



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

***Påverkar arbetstider välmående?
- en kvantitativ studie om sambandet mellan upplevd
flexibilitet av arbetstider och självskattat psykiskt
välmående***

**Emilia Perkman
Sara Tonhede**

Kandidatuppsats VT19

Handledare: Bengt Brattgård
Examinator: Åse Innes-Ker

Sammanfattning

Syftet med studien var att utröna hur sambandet mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och självskattat psykiskt välmående såg ut. Detta då en del studier har funnit att flexibilitet i arbetstider var fördelaktigt för psykiskt välmående, medan andra har funnit det motsatta. Undersökningen var en enkätbaserad tvärsnittsstudie. Psykiskt välmående mättes med *Mental Health Continuum Short Form* (MHC-SF) och upplevd flexibilitet av arbetstider mättes med ett egenkonstruerat mått baserat på relevant litteratur. Deltagarna (N=153) samlades in genom ett bekvämlighetsurval som utökades till ett snöbollsurval. Populationen var svenskar över 18 år som arbetade heltid och under dagtid. Resultatet vid korrelationsanalys visade på inget samband mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och självskattat psykiskt välmående ($\rho=-.054$, $p=.509$). Mann-Whitney U-test och chi-square-test för oberoende visade inte några signifikanta resultat. Slutsatsen som drogs var att det icke-existerande sambandet kunde bero på att upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående inte hade någon relation, att för- och nackdelarna med fasta och flexibla arbetstider tog ut varandra, att det fanns modererande faktorer som påverkade sambandet eller att deltagarna inte var representativa för populationen. Resultatet indikerade att det finns ett behov av mer forskning inom fältet.

Nyckelord: upplevd flexibilitet, arbetstider, psykiskt välmående, arbetsliv, flexibla arbetstider

Abstract

The purpose of the study was to examine the relationship between perceived flexibility of working hours and self-reported mental well-being. This due to the fact that some studies have found that flexibility in working hours was beneficial for mental well-being, while others have found the opposite. The method was a cross-sectional survey. Mental well-being was measured using Mental Health Continuum Short Form (MHC-SF) and perceived flexibility of working hours was assessed with a self-constructed measurement based on relevant literature. The participants (N=153) were gathered using convenience sampling which was expanded into snowball sampling. The population was Swedes over 18 years old who worked full time and during day time. The result from correlation analysis showed no relationship between perceived flexibility of working hours and self-reported mental well-being ($\rho = -.054$, $p = .509$). Mann-Whitney U-test and chi-square test for independence did not show any significant results. The conclusion drawn was that the nonexistent correlation could be due to that perceived flexibility of working hours and self-reported mental well-being were not related, that the advantages and disadvantages of fixed and flexible working hours cancelled each other out, that there were moderating variables which affected the covariation or that the participants were not representative for the population. The results indicated that there is need for more research in the field.

Keywords: perceived flexibility, working hours, mental well-being, working life, flexible working hours

Förord

Vi vill tacka de personer som har varit med och gjort det här arbetet möjligt. Vi vill först och främst tacka vår handledare Bengt Brattgård för goda råd och vägledning. Vi vill även tacka de personer som genomförde det första utkastet av vår enkät som möjliggjorde det för oss att förbättra den. Vi vill tacka de personer som har delat med sig av enkäten till sina kollegor, och slutligen vill vi tacka studiens alla deltagare.

Introduktion

Inledning

Med teknikens införande har det nu blivit möjligt att omorganisera hur arbetet utförs. Tidigare skedde det under specifika tider på arbetsplatsen, men idag är det möjligt för många att istället utföra sitt arbete var och när de önskar (Aronsson, 2018). Det är alltså allt vanligare att ha flexibla arbetstider, istället för ett fast schema (Gillberg, 2018). Vilka konsekvenser det har fått för arbetstagaren är däremot inte tydligt.

Att ha flexibla arbetstider beskrivs i flera studier som ett tveeggat svärd med sina för- och nackdelar (t.ex. Peters, Den Dulk & Van der Lippe, 2009; Schieman & Young, 2010). Det finns forskning som tyder på att flexibilitet för med sig stora fördelar för arbetstagarna såsom förbättrat psykiskt välmående och hälsa (Fenwick & Tausig, 2005; Kossek, Lautsch, & Eaton, 2005; Pabayo, Critchley, & Bambra, 2010 referade i Lambert, Haley-Lock & Henly, 2012). Till exempel kan flexibla arbetstider ha en positiv inverkan på psykiskt välmående genom att det ger arbetstagaren en känsla av kontroll (Grönlund, 2004). Kontroll över arbetstider verkar minska depression och samtidigt öka arbetsprestation (Takahashi et al., 2011). Det kan även göra det möjligt att anpassa sitt liv bättre efter både arbete och familj (Beckers, Kompier, Kecklund & Härmä, 2012). Forskning visar dock på att det kan finnas vissa problem med flexibla arbetstider. Mellner, Kecklund, Kompier, Sariaslan och Aronsson (2016) menar istället att det kan leda till att det blir svårt att se tydliga gränser mellan arbetet och privatlivet, alltså när en person bör jobba och inte. Det kan bli komplicerat att uppnå en balans mellan arbete och ledig tid. Att inte kunna släppa tankar relaterade till arbetet under sin lediga tid beskrivs som den negativa sidan av friheten som flexibilitet präglas av (Mellner et al., 2016). Flexibilitet tycks alltså ha vissa baksidor. Dessutom kan fasta arbetstider vara fördelaktigt i sig, då de erbjuder en känsla av regelbundenhet och förutsägbarhet (Golden, Henly & Lambert, 2013). Golden et al. (2013) menar att oavsett om flexibla arbetstider är fördelaktiga eller inte för arbetstagares välmående så kommer det att påverka personens välmående mer än endast på arbetsplatsen. På liknande sätt beskriver Rothmann och Cooper (2015) att individers upplevelser på jobbet inte bara påverkar dem när de är på sitt arbete utan även andra delar av sina liv. Detta visar att arbetsförhållanden påverkar de anställdas välmående generellt i livet.

Förutom att det är fördelaktigt för arbetstagaren att ha ett högt psykiskt välmående, så kan även arbetsgivaren ha något att vinna på att deras anställda mår bra. Detta då arbetstagares psykiska välmående har associerats med bland annat högre produktivitet, större lönsamhet och kundlojalitet samt färre uppsägningar (Harter, Schmidt & Keyes, 2002). Arbetsgivaren har inte mycket utrymme att förändra något i människors privatliv men den har möjlighet att påverka

arbetsrelaterade faktorer såsom arbetstider. Om arbetstider är något som influerar psykiskt välmående både på arbetsplatsen och generellt i livet så kan arbetsgivaren gynnas av att förstå hur den relationen ser ut. Eftersom sambandet mellan olika arbetstider och psykiskt välmående ännu inte är helt klarlagt så är det ett område som fortfarande är relevant att undersöka.

Definitioner

Upplevd flexibilitet av arbetstider. Vad som menas med flexibilitet är inte helt tydligt, då begreppet kan användas på olika sätt (Costa et al., 2004). En indelning som kan göras är *temporal flexibility* (sve. tidsmässig flexibilitet) och *spatial flexibility* (sve. rumslig flexibilitet) (Fuller & Hirsh, 2019). *Temporal flexibility* innefattar aspekter såsom att kunna börja/sluta när man vill samt att jobba fler timmar per dag och därmed färre dagar totalt (Irak & Mantler, 2018). *Spatial flexibility* innefattar istället möjligheten att kunna utföra sitt arbete på en annan plats (Irak & Mantler, 2018). Då denna uppsats enbart vill undersöka flexibla arbetstider så är det *temporal flexibility* som är relevant här. Eftersom annan forskning även inkluderat möjligheten att kunna ta personlig tid under arbetsdagen som en typ av flexibilitet, så är även den aspekten inkluderad i vad som här benämns som upplevd flexibilitet av arbetstider (Ala-Mursula, Vahtera, Kivimaki, Kevin & Pentti, 2002; Golden et al., 2013).

