflikt från arbete till familj mellan kvinnor och män $F(1,127)=79.73$, $P=0.00$, partiell $\eta^2=0.63$, när hänsyn tas till den anställdes arbetstimmar $F(1,127)=42.03$, $P=0.00$, partiell $\eta^2=0.25$, men inte när hänsyn tas till antalet barn i hushållet $F(1,127)=0.05$, $P=0.83$, partiell $\eta^2=0.00$, och ålder på barnen $F(1,127)=0.01$, $P=0.92$, partiell $\eta^2=0.00$. Kvinnor upplevde mer belastningsbaserad konflikt från arbete till familj ($M=8.31$, $SD=3.54$) än män ($M=6.67$, $SD=3.43$). Tabell 2 visar medelvärde och standardavvikelser för arbetstimmar intervaller.

Det finns skillnader i belastningsbaserad konflikt från familj till arbete mellan kvinnor och män $F(1,127)=5.64$, $P=0.02$, partiell $\eta^2=0.04$, när hänsyn tas till den anställdes arbetstimmar $F(1,127)=5.11$, $P=0.03$, partiell $\eta^2=0.04$, men inte när hänsyn tas till antalet barn i hushållet $F(1,127)=0.95$, $P=0.33$, partiell $\eta^2=0.01$, och ålder på barnen $F(1,127)=0.63$, $P=0.43$, partiell $\eta^2=0.01$. Kvinnor upplevde mer belastningsbaserad konflikt från familj till arbete ($M=6.18$, $SD=3.05$) än män ($M=4.83$, $SD=2.08$). Tabell 2 visar i kursivt medelvärde och standardavvikelser för arbetstimmar intervaller.

Tabell 1

Antal deltagare, medelvärde, standardavvikelser för tidsbaserad konflikt arbete till familj och familj till arbete.

	<i>N</i>	<i>M</i>		<i>SD</i>	
10-19 arbetstimmar i veckan	5	4,20	<i>4,60</i>	1,64	<i>1,51</i>
20-29 arbetstimmar i veckan	18	6,33	<i>4,44</i>	2,87	<i>1,65</i>
30-39 arbetstimmar i veckan	32	8,53	<i>6,34</i>	3,25	<i>3,12</i>
40-49 arbetstimmar i veckan	75	9,21	<i>6,36</i>	3,29	<i>2,88</i>
50-59 arbetstimmar i veckan	3	12,00	<i>6,67</i>	2,00	<i>4,04</i>
Total	133	8,53	<i>6,04</i>	3,41	<i>2,85</i>

Not. Tidsbaserad konflikt familj till arbete där *M* och *SD* presenteras kursivt.

Tabell 2

Antal deltagare, medelvärde, standardavvikelser för belastningsbaserad konflikt arbete till familj och familj till arbete.

	<i>N</i>	<i>M</i>		<i>SD</i>	
10-19 arbetstimmar i veckan	5	3,60	<i>4,00</i>	1,34	<i>1,00</i>
20-29 arbetstimmar i veckan	18	4,94	<i>4,61</i>	2,18	<i>2,11</i>
30-39 arbetstimmar i veckan	32	6,97	<i>5,56</i>	3,27	<i>3,05</i>
40-49 arbetstimmar i veckan	75	8,97	<i>6,25</i>	3,36	<i>2,90</i>
50-59 arbetstimmar i veckan	3	12,33	<i>5,33</i>	1,52	<i>2,08</i>
Total	133	7,82	<i>5,76</i>	3,57	<i>2,83</i>

Not. Belastningsbaserad konflikt familj till arbete där *M* och *SD* presenteras kursivt.

Diskussion

Den här studien visade inte någon signifikant skillnad i arbetstillfredsställelse mellan kvinnor och män. Däremot fanns det signifikanta skillnader mellan kvinnor och män i alla fyra former av WFC där effektstorleken var medelstor gällande belastningsbaserad konflikt från arbete till familj mellan könen när hänsyn togs till den anställdes arbetstimmar, men däremot var den liten på alla andra dimensioner av WFC. Kvinnor hade signifikant högre WFC än män i alla dimensioner. Detta visade sig vara relaterat till antalet arbetstimmar, men inte antalet barn i hushållet eller barnens ålder. WFC ökade med antalet arbetstimmar. En möjlig förklaring kan vara att föräldrar som jobbar deltid har mer tid att disponera på familjen och således minskar rollkonflikt mellan arbete och familj samt familj och arbete. Higgins, Duxbury, och Johnsons (2000) studie som undersökte enriktat WFC på deltids- och heltidsarbetande kvinnor, fann att deltidsarbetande kvinnor associerades med lägre work to family conflict eftersom de upplevde högre tidsplaneringsförmåga, större kontroll över att disponera sin tid, och mer livstillfredsställelse för karriär kvinnor men även arbetarklass kvinnor. En studie av Golden (2011) visar att det inte enbart den tid man spenderar på arbete som kan inverka på WFC utan även vilka arbetstider individer har. Studien undersökte belastnings- och tidsbaserad WFC och FWC, där individer som har obekväma arbetstider upplevde mest påfrestningar från arbete till familj (Golden, 2011). I enighet med vår studie fann Crompton och Lyonette (2006) att heltidsanställda kvinnor rapporterade mer WLC än män. Ingen relation kunde påvisas mellan WFC och barnens ålder. Detta kan bero på att belastning inte minskar med barnets ökande ålder. En studie av Westrupp et al., (2016) visar att WFC inte minskar med tiden hos föräldrar med barn från 0-8 år. En möjlig förklaring är även att fler kvinnor återgår till heltidsarbete när barnen är över fem år (Scb, 2014), vilket kan således öka WFC. Kvinnors deltidsarbete når en toppnotering när yngsta barnet är 3-5 år, för att sedan minska igen när yngsta barnet är över sex år (Scb, 2014). Oishi et al. (2009) fann att deltidsarbete korrelerar negativt med WFC. Enligt Brauchli, Bauer och Hämmig (2014) påvisades höga tidsrelaterade arbetskrav korrelera med work to life conflict.

Resultatet i den här studien stödjer Fein och Skinners (2015) studie som visade att kvinnor är mer benägna att uppleva en obalans mellan arbete och familjeliv, då kvinnor visade sig ha högre WFC än män i alla dimensioner. Crompton och Lyonette (2006) fann också att kvinnor påverkas av WLC i större utsträckning än män. I deras studie fann man att det

berodde på att kvinnor utför mer hushållsarbete. Det finns dock även studier som inte kunnat visa några könsskillnader i WFC (Duxbury & Higgins 1991).

De former av WFC som visade sig vara relaterade till arbetstillfredsställelse var belastningsbaserad konflikt från familj till arbete och belastningsbaserad konflikt från arbete till familj. Resultatet stödjer därmed Karimi, Karimi och Nouris (2010) studie, som också fann att belastningsbaserad WFC hade större negativ effekt på arbetstillfredsställelsen än tidsbaserad WFC. Även antalet arbetstimmar hade en signifikant relation till arbetstillfredsställelse. Som tidigare nämnts finns forskning som visar att arbetstillfredsställelse kan minska både när antalet arbetstimmar överskrider 40 timmar i veckan och när arbetstimmarna är färre än 40 timmar per vecka (Angrave & Charlwood, 2015). Detta beror enligt Angrave & Charlwood (2015) på hur antalet arbetade timmar stämmer överens med det önskade antalet arbetstimmar hos individen. Ingen relation mellan arbetstillfredsställelse och kön, tidsbaserad konflikt, antal barn eller barnens ålder kunde påvisas i den här studien.

Tidigare studier som till exempel Carlson et al. 2009 har visat en koppling mellan WFC och låg arbetstillfredsställelse. Eftersom den föreliggande studien visat att kvinnor har högre WFC än män skulle vi i enighet med tidigare resultat även kunna förvänta oss att kvinnor därmed skulle ha lägre arbetstillfredsställelse. Men som tidigare nämnts kunde ingen signifikant skillnad i arbetstillfredsställelse mellan kvinnor och män kunde påvisas i den här studien.

Styrkor, svagheter och begränsningar

En svaghet med vår studie är att kategorin föräldrar med tre eller fler barn endast bestod av var att 14 stycken deltagare. Vilket försvårar att dra allmänna slutsatser om vår andra hypotes, som säger att fler barn i hushållet ökar WFC. Att vi fick en låg svarsfrekvens på den frågan är inte förvånande då det är cirka 11,5 procent av Sveriges befolkning som har fler än tre barn per hushåll där hushåll räknas både för ensamboende, sammanboende och övriga hushåll (Scb, 2012). På så vis reflekterar vårt svarsfrekvens på den frågan den andelen barn per hushåll i Sverige som populationen representerar. En studie som undersökt arbetande föräldrar och icke-föräldrar på WFC, fann att arbetande föräldrar skilde sig signifikant åt på WFC än vuxna utan barn, studien tittade enbart på work to family conflict (Crompton & Lyonette, 2006).

En aspekt som är svårbedömd och som studien inte undersökt är vilken betydelse yrket har för hur man upplever WFC. En del yrken anses mer krävande än andra. Till exempel

anses sjuksköterskeyrket vara ett av de mest fysiskt och psykiskt utmanande yrkena att jobba i (Takeuchi, Yamazaki, 2010). Det finns en hög risk för sjukskrivningar inom vård skola och omsorg (Forsakringskassan, 2013). Detta skulle kunna vara ett problem för studien då många av dessa yrken ofta domineras av kvinnor. I den här studien har yrke inte efterfrågats eftersom kategorisering av dessa troligtvis skulle innebära för många kategorier med för få antal enkättagare för att bli jämförbara. En studie av Higgins, Duxbury, och Johnsons (2000) fann belägg på att det finns ett samband mellan yrke och livstillfredsställelse, där karriärkvinnor rapporterade högre livstillfredsställelse och lägre nedstämdhet än vad arbetarklassens kvinnor (Higgins, Duxbury & Johnsons, 2000). Varför just arbetarklassens kvinnor upplever mer WFC kan även bero på att de jobbar obekväma arbetstider. Golden (2011) som undersökt obekväma arbetstiders betydelse på WFC i sin studie har påvisat att obekväma arbetstider påverkar en individs belastningsbaserade WFC, där belastning inkräktar från arbete till familj. Flexitid, har visat sig ha positiv effekt på arbetarnas engagemang och arbetstillfredsställelse (Benito-Osorio et al., 2014). Vi har i vår studie inte undersökt obekväma arbetstiders eller flexitids inverkan på WFC och arbetstillfredsställelse eftersom även detta skulle innebära för många kategorier med för få antal enkättagare för att bli jämförbara.