Det finns skillnader i flexibilitet för organisationen och flexibilitet för den anställde (Grönlund, 2004). Costa et al. (2004) gör en distinktion mellan företagsinriktad flexibilitet och individinriktad flexibilitet. Företagsinriktad flexibilitet innebär att det är individen som förväntas vara flexibel gentemot organisationen, såsom att med kort varsel jobba helg eller få förlängt/förkortat pass. Med individinriktad flexibilitet menas att individen har mer självständighet när det gäller sina arbetstider, såsom att bestämma när hen vill börja och sluta arbeta varje dag (Costa et al., 2014). I korthet beror det alltså på vem det är som har makten över den anställdes arbetstider. I den här studien avser begreppet flexibla arbetstider definitionen för den individinriktade flexibiliteten. Fasta arbetstider definieras i denna uppsats som motsatsen till flexibla arbetstider. Det innebär till exempel att personen inte har möjlighet att börja/sluta när hen vill och inte har möjlighet att styra över när arbetet utförs. Det görs även en avgränsning där studien endast undersöker upplevd flexibilitet av arbetstider. Med upplevd så syftas det på en självskattad känsla av möjlighet att kunna bestämma när man ska arbeta - inte huruvida man faktiskt har det.

Psykiskt välmående. Psykiskt välmående är inte bara frånvaron av psykologiska problem utan också närvaron av positiva psykologiska resurser, inkluderat element av hedoniskt välmående (t.ex. positiv affekt, livstillfredsställelse, lycka) och element av

eudaimoniskt välmående (t.ex. självacceptans, positiva relationer, självständighet, mening i livet) (Sin & Lyubomirsky, 2009). Hedoniskt välmående innefattar kortvariga positiva känslor (Kahneman & Krueger, 2006) medan eudaimoniskt välmående handlar om att försöka leva som sitt sanna jag och att uppnå sin fulla potential (Waterman, 1993).

Subjektivt psykiskt välmående är hur en individ upplever sitt liv i form av emotionella tillstånd samt psykologiska och sociala funktioner (Keyes, 2002). Hädanefter kommer "psykiskt välmående" innebära subjektivt, självskattat psykiskt välmående, då detta är vad denna uppsats fokuserar på. Det går att dela upp psykiskt välmående i emotionellt, psykologiskt och socialt, där emotionellt faller in inom hedoniskt välmående, och psykologiskt samt socialt under eudaimoniskt välmående (Keyes, 2009). I korthet så kan emotionellt välmående beskrivas som lycka, att känna sig nöjd och att känna ett intresse för livet. Socialt välmående handlar till exempel om att känna att man tillhör en gemenskap, att man bidrar till något viktigt till samhället och att människor i grunden är goda. Psykologiskt välmående innefattar bland annat att man gillar det mesta av sin personlighet, att man har varma och tillitsfulla relationer samt upplevelsen om att livet har en mening (Keyes, 2009).

Teori

Work-life balance. *Work-life balance* (sve. balans mellan arbete och privatliv) är ett begrepp som syftar till hur arbetstagare balanserar sin tid och energi mellan jobb och privatliv. Det handlar om att kunna ge tid till vänner, familj samt intressen och samtidigt hantera de krav som arbetet har på en (Saima & Zohair, 2016). Om en person inte lyckas att uppnå balans mellan dessa två domäner så kan *work-life conflict* (sve. konflikt mellan arbete och privatliv) uppstå. Det innebär i korthet en motsättning mellan kraven som arbetet och privatlivet ställer på en (Siegel, Post, Brockner, Fishman & Garden, 2005). Konflikt kan uppstå när tid som läggs på ena domänen gör att en person inte har utrymme att nå de krav som den andra domänen ställer på den (Voydanoff, 2005). Det skulle exempelvis kunna innebära att inte kunna lämna sitt barn på förskolan för att ens arbete börjar tidigt på morgonen, eller att ägna för mycket tid åt arbetet så att privatlivet blir lidande. Schieman & Young (2010) menar att *work-life conflict* kan minskas genom så kallad *schedule control* (sve. kontroll över schema), vilket innebär att man kan välja sin start- och sluttid. Detta för att det blir enklare att sätta upp gränser mellan arbetet och fritiden.

Allen, Herst, Bruck och Sutton (2000) har gått igenom 67 empiriska studier för att kartlägga konsekvenser av *work-family conflict*, en typ av *work-life conflict*. De kan konstatera att konflikten kan bidra till depression, minskad livstillfredsställelse och ha negativa

konsekvenser för generellt psykiskt välmående. Vidare visar Grant-Vallone och Donaldson (2001) i sin studie att de deltagare som rapporterar en hög *work-family conflict* också upplever sämre psykiskt välmående. Detta gäller både för män och kvinnor och oavsett familjesituation.

Border theory. *Border theory* (sve. gränsteori) är en teori om *work-life balance* som menar att människor hela tiden pendlar mellan arbete och privatliv (Clark, 2000). Balansen påverkas av olika faktorer såsom hur integrerade eller segmenterade de olika domänerna är. Skillnaden gäller huruvida privatlivet och arbetet är åtskilda eller inte. En av de tre olika gränserna som Clark (2000) menar finns mellan arbetet och privatlivet kallas för *temporal boundaries* (sve. temporala gränser). Dessa gäller arbetstider och delar upp när arbetsuppgifter ska utföras och när privata angelägenheter kan utträttas. Den temporala gränsen kan vara flexibel, alltså att arbetstagaren är fri att välja när arbetet ska ske. Då kan en sammansmältning ske där områdena inte hålls åtskilda, och istället spiller över på varandra. Gränser som inte är flexibla, där världarna är mer segmenterade, anses vara mer robusta vilket minskar risken för att dessa smälter samman (Clark, 2000).

Gränslöst arbete. Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson och Lundberg (2011) menar att flexibla arbetstider kan leda till att gränserna för arbetet blir mindre definierade. Detta anser de kan innebära att de två världarna smälter samman - att människor både tar med jobbet hem och låter privatlivet samt personliga intressen styra arbetet. Detta ingår i vad som benämns som det gränslösa arbetet. Allvin et al. (2011) hävdar också att det gränslösa arbetet ställer krav på individen att definiera sitt arbete och hur det ska utföras. De framhåller att det innebär att arbetsbördan ökar både kvantitativt och kvalitativt. Det betyder att när reglerna för när, var, hur och med vem som arbetet ska utföras ändras så leder det till att många jobbar mer och att de blir mer osäkra på vilka krav som ställs på dem. Huruvida denna typ av jobb är bra för en individ beror på personens förmåga att hantera dessa slags krav som ställs på den. Det är först när en individ inte lyckas sätta upp gränser som arbetet kan inkräkta på privatlivet och detta kan leda till *work-life conflict*, stress och hälsoproblem (Allvin et al., 2011). Även Mellner et al. (2016) konstaterar att gränslöst arbete ställer krav på arbetstagaren att hantera de suddiga gränserna, och definiera när det är tid för arbete och inte. De menar att om arbetstagare inte klarar av denna hantering så leder det till att personen inte kan frigöra sig från arbetet under fritiden och då riskeras det att all tid blir arbetstid.

Empowerment. Rappaport (1984) definierar *empowerment* (sve. egenmakt) som “... *the mechanism by which people, organizations, and communities gain mastery over their lives*” (refererat i Zimmerman, 2000, s. 43-44). Det är ingen fixerad personlig egenskap utan något som formas av omgivningen, exempelvis arbetsmiljön (Stander & Rothmann, 2010).

Empowerment är ett komplext fenomen som kan analyseras på olika nivåer; samhällelig, organisatorisk och individuell (Zimmerman, 2000). På samhällelig nivå så innebär *empowerment* att organisationer och individer gemensamt jobbar för att förbättra samhället och ta hand om dess behov. På organisationsnivå innebär det att organisationer skapar miljöer som möjliggör för individer att utöva kontroll och delta i beslutsfattande. På individnivå innefattar begreppet bland annat en känsla av förmåga för individen att utöva kontroll och att delta i beslutsfattande, vilket ofta benämns som *psychological empowerment* (sve. psykologisk egenmakt) (Zimmerman, 2000). *Psychological empowerment* beskrivs både som att det är en del av subjektivt välmående och att subjektivt välmående i sin tur kan stärka en persons upplevelse av *empowerment* (Diener & Biswas-Diener, 2005). Kontroll och deltagande är två viktiga komponenter för samtliga tre nivåer (Zimmerman, 1998). I den här uppsatsen är det *empowerment* på organisations- och individnivå som är relevant.

Tidigare forskning

Costa et al. (2004) samt Costa, Sartori och Åkerstedt (2006) analyserade data från en internationell studie med 15 EU-länder som utredde relationen mellan flexibla arbetstider, hälsa och psykosocialt välmående. Deras resultat visade på att individriktad flexibilitet var kopplat till både bättre hälsa och psykosocialt välmående.