I originalenkäterna som den här undersökningen utgått ifrån finns inga frågor med som rör upplevd support från kollegor och chefer. Support från kollegor och chefer skulle kanske visat sig ha en avgörande betydelse för arbetstillfredsställelse. Betydelsen av en stöttande chef har framkommit i tidigare studier, där WFCs negativa effekt på arbetstillfredsställelsen dämpades när den anställde kände ett stöd från chefen (Gözükara, Çolakoglu, 2015). Ledarskapsstil har också visat sig ha en viktig roll för hur anställda upplever WFC och arbetstillfredsställelse (Munir et al., 2012). En familjevänlig företagskultur bidrar till mindre WFC (de Janasz et al., 2013).

Majoritet av deltagarna var kvinnor. En anledning till detta kan vara att kvinnor är mer benägna att svara på enkäter än män (Medarbetarportalen, 2013). Det är också en större andel kvinnor som rör sig på sociala medier dagligen än män (Internetstatistik, 2014). Kvinnor tenderar också att röra sig i föräldraforum oftare än män. Till exempel är 86 % av medlemmarna på *familjeliv.se* kvinnor (Damberg, 2016.). Hur fördelningen mellan kvinnor och män ser ut i de föräldragrupper på Facebook som nåddes av webbenkäten för vår undersökning vet vi inte. En annan, men dock obekräftad aspekt, kan vara att kvinnor möjligtvis har ett större nätverk med kvinnliga kontakter på Facebook, vilket också skulle kunna påverka fördelningen av kvinnor och män som svarade på enkäten. Totalt svarade 90

kvinnor och 42 män. Därmed kan vi ha fått en större varians och mer övergripande resultat bland kvinnor än bland män.

En annan fråga som kan ha en stor effekt på den här studien är om de som upplever mest tidsbrist i vardagen verkligen tog sig tid att svara på enkäten, eller ens gå in på Facebook för den delen. Det är en faktor som måste beaktas kunna ha effekt på resultatet.

Det finns fler faktorer undersökningen inte tagit hänsyn till som kan påverka resultatet. Det går inte att utesluta att vissa familjer använder sig av städhjälp för att underlätta i vardagen. Det framgår inte heller om deltagarna har ett socialt nätverk runt sig som stöttar och hjälper till med barnpassning. Murray (2008) menar att föräldrar inte är ensamma om att ta hand om sina barn, utan också får stöd av andra i sin omgivning.

Kan den här uppsatsen uppfattas upprätthålla stereotyper om att kvinnor tar ett större ansvar för hem och barn och därmed skulle ha lägre möjligheter att klara av arbetslivets krav? King (2008) menar att det finns förutfattade meningar om att kvinnor skulle ha svårare att möta kraven i arbetslivet, vilket leder till att de klassas som sämre än sina manliga kollegor. Detta trots att kvinnor och män rapporterat en lika hög grad av involvering i både arbetsliv och familjeroll.

Men det finns flera faktorer som försvårar möjligheten att få en rättvis bild av kvinnor och mäns förmågor att klara arbetslivets krav på lika villkor. År 2013 tog kvinnor i Sverige fortfarande ut 75 % av föräldraledigheten (Scb, 2014). Av de kvinnor som har ett barn som är 3-5 år gammalt arbetar 45 % deltid, jämfört med 9% av männen. Bland de kvinnor som har tre barn eller fler, där det yngsta barnet är 3-5 år gammalt, arbetar 52 % deltid. För männen i samma grupp är siffran 7 % (Scb, 2014). Alla har dock inte möjlighet att gå ner i tjänst när barnen är små. En del tvingas jobba heltid av ekonomiska skäl. Frågan är hur detta påverkar upplevelsen av WLC och arbetstillfredsställelse.

I Sverige har det också rapporterats om att sjuktalen för mödrar är mycket högre än fädrar särskilt efter andra barnet har fötts (Forsakringskassan, 2013). "Kvinnor som är dubbelarbetande i meningen att de har ett huvudansvar för hem och familj samtidigt som de förvärvsarbetar i hög utsträckning har en ökad risk för sjukskrivning" (Forsakringskassan, 2013, s. 46). Detta skulle kunna tolkas som att kvinnor har svårare att kombinera familjeroll och arbetsroll, med då tar man inte hänsyn till de samhällsliga och kulturella faktorer som ligger bakom att det är just kvinnan som drabbas. Varför är det fortfarande så många fler kvinnor som vabbar, tar ut föräldraledighet och deltidsarbetar? Lönen kan vara en anledning, kvinnor tjänar fortfarande mindre än män (Scb, 2014), och ekonomin påverkar valet av vem som stannar hemma med barnen. En annan aspekt kan vara kvinnors ovilja att förändra

könsrollerna. Maternal gate-keeping är ett begrepp som beskriver kvinnors tendens att slå vakt om sin roll som den primära vårdnadsgivaren (Pedersen & Kilzer, 2013). Frågan är om denna ovilja till förändring härstammar ifrån samhällets normer och förväntningar på moderskapet.