Grzywacz, Carlson och Shulkin (2008) undersökte om det fanns möjliga hälsofördelar med att implementera flexibla arbetscheman. De studerade 19,704 deltagare som arbetade inom en rad olika yrkesområden och tittade på både upplevd flexibilitet och faktisk användning av flexibla arbetstider. Flexibla arbetstider definierades som flextid (att kunna variera slut- och starttid) och komprimerade arbetsveckor (att kunna arbeta färre dagar men fler timmar per dag). Resultatet indikerade att användning av flexibla arbetstider var fördelaktigt för arbetstagarnas psykiska välmående genom att det minskade stressnivåer och utbrändhet. Grzywacz et al. (2008) drog slutsatsen från sina resultat att anledningen till att arbetstagarnas psykiska välmående förbättrades av mer flexibla arbetstider kunde förklaras av den ökade *upplevda* flexibiliteten. Att ha flexibla arbetstider verkade ge arbetarna en känsla av handlingsfrihet och bestämmanderätt vilket i sin tur minskade stress och utbrändhet. Det var snarare denna känsla som ökade psykiskt välmående än den faktiska användningen av flexibiliteten.

Casey och Grzywacz (2008) utförde en longitudinell studie som undersökte flexibilitetens koppling till aspekter av hälsa och välmående. Över 3000 anställda på ett stort farmaceutiskt företag fick genomföra en enkät år 2004 och 2005 och sedan jämfördes resultaten för de två tillfällena. De tittade bland annat på hur en ökad upplevd flexibilitet var relaterat till

hälsa och välmående, och resultatet visade på att mer flexibilitet gav bättre hälsa och välmående för de anställda. En slutsats som dras är att policies som ökar flexibilitet på arbetsplatsen kan ha positiva hälsoeffekter för arbetstagarna (Casey & Grzywacz, 2008).

Golden et al. (2013) ville i sin studie undersöka relationen mellan arbetares självrapporterade psykiska välmående och deras upplevda flexibilitet av arbetstider där det kontrollerades för antal arbetstimmar och lönenivåer. Med en grupp på över 3500 deltagare kom de fram till att, att kunna bestämma över sin egen arbetstid hade större effekt på psykiskt välmående än vad antal arbetstimmar och lön hade. Liknande resultat fanns även hos Wooden, Warren och Drago (2009) som menade att jobb- eller livstillfredsställelse inte verkade bero på hur många timmar en person arbetade, utan istället på bestämmanderätt över sina arbetstider.

Schieman och Glavin (2017) undersökte i sin studie om *normative role blurring* (sve. sammanblandning av normativa roller) försvagade de fördelar som finns med *schedule control*, såsom minskad stress, ångest och *work-family conflict*. Detta gjordes med hjälp av data från en nationell undersökning av 2830 arbetare. *Schedule control* definierades som kontroll över schemaläggning av sina arbetstimmar, en typ av flexibilitet i arbetstider. *Normative role blurring* innebär i korthet att en person upplever att det finns förväntningar från arbetsgivaren att de anställda ska arbeta även på sin lediga tid, alltså en påtryckning att rollerna som personen har på och utanför jobbet ska sammansmältas. Författarna fann i sitt resultat att de fördelar som finns med *schedule control* minskade om individen uppfattade att dessa påtryckningar fanns. Förklaringen till detta var att det skulle kunna bero på den upplevda kontroll som flexibilitet medför hämmades, och att all tid upplevdes som potentiell tid att arbeta. Flexibilitet var enligt författarna menat att ge arbetarna större möjlighet att uppnå *work-family balance* (sve. balans mellan arbete och familj), men det motsatta skedde om *normative role blurring* bedömdes finnas på arbetsplatsen. Detta kopplades till *border theory* där *normative role blurring* leder till att gränserna mellan arbete och fritid blir otydliga och underminerar därmed välmående (Schieman & Glavin, 2017).

MacEachen, Polzer och Clarke (2008) genomförde en studie med 30 chefer på små och medelstora mjukvaruföretag i Kanada. De undersökte genom kritisk diskursanalys hur cheferna använde språk kring flexibilitet och hälsa, och hur det bidrog till att skapa och legitimera en verklighet om flexibelt arbete. Resultatet visade att diskursen bland chefer kring flexibilitet generellt var väldigt positiv där fördelarna gärna framhövdes såsom vilken frihet arbetarna privilegierades med. Det lyftes fram att flexibilitet gjorde de anställda mer kreativa vilket var gynnsamt för företagets lönsamhet samt att det gjorde att de kunde planera sina liv bättre. Författarna ställde sig dock kritiska till detta och menade istället att flexibilitet i själva verket

kunde leda till att det blev otydligt när en anställd skulle arbeta då det kunde kännas som att all ledig tid var potentiell tid att jobba, och alla platser var potentiella platser att arbeta på. MacEachen et al. (2008) drog således slutsatsen att flexibla arbetstider möjliggjorde en intensitet i arbetet som snarare överskred privatlivet än tillgodosåg den för arbetstagarna vilket skiljde sig från hur cheferna såg på det.

Fein, Skinner och Machin (2017) utförde en undersökning med 391 deltagare där majoriteten arbetade heltid. Deras resultat visade bland annat att ju mer *work intensification* (sve. intensifiering i arbete), vilket innebär hur snabbt och hårt en arbetare måste jobba för att uppnå ställda krav, desto större *work-life conflict*. Då flexibilitet kan leda till större *work intensification*, eller arbetsbörda, så menade författarna således att implementeringen av flexibla arbetsförhållanden bör ske med försiktighet eftersom det indirekt kan leda till större *work-life conflict* och därmed sämre hälsa och psykiskt välmående.

Sammanfattningsvis finns det studier som visar på att flexibilitet i arbetstider är fördelaktigt för psykiskt välmående, medan det finns andra som pekar på det motsatta. De alla besvarar till viss del den aktuella undersökningens frågeställning, men eftersom de fick olika resultat finns det fortfarande anledning att undersöka relationen vidare. Det ska tilläggas att dessa studier inte hade samma utgångspunkter, tillvägagångssätt, att de definierar begreppen på varierande sätt, att de inte undersökte exakt samma variabler eller använde samma mått som den aktuella studien. Jämförelser mellan dessa resultat och den nuvarande studiens måste därmed ses på med försiktighet. Däremot gör dessa skillnader även att undersökningen bidrar med något nytt till forskningsfältet.

Syfte

Det finns olika syn i forskningen på huruvida flexibla eller fasta arbetstider är mest fördelaktiga för arbetstagarens psykiska välmående. Syftet med den här studien är därför att utröna hur sambandet mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och självskattat psykiskt välmående ser ut för ett urval av svenska arbetstagare. Studien siktar således inte att granska människors faktiska flexibilitet i arbetstider, utan enbart hur de upplever det själva, samt enbart hur människor själva skattar sitt psykiska välmående, inte en medicinsk diagnostisering. Dessutom vill studien undersöka om det finns andra arbetsrelaterade faktorer som påverkar detta samband. Undersökningen kan bli betydelsefull i framtiden för bland annat arbetsgivare, då de skulle kunna använda den som underlag för att avgöra i vilken grad arbetstiderna ska vara flexibla för att deras arbetstagare ska uppleva högt psykiskt välmående. Följaktligen

eftersträvar studien att öka förståelsen kring denna komplexa fråga och bidra till utökad kunskap inom fältet som sedan kan tillämpas i arbetslivet.

Frågeställning

Hur ser sambandet ut mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och självskattat psykiskt välmående?

Hypoteser

Två ensidiga forskningshypoteser används för att inte utesluta varken ett positivt eller ett negativt samband då tidigare forskning har haft oförenliga resultat kring relationen mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och självskattat psykiskt välmående.

H_1 : Det finns ett positivt samband mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och självskattat psykiskt välmående.

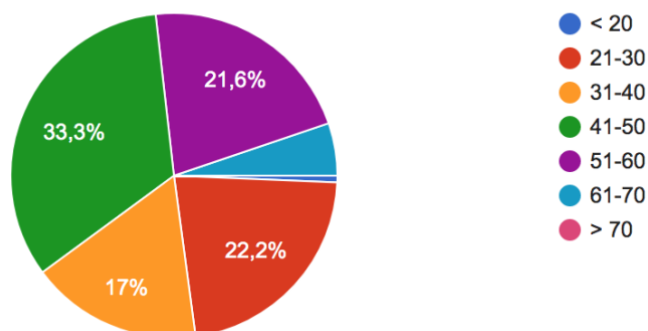
H_2 : Det finns ett negativt samband mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och självskattat psykiskt välmående.

H_0 : Det finns inget samband mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och självskattat psykiskt välmående.

Metod

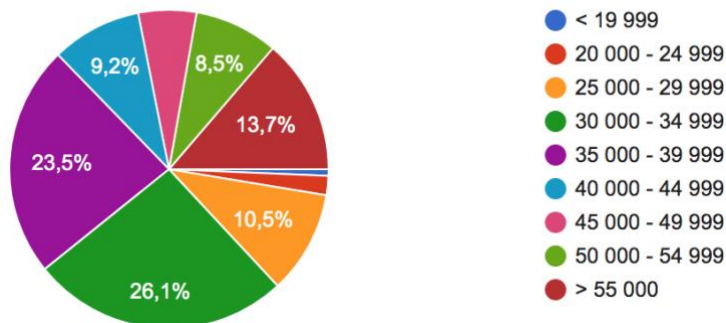
Deltagare

Enkäten skickades ut till 497 personer där svarsfrekvensen var 31% vilket innebär att undersökningen hade 153 deltagare. 40.5% identifierade sig som män och 59.5% som kvinnor. Ingen valde alternativen "Annat" eller "Vill inte ange" på frågan om könsidentifikation. För resterande demografiska frågor så presenteras fördelningen i figurerna nedan.



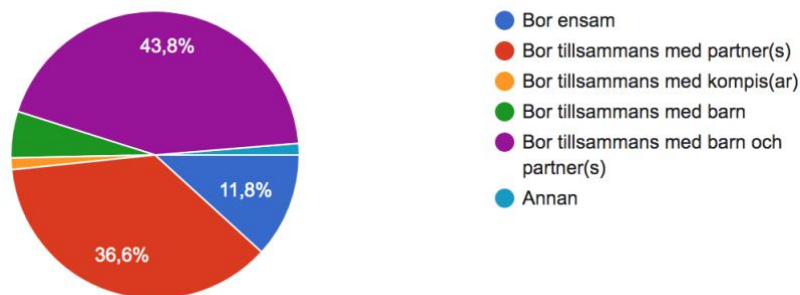
Figur 1- Åldersspann i år

0,7% (n=1) var i åldersgruppen <20 år, 22,2% (n=34) i 21-30 år, 17% (n=26) i 31-40 år, 33,3% (n=51) i 41-50 år, 21,5% (n=33) i 51-60 år, 5,2% (n=8) i 61-70 samt 0% (n=0) i åldersgruppen >70 år. Medianen för ålder var 4, vilket motsvarar spannet 41-50 år.



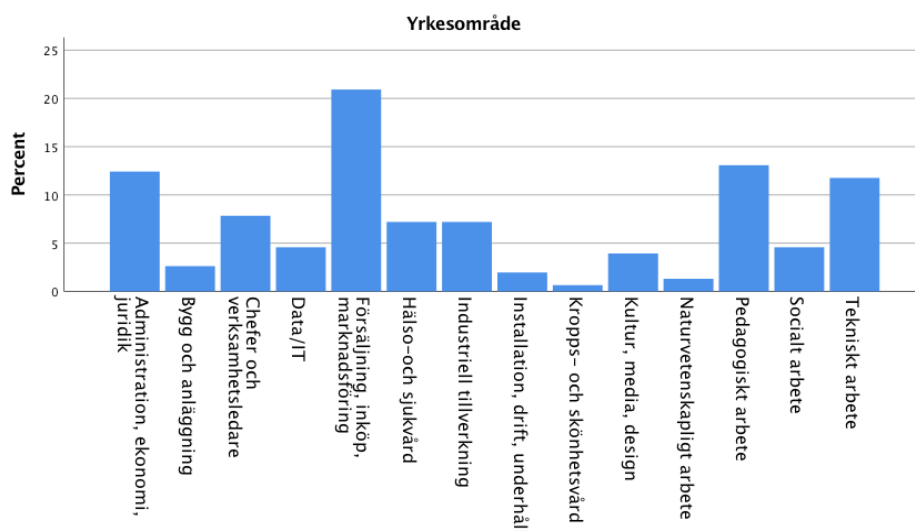
Figur 2- Månadslön innan skatt i svenska kronor

0,7% (n=1) hade månadslönen <19 999 kronor, 2% (n=3) hade 20 000-24 999 kronor, 10,5% (n=16) hade 25 000-29 999 kronor, 26,1% (n=40) hade 30 000-34 999 kronor, 23,5% (n=36) hade 35 000-39 999 kronor, 9,2% (n=14) hade 40 000-44 999 kronor, 5,9% (n=9) hade 45 000-49 999 kronor, 8,5% (n=13) hade 50 000- 54 999 kronor samt 13,7% (n=21) hade månadslönen >55 000 kronor. Medianen för månadslön var 5, vilket motsvarar spannet 35 000-39 999 kronor.



Figur 3- Boendesituation

11,8% (n=18) bodde ensamma, 36,6% (n=56) bodde tillsammans med partner(s), 1,3% (n=2) bodde tillsammans med kompis(ar), 5,2% (n=8) bodde tillsammans med barn, 43,8% (n=67) bodde tillsammans med barn och partner(s) och 1,3% (n=2) hade en annan boendesituation.



Figur 4- Yrkesområden

Deltagarna hade möjlighet att välja på 21 yrkesområden, som kommer från Arbetsförmedlingens hemsida (u.å.). Figur 4 visar spridningen av de 14 yrkesområden som de arbetade inom. Sju yrkesområden representerades inte alls, vilka var hantverksyrken; hotell, restaurang, storkök; militärt arbete; naturbruk; sanering och renhållning; säkerhetsarbete och transport.

Design

Uppsatsen byggde på en kvantitativ undersökning med en tvärsnittsdesign. Metoden som användes var en enkätundersökning som genomfördes online. Val av metod baserades på forskningsfrågan, som lämpade sig för att undersökas med en enkätundersökning då det var deltagarnas *självskattade* psykiska välmående samt deras *upplevda* flexibilitet av arbetstider som var av intresse. En fördel var dessutom att en enkät har möjlighet att generera mycket data på ett tidseffektivt sätt (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2016). Enkätundersökningen utformades på ett sätt som gjorde att det erhöles till stor del numeriska data för att kunna göra statistiska jämförelser.

Procedur

Processen började med att ett urval genererades för undersökningen. Populationen för studien var svenska personer över 18 år som arbetade heltid och under dagtid (06.00-20.00). Anledningen till denna avgränsning var för att alla skulle ha liknande förutsättningar så att resultatet inte skulle bli beroende av hur mycket en person jobbade eller under vilka tider på dygnet. Åldern inkluderades för att säkerställa att det inte behövdes samlas in godkännande

från målsman (SFS, 2003:460). Då det inte fanns tillgång till en urvalsram för hela populationen så användes ett bekvämlighetsurval. Personer i författarnas respektive nätverk som tillhörde populationen kontaktades på förhand och tillfrågades om de hade möjlighet att delta i enkätundersökningen. Detta för att säkerställa att det skulle finnas tillräckligt med personer som ville svara på enkäten. De kontaktade personerna tillfrågades även om de hade möjlighet att hjälpa till att vidarebefordra enkäten till andra på deras arbetsplats. Således utökades bekvämlighetsurvalet till ett snöbollsurval där bekanta hjälpte till att vidga kontaktnätet för att nå andra personer till urvalet. En förfrågan lades också ut på LinkedIn samt i Facebookgruppen "Nätverket för beteendevetare" för att samla in fler personer till urvalsgruppen. På LinkedIn gavs ingen respons men från Facebookgruppen var det fem stycken som anmälde intresse att i ett senare skede genomföra enkäten. För att uppnå viss representativitet trots bekvämlighetsurval så kontaktades personer i olika åldrar, kön och yrkesområden.