Många studier om WFC har fokus på kvinnor eller handlar uteslutande om kvinnor. Hade den här studien tillfört mer om den hade haft män som fokus istället för jämförelsegrupp?

En annan aspekt som måste lyftas är att den här typen av undersökningar sällan tar hänsyn till hur familjerna som ingår i studierna faktiskt ser ut. I litteraturen och den tidigare forskningen om WFC verkar det finnas en brist i belysningen av olika sorters familjer. Det kanske skulle vara särskilt relevant att undersöka WFC och arbetstillfredsställelse hos ensamstående föräldrar.

Metoddiskussion

Vår surveyundersökning bestod av två enkäter, Brayfield och Rothes -Job satisfaction index och Carlson, Kacmar och Williams Work family Conflict scale, som i sina original är på engelska. Som i varje surveyundersökning finns det utrymme för misstolkningar och personliga tolkningar av begrepp som en enkät innehåller. I vår studie fanns dessutom problematik angående översättningen till svenska. Att översätta en mening, ord för ord, från engelska till svenska ger ofta en felaktig grammatik med en obegriplig meningsföljd, som därmed skulle försvåra förståelsen i enkäten. Därmed fanns det en utmaning i att hålla sig så nära originalfrågan som möjligt, men samtidigt bilda en begriplig fråga på svenska. En del omformuleringar var oundvikliga. En del engelska ord skulle också i direkt översättning till svenska kunna minska förståelsen i frågorna eftersom det svenska alternativet antingen var ett mindre använt, eller mindre välkänt ord, som skulle kunna misstolkas. Det fanns dock fall där det inte fanns ett välanvänt eller välkänt svenskt ord som alternativ till det engelska. I vissa fall fick dessa ord användas för att inte komma för långt ifrån det engelska originalet. För att säkerställa att det råde fortfarande en intern validitet, trots översättningen, användes Cronbachs alpha som resulterade i höga värden, på båda enkäterna och subskalorna.

Vi använde oss av två typer av urval snöbollsurval och bekvämlighetsurval. Ett problem med snöbollsurval enligt Bryman (2011) är att det är en form av bekvämlighetsurval och går inte generalisera på samma sätt som om det vore ett slumpmässigt urval. Vidare skriver han att "Problemet med snöbollsurval är att det är osannolikt att samplet kommer att vara representativt för populationen..." (Bryman, 2011, s 196). I föreliggande studie kan just snöbollsurvalet resulterat i att majoriteten kvinnor svarade på vår undersökning, eftersom vi

känner fler arbetande mödrar än fäder. Vi kände nästan alltid till dessutom hur många som ingick i varje Facebookgrupp där vi valde att lägga ut vår webbenkät på, dock inte alltid. Det fanns vissa grupper som dolde deltagarna. I och med att populationen inte var känd alltid i de olika grupperna, där vi inte hade information om de verkligen var arbetande föräldrar, som bor i Sverige, går det inte säkerställa att resultaten är representativa för Sverige.

Undersökningen har inte kontrollerat för var deltagarna i undersökningen bor (landsbygd eller stad), utbildningsnivå och andra faktorer som skulle vara obligatoriska i den typen av undersökningar. Antalet deltagare i undersökningen är också alldeles för få för att uttala sig om en hel befolkning. Den här undersökningen kan således endast ge en indikation på hur resultaten skulle kunna se ut i en större population.

Framtida forskning

Studiens resultat visar att kvinnors upplever högre WFC på alla dimensioner än män. Eftersom mycket av den befintliga forskningen kring WFC inte tar hänsyn till alla fyra dimensionerna av WFC, bör framtida forskning undersöka faktorer som vi i vår forskning uteslutit. Faktorer som obekväma arbetstider, skiftarbete, städhjälp, otydliga och tydliga roller i arbetslivet, stöd från chefer kontra stöd från familjen, arbeten som är psykiskt påfrestande kontra arbeten som är fysiskt påfrestande, samt om yrket har en betydelse för arbetstillfredsställelse och WFC (med alla fyra dimensioner inkluderat). Det finns även ett behov av fler studier som undersöker WFC och ensamstående föräldrar.