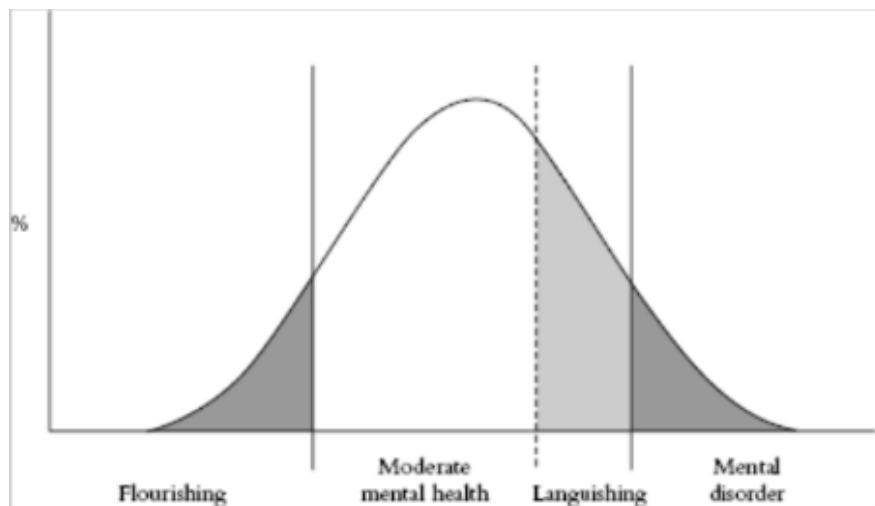
Efter att personer hade samlats in till urvalet så skapades enkäten i Google Formulär. Enkäten bestod av tre delar; den första med frågor om psykiskt välmående, den andra med frågor om arbetsrelaterade faktorer och den sista med demografiska frågor. Ordningen av dessa delar var ett medvetet val. Tanken var att om en deltagare till exempel hade en negativ upplevelse av sitt arbete så kanske personens svar på psykiskt välmående skulle ha färgats av den upplevelsen om delen med arbetsrelaterade faktorer kom innan. Detta kallas för *order-effect bias* (sve. ordningseffekt-bias) (Perreault, 1975). Därför placerades partiet med frågor om psykiskt välmående först. Eftersom Shaughnessy et al. (2016) ansåg att de demografiska frågorna i enkäter bör komma sist så gjordes även detta här. Stoutenborough (2008) beskrev vissa fördelar med att placera dem sist, såsom att minska troligheten att de frågorna gör att folk väljer att inte genomföra enkäten, att deltagarna inte primas och att risken minskar för att de blir uttråkade innan de har hunnit besvara enkätens viktigaste frågor.

En pilotstudie på enkätens första utkast genomfördes med 10 personer i blandade åldrar. Dessa deltagare ombads meddela om det var något de inte förstod eller om de hade några andra synpunkter. Omformuleringar av frågorna gjordes utifrån detta. Enkäten skickades sedan ut via mejl till de som sedan tidigare hade anmält intresse att delta, tillsammans med kort information om studien samt länk till enkäten. Om de ville dela vidare så ombads de att skicka med en bifogad beskrivning av studien samt ett personligt meddelande till sina kollegor. De uppmanades att meddela hur många de hade gett tillgång till enkäten för att det senare skulle vara möjligt att beräkna bortfall. Mejllet i sin helhet finnes i bilaga 1. Respondenterna hade sedan sju dagar på sig att besvara enkäten från den dagen den skickades ut. Enkäten beräknades att ta maximalt 10 minuter att genomföra. Deltagarna var tvungna att svara på alla frågor

förutom två stycken då dessa inte nödvändigtvis var relevanta för alla (“Jag har positiva relationer med andra människor på min arbetsplats (hoppa över om du jobbar ensam”) och “För att utträta ett personligt ärende under arbetstid så behöver jag få tillåtelse av en överordnad (hoppa över om du inte har en överordnad))”. När insamling av datan var klar så lades den in i SPSS där statistiska analyser genomfördes.

Instrument

Psykiskt välmående. Första delen av enkäten syftade till att mäta självskattat psykiskt välmående, vilket hädanefter enbart benämns som “psykiskt välmående”. Där användes ett befintligt mätinstrument vid namn *Mental Health Continuum Short Form* (MHC-SF) som har utvecklats av Keyes (2009). Måttet är uppbyggt av tre delskalor som täcker in olika dimensioner av psykiskt välmående; tre items som mäter emotionellt välmående, fem items som mäter socialt välmående och sex items som mäter psykologiskt välmående - totalt 14 items. Deltagare ombeds att bedöma frekvensen (“Aldrig” till “Varje dag”) som de har upplevt varje tecken på psykiskt välmående i livet generellt under en specifik tidsperiod, i detta fall den senaste månaden. Poängen sträcker sig mellan 0 och 70 där ett högt poäng indikerar ett högt psykiskt välmående (Keyes, 2009). Utifrån måttet är det möjligt att dela upp deltagarna efter tre kategorier som representerar olika nivåer av psykiskt välmående. Den första är *languishing* (sve. tynande) som är ett tillstånd som karaktäriseras av låga nivåer av psykiskt välmående och en känsla av tomhet, utan att ha någon psykisk sjukdom (Keyes, 2002). För att kategoriseras som detta måste respondenten svara “Aldrig” eller “En eller två gånger” på minst 1 av de 3 hedoniska frågorna (som mäter emotionellt välmående), och 6 av 11 på de eudaimoniska (som mäter socialt och psykologiskt välmående) (Keyes, 2009). Den andra är *flourishing* (sve. blomstrande) som är närvaron av psykiskt välmående, vilket i korthet är en kombination av många positiva emotioner och att fungera effektivt psykologiskt och socialt (Keyes, 2002). För att kategoriseras som *flourishing* så måste personen svara “Nästan alla dagar” eller “Alla dagar” på minst 1 av de 3 hedoniska frågorna, och 6 av 11 på de eudaimoniska. Den sista är *moderate mental health* (sve. måttlig psykisk hälsa) vilket är kategorin som personer som varken diagnostiseras som *languishing* eller *flourishing* hamnar i (Keyes, 2009). Keyes (2002) bedömde utifrån ett urval av amerikaner i åldrarna 25-74 år att 17,2% av befolkningen var *flourishing*, 56,6% hade *moderate mental health* och 12,1% var *languishing*. I mätningen fanns även *mental disorder* (sve. psykisk sjukdom) med (14,1%) men denna kategori mäts inte av MHC-SF och är därav inte med i denna studie.



Figur 5- Normering för MHC-SF (Huppert, 2005)

MHC-SF är ett välbeprövat mått och har en hög intern konsistens (Cronbachs alfa $> .80$) samt diskriminant validitet. Vid test av *test-retest* reliabilitet för en tre-månaders-period så bedömdes den vara $.68$ i genomsnitt (Keyes, 2009). Måttet har översatts till flera språk varav svenska är ett av dem, och det är denna sedan tidigare översatta version som användes i den här undersökningen. Då språket på vissa ställen inte var grammatiskt korrekt korrigerades detta, exempelvis från “dig” till “du”.

Upplevd flexibilitet av arbetstider. Den andra delen av enkäten syftade till att dels mäta upplevd flexibilitet av arbetstider. Måttet skapades av författarna själva utifrån relevant litteratur. En operationell definition gjordes för vad som menades med flexibla arbetstider vilket var: (1) att varje dag kunna börja och sluta arbeta när man vill (Ala-Mursula et al., 2002; Golden et al., 2013), (2) att kunna utföra personliga ärenden under arbetsdagen (Ala-Mursula et al., 2002; Golden et al., 2013) samt (3) att själv kunna bestämma hur många timmar man jobbar per dag/vecka, så länge man totalt arbetar de timmar som ingår i ens tjänst (Allvin, Mellner, Movitz & Aronsson, 2012). Utifrån dessa tre dimensioner av flexibla arbetstider gjordes åtta items i form av påståenden, till exempel “Jag kan bestämma helt fritt vilken tid jag vill börja arbeta varje dag”. Deltagare ombeds att bedöma hur mycket de upplever att ett påstående stämmer överens med deras situation på en sexgradig Likertskala (“Stämmer inte alls” till “Stämmer helt och hållet”). Att det valdes just en sexgradig skala berodde på att det skulle tvinga deltagare att indikera antingen högt eller lågt, utan att ha möjlighet att kunna lägga sig i mitten för att minska denna typ av *response bias* (sve. svarsbias) (Shaughnessy et al., 2016). En annan typ av *response bias* är *acquiescence bias* (sve. bias att samtycka) som innefattar en tendens att hålla med påståenden som presenteras (Kam & Meyer, 2015). För det egenkonstruerade måttet av upplevd flexibilitet av arbetstider så är de flesta påståendena ställda

på sådant vis att om en deltagare upplever en hög grad av flexibilitet så kommer de att välja en siffra som indikerar att påståendet stämmer för dem. För att se om deltagarna hade *acquiescence bias*, alltså om deras svar indikerade att de tyckte att alla påståenden stämde in, så gjordes två påståenden i motsatt riktning, vilket också Shaughnessy et al. (2016) rekommenderar. För att fortsatt öka reliabiliteten för det egenkonstruerade måttet av upplevd flexibilitet av arbetstider så användes flera items för de tre olika dimensionerna av flexibilitet. Detta eftersom det då går att se om deltagare svarar liknande på frågor som mäter samma sak. Däremot så begränsades antalet frågor för att enkäten inte skulle bli för lång så att deltagare inte orkar hålla uppe koncentrationen eller väljer att avsluta innan enkäten är slut (Shaughnessy et al., 2016).