Referenser

- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24 (2), 48–64.
- Allvin, A., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2008). *Gränslöst arbete*. Liber: Malmö
- Angrave, D., & Charlwood, A. (2015) What is the relationship between long working hours, over-employment, underemployment and the subjective well-being of workers? Longitudinal evidence from the UK. *Human relations*, 68(9), 1491 –1515.
- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverker, M., & Torbiörn, I. (2010). *Arbets- & organisationspsykologi – individ och organisation i samspel*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Baral, R. (2016). Women Managers & Professionals: Work-Family Conflict & Job Satisfaction. *Indian Journal of Industrial Relations*, 51 (3), 432-446.
- Barber, L. K., Grawitch, M. J., & Maloney, P. M. (2015). Work-life balance: Contemporary perspectives. In D. W. Ballard & M. J. Grawitch (Eds.), *The psychologically healthy workplace: Building a win-win environment for organizations and employees*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals, *Journal of Management*, 14 (3), 475-491.
- Benito-Osorio,D., Muñoz-Aguado L., & Villar, C. (2014). The Impact of Family and Work-Life Balance Policies on the Performance of Spanish Listed Companies. *AIMS - Association Internationale de Management Strategique*, 17, 214-236.
- Björk, J. (2011). *Praktisk statistik för medicin och hälsa*. Liber AB: Stockholm.

- Brauchli R., Bauer G.F., & Hämmig O. (2014). Job Autonomy Buffers the Impact of Work–Life Conflict on Organizational Outcomes A Large-Scale Cross-Sectional Study among Employees in Switzerland *Swiss Journal of Psychology*, 73 (2), 77–86.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35 (5), 307-311.
- Broers, C. M. (2006). *Career and family: The role of social support*. Doctoral dissertation, SE Queensland, Australia: Griffith University.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber
- Bryne, U. (2005). Work-life balance Why are we talking about it at all? *Business Information Review*. SAGE Publications London, Thousand Oaks and New Delhi, Vol. 22 (1), 53–59. doi: 10.1177/0266382105052268
- Carlson D.S, Grzywacz J.G., & Zivnuska, S. (2009). Is work–family balance more than conflict and enrichment? *Human relations*. 62 (10), 1459–1486.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Work–Family Conflict Scale. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2), 249-276. doi: 10.1006/jvbe.1999.1713
- Chen I-H, Brown, R., Bowers B.J, & Chang W-Y. (2015). Work-to-family conflict as a mediator of the relationship between job satisfaction and turnover intention. *Journal of Advanced Nursing*, 71 (10), 2350–2363.
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2006). Work–Life ‘Balance’ in Europe. Department of Sociology, City University, *Acta Sociologica*, 49 (4), 380-393.
- Damberg, J. (2016). *Varför tycker alla så illa om Familjeliv.se?* Hämtad 19 maj, 2016 från <http://www.svd.se/varfor-tycker-alla-sa-illa-om-familjelivse>
- De Janasz, S., Behsonb S. J., Jonsena K., & Lankauc M. J. (2013). Dual sources of support for dual roles: how mentoring and work–family culture influence work–family conflict

- and job attitudes. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (7), 1435–1453. doi:org/10.1080/09585192.2012.709187
- Duvander A. (2014). How Long Should Parental Leave Be? Attitudes to gender equality, family, and work as determinants of women's and men's parental leave in Sweden. *Journal of Family Issues*, 35 (7), 909–926. doi: 10.1177/0192513X14522242
- Duxbury, L. E., Higgins, C. A. (1991). Gender differences in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (1), 60-74.
- Economist. (2014). *Why Swedish men take so much paternity leave*. Hämtad 16:e Maj, 2016 från <http://www.economist.com/blogs/economist-explains/2014/07/economist-explains-15>
- Fein, E.C, & Skinner, N. (2015). Clarifying the effect of work hours on health through work–life conflict. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53 (2), 448–470.
- Francis, A. (2016). Work–family demands and support: Examining direct and moderating influences on work–family conflict. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31 (2), 87-103.
- Forsakringskassan. (2013). *Kvinnors sjukfrånvaro* Hämtat 19:e Maj 2016 från https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/0644d1fc-895d-45ec-b121-6128e662e407/kvinnors_sjukfranvaro_20131107.pdf?MOD=AJPERES
- Frone, M. (Eds) (2003). Work-Family Balance. Handbook of Occupational Health Psychology. Washington, D.C.: *American Psychological Association*, 143-162. doi:org/10.1037/10474-007
- Fuwa, M, Cohen P.N. (2007). Housework and Social Policy. *Social Science Research*, 36(2), 512–530.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 (10a ed.) Boston: Pearson.

- Golden, T.D. (2011). Altering the Effects of Work and Family Conflict on Exhaustion: Telework During Traditional and Nontraditional Work Hours. *Journal of Business & Psychology*, 27 (3), 255-269, doi: 10.1007/s10869-011-9247-0
- Grawitch, M. J.; Barber, L. K., & Justice, L.(2010). Rethinking the Work–Life Interface: It’s not about balance, It’s about resource allocation. *Applied Psychology: Health & Well-Being*, 2 (2), 127–159, doi: 10.1111/j.1758-0854.2009.01023
- Greenhaus, JH., & Beutell, N.J. (1985). *Sources of conflict between work and family*. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus J.H, Collins K.M, & Shaw I.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Vocational behavior*, 63 (5), 510-531.
- Grönlund, A. (2007). Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor. Det gränslösa arbetet i Västeuropa och Sverige, *Arbetsmarknad och arbetsliv*, 13 (2), 11-25.
- Guest, D.E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41 (2), 255-279.
- Gözükar, I., & Çolakoğlu, N. (2015). The Impact of Manager Support and Work Family Conflict on Job Satisfaction. *Business Management Dynamics*, 5 (6), 13-25.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Johnson, K.L. (2000). Part-time work for women: Does it really help balance work and family? *Human Resource Management*, 39, (1), 17–32.
- Internetstatistik. (2014). *Så många svenskar använder sociala medier*. Hämtat 17 Maj, 2016, från <http://www.internetstatistik.se/artiklar/sa-manga-svenskar-anvander-sociala-medier/>
- Ito, J.K. (2012). Work-family and interpersonal conflict as levers in the resource/demand-outcome relationship. *Career Development International*, 17 (5), 392-413.

- Jex, S.M. (2002). *Organizational psychology- A scientist practitioner approach*. New York: John Wiley & sons, Inc
- Judge, Timothy A., & Bono, J.E. (2000). Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics. *American Psychological Association*, 85 (2), 237-249, doi: 10.1037//0021-9010.85,2.237
- Judge, Timothy A., (Eds.). (2000). Henry B. Tippie i Encyclopedia of psychology, Washington, DC, US: *American Psychological Association*; New York, NY, US: Oxford University Press, 14 (4), 399-403.
- Kaiser, S., Ringlsetter, M.J., Eikhof, D.R., & Pina e Cunha, M. (2011). Creating Balance? International perspectives on the work-life integration of professionals. *Springer-Verlag Berlin Heidelberg*, doi: 10.1007/978-3-642-16199-5
- Kalliath, P., Hughes, M. & Newcombe, P. (2012). When work and family are in conflict: Impact on psychological strain experienced by social workers in Australia, *Australian Social Work*, 65(3), 355– 371.
- Karimi, L., Karimi, H., & Nouris, A. (2010).Predicting Employees' Well-being using Work–Family Conflict and Job Strain Models. *Stress and Health*, 27 (2), 111–122. doi: 10.1002/smi.1323
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2010). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur AB
- King, E.B. (2008). The effect of bias on the advancement of working mothers: Disentangling legitimate concerns from inaccurate stereotypes as predictors of advancement in academe. *Human Relations*, 61 (12), 1677-1711. doi: 10.1177/0018726708098082
- Kossek, E., Valcour, M., & Lirio, P. (2014). The sustainable workforce: Organizational strategies for promoting work–life balance and well-being. In C. *John Wiley & Sons, Inc*, 295– 319. doi: 10.1002/9781118539415.

Skf. (2013). *Landstingsanställd personal*. Hämtat 22 maj 2016 från:
[https://skf.se/download/18.430f8b0b145ac911ed65193d/1399563381018/Definitioner+o+begr
epp_LP13.pdf](https://skf.se/download/18.430f8b0b145ac911ed65193d/1399563381018/Definitioner+o+begr
epp_LP13.pdf)

Landy, F. J., & Conte, J. N. (2010). *Work in the 21st century- An introduction to industrial and organizational Psychology*. Oxford: Blackwell Publishing.

Larsson, M. (2015) *Arbetstider* (2015), Hämtad 7 april, 2016, från:
[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_arbetstider_2015_pdf/\\$File/Arbetstider_2015.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_arbetstider_2015_pdf/$File/Arbetstider_2015.pdf)

Locke, E.A. (1976) The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1297-1349. Chicago: Rand McNally.

Lyness, K. S., & Judiesch, M. K. (2014). Gender egalitarianism and work–life balance for managers: Multisource perspectives in 36 countries. *Applied Psychology: An International Review*, 63 (1), 96-129. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/apps.12011>.

Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2014). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31 (2), 586 - 602.

Medarbetarportalen. (2013). *Vem vill svara på enkäter?* Hämtat 18 maj, 2016 från
<http://www.medarbetarportalen.gu.se/News/gu-journal/arkiv/2013/nummer-6-13/enkattrotthet-/?skipSSOCheck=true&referer=https%3A%2F%2Fwww.google.se>

Molén, M. (2012). Hämtat 6 Maj 2016 från:
http://www.scb.se/statistik/_publikationer/le0001_2012k01_ti_06_a05ti1201.pdf