Poängen för detta mått sträcker sig mellan 8 till 48 poäng där det högsta värdet indikerar att personen upplever sig ha helt flexibla arbetstider och det lägsta att personen upplever sig ha helt fasta arbetstider. Utifrån sitt poäng placeras varje deltagare ut på ett kontinuum mellan dessa två ytterkanter. Deltagare delas även upp efter sitt medelvärde i två grupper där medelvärde 1-3 representerar fasta arbetstider och medelvärde 4-6 representerar flexibla arbetstider för att kunna göra jämförelser dem emellan.

Kontrollfaktorer. I den andra delen av enkäten ingick utöver frågor om arbetstider även items som mätte andra faktorer i arbetslivet som i tidigare forskning har identifierats som viktiga för psykiskt välmående. Detta gjordes för att kunna kontrollera för dessa faktorer, och se om de påverkade sambandet mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående. Det fanns många faktorer relaterade till arbetslivet som tycktes vara viktiga för psykiskt välmående och därför var en avgränsning tvungen att bli gjord. De som valdes ut kom från Johnson, Robertson och Cooper (2018) och flera av dessa faktorer hade även stöd i annan litteratur. Korrigeringar har gjorts för att anpassas till den aktuella studien. De utvalda faktorerna var: (1) att känna att arbetet är meningsfullt, det vill säga att det tjänar ett högre syfte än att endast få lön (Ahmed, Majid, Al-Aali & Mozammel, 2019; Johnson et al., 2018), (2) upplevd kontroll över faktorer utöver arbetstid såsom beslutsfattande och arbetsuppgifter (Johnson, et al., 2018; Karasek & Theorell, 1990), (3) att varken ha för höga eller för låga arbetskrav (Johnson, et al., 2018; Karasek & Theorell, 1990) samt (4) positiva relationer med chef och kollegor (Ahmed et al., 2019; Johnson, et al., 2018). Faktor 1 kommer härnäst att benämnas som “meningsfullhet”, faktor 2 som “kontroll utöver arbetstider”, faktor 3 som “lagom arbetskrav” och faktor 4 som “positiva relationer”. Dessa mättes med varsitt item. Samma Likert-skala som för upplevd flexibilitet av arbetstider användes även här. För varje item sträckte sig poängen mellan 1 och 6. För att det inte skulle bli för tydligt att enkäten avsåg att främst mäta upplevd flexibilitet av arbetstider vilket skulle kunna ha påverkat deltagarnas

svar, så blandades frågorna från måttet för upplevd flexibilitet av arbetstider och de kontrollerande faktorerna.

Demografi. Den sista delen av enkäten innehöll demografiska frågor om könsidentitet, yrkesområde, lön, ålder och boendesituation för att kunna få en uppfattning om studiens deltagare, se hur spridningen var och för att kunna göra jämförelser mellan grupper.

Enkäten finns i sin helhet som bilaga 2.

Dataanalys

Datan kodades manuellt i SPSS där alla deltagares svar på alla items i enkäten lades in. För MHC-SF så gjordes svarsalternativen om till siffror ("Aldrig"=0; "En till två gånger"=1; "Ungefär en gång i veckan"=2; "Ungefär två till tre gånger i veckan"=3; "Nästan alla dagar"=4 och "Varje dag"=5). För det egenkonstruerade måttet av upplevd flexibilitet av arbetstider samt de andra faktorerna var svarsalternativen redan numeriska och det lades således in direkt i SPSS. De demografiska frågorna kodades om så att varje alternativ motsvarade en siffra.

För MHC-SF lades allas individuella poäng för samtliga items ihop för att få fram deras totala poäng (0-70 poäng) vilket bildade en variabel för psykiskt välmående. Samma sak gjordes för de åtta frågorna som mätte upplevd flexibilitet av arbetstider (6-48 poäng). Medelvärde togs fram för varje person vilket skapade en variabel för upplevd flexibilitet av arbetstider. Detta gjordes för att det skulle vara på samma skala som de andra fyra kontrollerande faktorerna (meningsfullhet, kontroll utöver arbetstider, lagom arbetskrav och positiva relationer), där poängen sträckte sig från 1-6, och därmed göra det mer lättöverskådligt. Då de fyra kontrollerande faktorerna samt de demografiska frågorna endast mättes med varsitt item i enkäten så bildade dessa varsin variabel. I den andra delen var det möjligt för deltagarna att hoppa över två items då dessa inte bedömdes vara relevanta för alla, vilket fyra personer också valde att göra på en av dem. Deras medelvärde räknades därför ut manuellt, för att justera så att deras medelvärde inte skulle bli lägre för att de hade valt att hoppa över en fråga. Vidare var två items i det egenkonstruerade måttet av upplevd flexibilitet av arbetstider ställda på så sätt att svarsalternativ 1 indikerade hög upplevd flexibilitet och 6 låg upplevd flexibilitet, till skillnad från de andra sex frågorna. Därför gjordes dessa om när de kodades i SPSS genom att vända på poängsättningen (1=6; 2=5; 3=4; 4=3; 5=2; 6=1).

Analysprocessen börjades genom att beräkna intern konsistens för måttet av psykiskt välmående samt för upplevd flexibilitet av arbetstider för att se så att de olika frågorna i de respektive måtten mätte samma konstrukt. Det togs också fram deskriptiv statistik i form av medelvärden, 5% *trimmed means* (sve. trunkerade medelvärden) och standardavvikelser.

Därefter testades det om datan uppfyllde antagandet om normalfördelning med hjälp av värden för *kurtosis* (sve. toppighet) och *skewness* (sve. skevhet) samt ett Kolmogorov-Smirnov-test. En bivariat korrelationsanalys genomfördes för att testa sambandet mellan studiens två huvudsakliga faktorer - upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående. Bivariata korrelationsanalyser genomfördes även mellan de respektive fyra kontrollerande faktorerna och psykiskt välmående. Vidare genomfördes det bivariata korrelationsanalyser mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående för de olika demografiska variablerna. Datan delades upp i grupper baserat på svarsalternativen för respektive variabel, till exempel de olika åldersspannen. Detta för att undersöka en eventuell signifikant korrelation mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående för enbart vissa grupper, såsom personer mellan 21-30 år.

Deltagarna delades även in i grupper utefter hur flexibla de upplevde att deras arbetstider var där de som hade ett medelvärde på 1-3 hamnade i en grupp (fasta arbetstider) och de med ett medelvärde på 4-6 var i en grupp (flexibla arbetstider). Det genomfördes efter det ett Mann-Whitney U-test som undersökte om det fanns någon signifikant skillnad mellan dessa grupper i deras psykiska välmående. Ytterligare en signifikansprövning gjordes med dessa två grupper med hjälp av ett chi-square-test för oberoende. Där delades även deltagarna in i grupperna "*flourishing*", "*moderate health*" och "*languishing*" utifrån deras svar på MHC-SF genom en SPSS-syntax som har skapats av Keyes (2009). Detta bildade två nominala variabler där ena hade två kategorier och den andra tre kategorier. Därefter mättes det om det fanns någon association mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående.

Alfanivån sattes på $p < .05$ för samtliga analyser. Det användes tvåsidiga korrelationsanalyser då ena forskningshypotesen var positivt riktad och den andra negativt riktad. I korrelationsanalys går det bara att se om variabler samvarierar, men inte vilken variabel som orsakar variation på den andra. I vissa fall går det dock att avgöra vilken variabel som är mest sannolik att påverka den andra (Aron, Coups & Aron, 2013). I detta fall antogs upplevd flexibilitet av arbetstider ha inverkan på psykiskt välmående då det motsatta inte verkar troligt. Däremot är det möjligt att riktningen ser annorlunda ut för de fyra kontrollerande faktorerna, till exempel att det är psykiskt välmående som påverkar känsla av meningsfullhet.