- Murray, M., (2008). The Networked Family: Reframing the Legal Understanding of Caregiving and Caregivers. *Virginia Law Review*, 94 (2), 385-456
- Nannesson, F. (2016a). *Sysselsättning*. Hämtad 4 april, 2016 från <http://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Sysselsattning/Sysselsattning-per-manad>
- Nannesson, F.(2016b). *Kvinnor på arbetsmarknaden*. Hämtad 8:e Maj, 2016 från <http://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Jamstalldhet/Kvinnor-pa-arbetsmarknaden---internationellt/>
- Nappo-Dattoma, L. (2015). Striving for a Healthy Work-Life Balance in a 24/7. *American Dental Hygienists Association*, 29(4), 12-15
- Netemeyer, R.G., McMurrian, R. & Boles, J.S., (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410
- Oishi A. S., Chan R. K. H., Wang L. L-R., & Kim J-H (2014) Do Part-Time Jobs Mitigate Workers' Work–Family Conflict and Enhance Wellbeing? New Evidence from Four East-Asian Societies. *Soc Indic Res*, 121 (1), 5–25. doi: 10.1007/s11205-014-0624-8
- Oláh L. S., Gähler M. (2014). Gender Equality Perceptions, Division of Paid and Unpaid Work, and Partnership Dissolution in Sweden. *Social Forces*, 93 (2), 571-594.
- Pallant, J.(2013). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis* 5 ed. Open University Press.
- Pattusamy, M; Jacob, J. (2016). Testing the mediation of work–family balance in the relationship between work–family conflict and job and family satisfaction. *South African Journal of Psychology*, 46 (2), 218-231. doi: 10.1177/0081246315608527.

- Payne, S. C.; Cook, A. L.; Diaz, I. (2012). Understanding childcare satisfaction and its effect on workplace outcomes: The convenience factor and the mediating role of work-family conflict. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 85 (2), 225-244. doi: 10.1111/j.2044-8325.2011.02026.x.
- Pedersen E. D., & Kilzer G., (2013) Work-to-Family Conflict and the Maternal Gatekeeping of dual-earner mothers with young children. *Journal of Family & Economic Issues*, 35 (2), 251-262. doi: 10.1007/s10834-013-9370-3
- Pedersen D. E., (2014). Spillover and crossover of Work-to-Family Conflict and the health behaviors of dual-earner parents with young children. *Sociological Focus*, 47 (1), 45-60. doi: 10.1080/00380237.2014.855980.
- Persson, L., & Tollebrant, J. (2013). *Kärnfamiljen vinner mark*. Hämtat den 17:e Maj 2016 från http://www.scb.se/Statistik/LE/LE0001/2013K03/LE0001_2013K03_TI_04_A05TI1303.pdf
- Rand, S., & Wayne, H., (2016). Work strain, job satisfaction, and intention to quit: The moderating effect of long-term orientation. *International Journal of Stress Management*, 23 (1), 23-43.
- Rice, R. W., Frone, M. R., & McFarlin, D. B. (1992). Work- nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (2), 155-168.
- Robbins, S.P., & Timothy A.J. (2009). *Organizational Behavior*, 13 ed. San Diego: Inc. Publishing as Prentice Hall.
- Roeters A., & Craig L. (2014). Part-time work, women's work-life conflict, and job satisfaction: A crossnational comparison of Australia, the Netherlands, Germany, Sweden, and the United Kingdom. *International Journal of Comparative Sociology*, 55 (3), 185 –203. doi: 10.1177/0020715214543541

- Roehling, P., Moen, P., & Batt, R. (2003). Spillover. In P. Moen (Ed.), *It's about time: Couples and career*, 101-121. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43 (4), 395–407. doi: 10.1002/hrm.20032
- Sánchez-Vidal, M., Cegarra-Leiva, D., & Cegarra-Navarro, J. (2012). Gaps between managers' and employees' perceptions of work–life balance. *The International Journal Of Human Resource Management*, 23 (4), 645-661, doi:10.1080/09585192.2011.561219.
- Scb. (2012). *Befolkningsstatistik*. Hämtad 19 maj, 2016 från http://www.scb.se/sv/_Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Befolkning/Befolkningens-sammansattning/Befolkningsstatistik/25788/25795/Behallare-for-Press/367855/
- Scb. (2014). *På tal om kvinnor och män*. Hämtat 16.e Maj 2016 från http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2013B14_BR_X10BR1401.pdf
- Svt.se. (2014). *Tidsjakten*. Hämtat 7 april 2016 från <http://www.svt.se/tidsjakten/sa-far-man-livspusslet-att-ga-ihop/>
- Takeuchi T., & Yamazaki Y. (2010). Relationship between work–family conflict and a sense of coherence among Japanese registered nurses. *Japan Journal of Nursing Science*, 7 (2), 158–168, doi:10.1111/j.1742-7924.2010.00154.x
- Taylor, R. (2001). *The Future of Work–Life Balance*. Swindon: Economic and Social Research Council.
- Tco. (2015). *Livspusslet*. Hämtat 7 april 2016 från <http://www.tco.se/vara-fragor/Jamstallldhet/Livspusslet/>
- Van der Lippe, T. Jager A., & Kops Y. (2006). *Combination pressure: "The paid work-family balance of men and woman in European countries*, *Acta Sociologica*, 49 (3), 303- 19

Weforum. (2015). *Rankings*. Hämtat 16:e Maj 2016 från

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/rankings/>

Westrupp E. M., Strazdins L., Martin A., Cooklin A., Zubrick S. R., & Nicholson J. M. (2016) Maternal Work-family conflict and Psychological Distress: Reciprocal Relationships Over 8 Years. *Journal of marriage and family*, 78 (1), 107-126. doi:10.1111/jomf.12262

Whiston, S., Campbell, C., Walter L., & Maffini, C., S. (2012). In: APA handbook of counseling psychology,: Practice, interventions, and applications. *American Psychological Association*, 75-102.