Tabell 1- Genomförda analyser

Analysmetod	Variabler
Intern konsistens (Cronbachs alfa)	MHC-SF; egenkonstruerade måttet av upplevd flexibilitet av arbetstider
Test för normalfördelning (<i>kurtosis, skewness</i> och Kolmogorov-Smirnov)	Psykiskt välmående; upplevd flexibilitet av arbetstider
Bivariat korrelationsanalys (Spearman's rho)	Psykiskt välmående och upplevd flexibilitet av arbetstider; psykiskt välmående och positiva relationer; psykiskt välmående och lagom arbetskrav; psykiskt välmående och meningsfullhet; psykiskt välmående och kontroll utöver arbetstider; psykiskt välmående och upplevd flexibilitet av arbetstider med hänsyn till demografiska faktorer
Mann-Whitney U	Psykiskt välmående och upplevd flexibilitet av arbetstider (fasta och flexibla)
Chi-square-test för oberoende	Psykiskt välmående (<i>flourishing, moderate mental health</i> och <i>languishing</i>) och upplevd flexibilitet av arbetstider (fasta och flexibla)

Etik

Innan genomförandet av enkätundersökningen så utvärderades designen för att säkerställa att de etiska riktlinjerna följdes för forskning som rör människor (SFS 2003:460). Författarna och handledaren undertecknade en etikdeklaration för examensarbeten på psykologiska institutionen vid Lunds Universitet. Enkäten innehöll en introduktion där det informerades om studien och dess syfte. Deltagarna upplystes om att studien handlade om arbetsrelaterade faktorer och psykiskt välmående. Informationen innefattade även hur enkäten skulle gå till, att den inte skulle bidra till några fysiska eller psykiska skador, att den var anonym, frivillig, att uppgifterna skulle behandlas konfidentiellt och att det var tillåtet att när som helst avbryta utan några sanktioner. Deltagarna informerades om att svaren enbart skulle nyttjas i akademiska syften, samt att uppsatsen skulle publiceras på LUP Student Papers

(<https://lup.lub.lu.se/student-papers>). Alla deltagare fick den generella informationen om undersökningen som krävdes för att de skulle kunna ge informerat samtycke (SFS 2003:460). Allt detta utgick från forskningsetiska principer (Vetenskapsrådet, 2002). Efter att deltagarna hade slutfört enkäten fick de mer ingående information om vad det var mer exakt som enkäten ämnade att undersöka, det vill säga, att fokus låg på hur sambandet mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och självskattat psykiskt välmående såg ut. Den specifika informationen kom först efter att enkäten var genomförd då deltagarna inte skulle veta fullt ut vad enkäten syftade att mäta, eftersom det hade kunnat påverka deras svar (Shaughnessy et al., 2016). Det bedömdes att detta undanhållande av information bör vara acceptabelt då det ansågs nödvändigt för att få korrekt information från deltagarna samt utgjorde en minimal risk för skada.

En problematik som påträffades var att deltagarnas anonymitet riskerades då de ombads uppge ålder, könsidentitet, yrkesområde och boendesituation. Eftersom det fanns en kännedom om vilka personer som hade fått tillgång till enkäten och deras egenskaper så var det möjligt för författarna att identifiera personer som hade unika kombinationer av dessa egenskaper. Detta bedömdes dock inte vara ett större problem då informationen hanterades konfidentiellt samt att dessa personer inte gick att identifiera i uppsatsen då inga individuella resultat presenterades.

Resultat

Intern konsistens för det egenkonstruerade måttet av upplevd flexibilitet av arbetstider mättes, där Cronbachs alfa var .90. Det gjordes också för MHC-SF där Cronbachs alfa var .88. Dessa alfavärden visade på hög intern konsistens (Pallant, 2010).

Deskriptiv statistik

Tabell 2 - Deskriptiv data för de olika faktorerna

	M	5% Trimmed mean	SD	Skalintervall
Psykiskt välmående	49,3	49,68	10,28	0-70
Upplevd flexibilitet	4,17	4,23	1,22	1-6
Meningsfullhet	4,56	4,65	1,25	1-6
Kontroll utöver arbetstider	4,33	4,41	1,34	1-6
Lagom arbetskrav	4,09	4,12	1,17	1-6
Positiva relationer	5,09	5,15	.82	1-6

Tabell 2 visar en överblick av de olika faktorernas medelvärden, 5% trimmed means, standardavvikelser samt skalintervaller. De olika medelvärdena låg allihop nära sina respektive 5% trimmed means, vilket indikerar att medelvärdet inte har påverkats av extremvärden (Pallant, 2010). Alla medelvärden var relativt höga sett till maxpoängen på de olika skalorna. För studiens två primära variabler så innebar detta att det i genomsnitt var fler deltagare som skattade högt på upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående än lågt.

Tabell 3- Normalfördelning

	Kurtosis	Skewness	Test för normalfördelning
Psykiskt välmående	-.410	-.425	.002*
Upplevd flexibilitet	-.375	-.80	.000**

* $p < .05$, ** $p < .01$

Enligt Pallant (2010) så har en perfekt normalfördelad kurva *kurtosis* och *skewness* på 0. I den aktuella studien så ligger värdena relativt nära 0 vilket indikerar att fördelningen bör vara normal, se tabell 3. Däremot genomfördes även ett Kolmogorov-Smirnov-test där resultatet var signifikant för både upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående. Att det var signifikant innebar att datan inte var normalfördelad. En avvägning gjordes där det

beslutades att datan inte ses som normalfördelad och som resultat gjordes enbart icke-parametriska tester därefter. Detta för att inte riskera att göra ett typ 1-fel, alltså att förkasta nollhypotesen trots att den är sann (Shaughnessy et al., 2016). Detta då parametriska tester har mer power (Pallant, 2010).

Inferentiell statistik

Korrelationer. Nedan presenteras de erhållna statistiska sambanden mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående samt psykiskt välmående och de respektive fyra kontrollerande faktorerna.

Tabell 4 - Korrelationer

	Upplevd flexibilitet	Meningsfullhet	Kontroll utöver arbetstider	Lagom arbetskrav	Positiva relationer
Psykiskt välmående	-.054	.533**	.046	.270**	.373**

** p <.01

Relationen mellan upplevd flexibilitet av arbetstider (som mättes med ett egenkonstruerat mått) och psykiskt välmående (som mättes med MHC-SF) undersöktes genom att använda Spearmans rangkorrelationskoefficient (rho). Det fanns ingen signifikant korrelation mellan de två variablerna, rho=-.054, n=153, p=.509. De andra fyra faktorerna fanns med som kontroll. Eftersom det inte fanns en korrelation mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående i den aktuella studien så fanns det heller ingen anledning att kolla om dessa faktorer påverkade sambandet. Därför gjordes enbart vanliga korrelationsanalyser med Spearmans rho mellan de kontrollerande faktorerna och psykiskt välmående för att se om dessa korrelerade. Det fanns ingen signifikant korrelation mellan psykiskt välmående och kontroll utöver arbetstider. Däremot fanns det signifikanta samband mellan psykiskt välmående och de tre andra faktorerna. Enligt Cohens riktlinjer för styrka på samband så innebär .10 en liten korrelation, .30 en medelstor och .50 en stor (Pallant, 2010). De tre signifikanta korrelationerna hade således olika styrkor, se tabell 4.

För korrelationsanalyser mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående för grupper baserade på de demografiska variablerna hittades enbart ett signifikant samband vilket var för de som tjänade 30 000-34 999 kronor i månaden, rho=-.318, n=40, p=.045. Det var alltså ett medelstort negativt samband.

Jämförelser mellan grupper. Förutom för de som tjänade 30 000-34 999 kronor i månaden så fanns det ingen signifikant korrelation mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående, så därför genomfördes ytterligare signifikansprövningar. Då antagandet om normalfördelning inte uppfylldes så utfördes den icke-parametriska motsvarigheten till *t*-test: Mann-Whitney U. Testet visade att det inte fanns en signifikant skillnad mellan grupperna “fasta arbetstider” (Md=51, n=56) och “flexibla arbetstider” (Md=50, n=97) i psykiskt välmående, $U=2539,5$, $z=-.669$, $p=.504$, $r=-.005$. Chi-square-testet för oberoende som gjordes mellan upplevd flexibilitet av arbetstider (fast n=56 och flexibelt n=97) och psykiskt välmående (*flourishing* n=91, *moderate health* n=58, och *languishing* n=4) indikerade att det inte fanns någon signifikant association mellan dessa två nominala variabler, $\chi^2(2, n=153) = .994$, $p=.624$, Cramer's $V=.079$.

Diskussion

Resultatet av undersökningen visar att det inte finns någon signifikant korrelation mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående. Inte heller vid Mann-Whitney U-test eller chi-square-test för oberoende, när deltagarna delas upp i olika grupper baserat på sina svar, kan något signifikant resultat påträffas. Det enda signifikanta samband som hittas mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående är för de personer som tjänar 30 000-34 999 kronor i månaden. Signifikansnivån på .05 innebär att det trots en signifikant korrelation finns 5% risk att göra ett typ 1-fel (Shaughnessy et al., 2016). Då författarna inte finner någon rimlig förklaring till varför det finns ett samband för just denna grupp så antas det att korrelationen har skett av en slump, även om sambandet är signifikant. Därför kommer detta resultat att hädanefter bortses ifrån. I och med detta bekräftas varken H_1 - “Det finns ett positivt samband mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och självskattat psykiskt välmående” eller H_2 - “Det finns ett negativt samband mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och självskattat psykiskt välmående”. Istället behålls H_0 - “Det finns inget samband mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och självskattat psykiskt välmående” för den aktuella studien.