Wiley, D. L. (1987). The relationship between work-nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings. *Journal of Management*, 13 (4), 467-472.

Wright K. B., Abendschein B., Wombacher K., O'Connor M., Hoffman M., Dempsey M., Krull C., Dewes A., & Shelton A. (2014). Work-related communication technology use outside of regular work hours and Work Life Conflict: The influence of communication technologies on perceived Work Life Conflict, burnout, job satisfaction, and turnover intentions, *Management Communication Quarterly*, 28 (4), 507 –530. doi: 10.1177/0893318914533332.

Bilaga 1

2016-05-21

Work family conflict och arbetstillfredställelse

Work family conflict och arbetstillfredställelse

Hej!

Vi är två studenter som just nu skriver vår kandidatuppsats i psykologi. Enkäten riktar sig till arbetande föräldrar med hemmaboende barn.

I denna enkät kommer du att få svara på arbetsrelaterade frågor. Det tar cirka 10 minuter att fylla i enkäten. Svara på det alternativ som passar bäst in på dig.

Som respondent är du alltid anonym. Att delta i studien är frivilligt och du kan avbryta din medverkan när som helst. Genom att fortsätta till nästa sida bekräftar du att du har förstått ovanstående.

Din medverkan är till stor hjälp för oss. Vi är mycket tacksamma för din medverkan.

* Required

1. 1. Kön *

Mark only one oval.

- Kvinna
- Man
- Vill inte svara

2. 2. Ålder *

.....

3. 3. Tjänstgöringsgrad *

Mark only one oval.

- Heltid
- Deltid
- Timanställd
- Annan anställningsform

4. 4. Hur många timmar i veckan arbetar du en genomsnittlig arbetsvecka? *

.....

5. 5. Civilstånd *

Mark only one oval.

- singel/ensamstående
- sambo/gift

6. 6. Antal barn i hushållet **Mark only one oval.*

- 1
 2
 3 eller fler

7. 7. Barnets/barnens ålder ***8. 8. Mitt arbete håller mig borta från familjeaktiviteter mer än jag skulle vilja. ****Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

9. 9. Den tid jag måste ägna åt mitt jobb hindrar mig från att delta på lika villkor i hushållsarbete och aktiviteter. **Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

10. 10. Jag missar familjeaktiviteter på grund av den tid jag måste spendera på arbetsuppgifter. **Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

11. 11. Den tid jag spenderar på familjeansvar stör ofta mina arbetsuppgifter. **Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

12. 12. Den tid jag spenderar med min familj gör ofta att jag inte kan lägga tid på arbetsaktiviteter som kan vara till hjälp för min karriär **Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

13. **13. Jag måste försumma arbetsuppgifter på grund av den tid jag måste spendera på familjeansvar. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

14. **14. När jag kommer hem från jobbet är jag ofta alltför utmattad för att delta i familjeaktiviteter. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

15. **15. Jag är ofta så känslomässigt slut när jag kommer hem från jobbet att det hindrar mig från att samverka med min familj. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

16. **16. Ibland när jag kommer hem är jag för stressad att göra de saker jag tycker om på grund av alla påfrestningar i arbetet. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

17. **17. På grund av stress hemma är jag ofta förströdd med familjeangelägenheter i arbetet. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

18. **18. Eftersom jag ofta är stressad på grund av familjeansvar, har jag svårt att koncentrera mig på mitt arbete. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

19. **19. Spänningar och ångest från mitt familjeliv förs vagar ofta min förmåga att göra mitt jobb. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

20. **20. Det finns vissa arbetsvillkor på arbetet som skulle kunna förbättras. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

21. **21. Mitt jobb är som en hobby för mig. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

22. **22. Mitt jobb är oftast intressant nog för att inte göra mig uttråkad. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

23. **23. Det verkar som att mina vänner är mer intresserade av sitt jobb. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

24. **24. Jag anser att mitt jobb ganska obehaglig. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

25. **25. Jag tycker om mitt jobb mer än min fritid. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

26. **26. Jag är ofta uttråkad på mitt jobb. ****Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

27. **27. Jag känner mig ganska nöjd med mitt nuvarande jobb. ****Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

28. **28. För det mesta måste jag tvinga mig själv att gå till jobbet. ****Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

29. **29. Jag är nöjd med mitt jobb för närvarande. ****Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

30. **30. Jag känner att mitt arbete är inte mer intressant än andra jobb som jag kan få. ****Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

31. **31. Jag ogillar definitivt mitt arbete. ****Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

32. **32. Jag känner att jag är lyckligare i mitt arbete än de flesta andra människor. ****Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

33. **33. De flesta dagar är jag entusiastisk över mitt arbete. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

34. **34. Varje arbetsdag känns som om den aldrig ska sluta. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

35. **35. Jag gillar mitt jobb mer än den genomsnittliga anställda gör. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

36. **36. Mitt jobb är ganska ointressant. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

37. **37. Jag känner äkta glädje i mitt arbete. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut

38. **38. Jag ångrar att jag någonsin tog det här jobbet. ***

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Stämmer absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer absolut