Inga tidigare studier har påträffats som har fått något liknande resultat som den aktuella undersökningen. Det är möjligt att detta beror på att det generellt finns en publiceringsbias där tidsskrifter inte vill publicera resultat som inte visar på något samband (Shaughnessy et al., 2016). Det är alltså tänkbart att det har genomförts studier som har fått liknande resultat men som inte finns tillgängliga, alternativt att den aktuella studiens resultat är unikt. Oavsett leder

det till att det blir svårare att föra en diskussion utifrån relevant litteratur vilket medför att det istället blir spekulationer kring hur resultatet kan tolkas.

Förklaring 1: Det finns inget samband

Förklaringen till bristen på signifikant korrelation i den aktuella studien skulle kunna bero på att faktiskt inte finns något samband mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående. Kanske är det så att upplevd flexibilitet av arbetstider inte har någon inverkan på psykiskt välmående. Istället visar resultatet att andra faktorer verkar spela större roll för psykiskt välmående. Analyserna mellan psykiskt välmående och tre av de kontrollerande faktorerna visar signifikanta, positiva samband (se tabell 4).

Noterbart är att resultatet visar att varken upplevd flexibilitet av arbetstider eller kontroll utöver arbetstider korrelerar med psykiskt välmående. Individinriktad flexibilitet handlar om att arbetstagaren kan kontrollera sina egna arbetstider i mer eller mindre stor utsträckning (Costa et al., 2004). Att ingen av dessa variabler korrelerar i den aktuella studien kan därför peka på att känslan av kontroll på arbetsplatsen för arbetstagare, både över arbetstider och annat, inte spelar någon roll för psykiskt välmående. Om så är fallet ligger det inte i linje med exempelvis Grzywacz et al. (2008) vars studie visar att upplevd flexibilitet av arbetstider leder till en känsla av handlingsfrihet och bestämmanderätt som i sin tur leder till högre psykiskt välmående. Detta då bestämmanderätt över sina arbetstider kan ses som en typ av kontroll som arbetstagaren har. Det betyder också att det i så fall motsäger teorin om *empowerment* som menar på att just kontroll är av stor vikt för *psychological empowerment* vilket i sin tur är relaterat till psykiskt välmående (Diener & Biswas-Diener, 2005). Det är dock möjligt att kontroll kan vara bra för psykiskt välmående, men att deltagarna i studien upplever *normative role blurring*, som motverkar de fördelar som finns med flexibilitet i arbetstider (Schieman & Glavin, 2017). Det skulle kunna vara en förklaring till varför det inte uppstår någon korrelation mellan variabler som innefattar kontroll och psykiskt välmående.

Oavsett om kontroll påverkar psykiskt välmående eller inte, så är en möjlig förklaring till resultatet att det helt enkelt inte finns något samband mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående. Detta går emot tidigare studier, och det behövs därför mer forskning för att kunna utröna varför den här förklaringen skulle kunna vara plausibel.

Förklaring 2: För- och nackdelar tar ut varandra

Precis som det har konstaterats i tidigare forskning så kan flexibla arbetstider vara ett tveeggat svärd (Schieman & Young, 2010) vilket innebär att det finns för- och nackdelar med

det. Det är då svårt att uttala sig om vilka typer av arbetstider som är bäst för psykiskt välmående. Det finns studier som talar för att flexibla arbetstider är bra för psykiskt välmående (Costa et al., 2004; Costa et al., 2006; Casey & Grzywacz, 2008; Golden et al., 2013; Grzywacz et al., 2008; Wooden et al., 2009) medan andra pekar på att det inte är det (Fein et al., 2017; MacEachen et al., 2008; Schieman & Glavin, 2017). En annan förklaring till resultatet skulle därmed kunna vara att de för- och nackdelar som finns med fasta och flexibla arbetstider tar ut varandra och att det därför inte uppstår någon korrelation. Exempelvis är *work-life balance* något som är viktigt för välmående (Allen et al., 2000; Grant-Vallone & Donaldson, 2001). Det verkar som att flexibla arbetstider både kan leda till *work-life conflict*, då det kan medföra en större risk att arbetsliv och privatliv smälter samman, (Allvin et al., 2011; Clark, 2000; Mellner et al., 2016; Schieman & Glavin, 2017) men också underlätta för balansen mellan jobb och arbete då det blir lättare att anpassa den ena domänen efter den andra (Schieman & Young, 2010; Schieman & Glavin, 2017). Om flexibla arbetstider leder till *work-life conflict* eller inte verkar dels bero på vilka personliga resurser som en person har att hantera gränssättning (Allvin et al., 2011; Mellner et al., 2016) och dels på *normative role blurring*, alltså hur en individ uppfattar förväntningar från sin arbetsgivare på när jobbet ska utföras. Följaktligen verkar det som att *work-life balance* kan påverkas både positivt och negativt för både de med flexibla arbetstider och därmed också de med fasta, men på olika sätt. Det är möjligt att deltagarna i den här studien kan uppleva *work-life conflict* oavsett om de har fasta eller flexibla arbetstider på grund av olika anledningar och att det därför inte uppstår någon korrelation.

De deltagare som kategoriseras som att de har flexibla arbetstider kan få åtnjuta en känsla av bestämmanderätt över sina arbetstider vilket studier visar på är bra för psykiskt välmående (Golden et al., 2013; Grzywacz et al., 2008; Wooden et al., 2009). Dessutom skulle bestämmanderätt över arbetstider kunna ses som en typ av kontroll för arbetstagaren vilket även bör göra att de får en ökad känsla av *psychological empowerment* (Zimmerman, 2000). Däremot riskerar de med flexibla arbetstider också att få ökad *work intensification* (Fein et al., 2017; MacEachen et al., 2008) vilket i förlängningen kan leda till sämre psykiskt välmående (Fein et al., 2017). Dessutom menar Allvin et al. (2011) att arbetsbördan ökar kvantitativt vid flexibelt gränslöst arbete. Detta går att koppla till *border theory* där det är möjligt att de deltagare som har mer flexibla arbetstider får en ökad risk att arbetet och privatlivet blir för integrerat vilket innebär att det sker en sammansmältning mellan de båda (Clark, 2000). Mellner et al. (2016) samt Schieman och Glavin (2017) menar att det kan leda till att all tid ses som arbetstid vilket bör ge upphov till en större *work-life conflict*, något som studier visar är kopplat till sämre

psykiskt välmående (Allen et al., 2000; Grant-Vallone & Donaldson, 2001; Schieman & Glavin 2017).

För de deltagare som istället kategoriseras med att ha fasta arbetstider är det förmodligen lägre risk för att det uppstår otydliga gränser mellan privatliv och arbetsliv (Allvin et al., 2011; Mellner et al., 2016). Enligt *border theory* så skapar fasta arbetstider mer segmenterade världar där gränserna är mer robusta (Clark, 2000). Dessutom kan de få en större känsla av regularitet och förutsägbarhet (Golden et al., 2013). Följaktligen är det möjligt att de deltagare som har fasta arbetstider inte påverkas av de negativa konsekvenserna av det gränslösa arbetet, men inte heller kan ta del av fördelarna med flexibla arbetstider. Det skulle också kunna vara så att de med fasta arbetstider får det svårare att skapa en balans mellan arbete och fritid för att de inte har möjlighet att anpassa när de arbetar efter sitt privatliv vilket istället skulle kunna öka risken för *work-life conflict*.

På så vis kanske de för- och nackdelar som finns med flexibla och fasta arbetstider tar ut varandra vilket resulterar i att ingen korrelation uppstår mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående. I själva verket kanske det alltså är att olika former av arbetstider påverkar psykiskt välmående på olika sätt.

Förklaring 3: Det finns modererande faktorer

Resultatet skulle kunna bero på att det finns modererande faktorer mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående som inte undersöks i den aktuella studien. En sådan skulle exempelvis kunna vara personlighet. Allvin et al. (2011) pekar på att hur flexibilitet i arbetstider upplevs för en person beror på dennes förmåga att kunna sätta upp gränser så att arbetet inte tillåts göra intrång på privatlivet. Det handlar om en kapacitet att hantera de otydliga ramar som flexibla arbetstider kan innebära. Det verkar därmed möjligt att olika personligheter gynnas av olika typer av arbetstider. De som är i behov av att känna struktur och förutsägbarhet bör ha mer fasta arbetstider och de som är i behov av att känna handlingsfrihet och liknande bör ha mer flexibla. Det är möjligt att tänka sig att personer vid val av yrke tar hänsyn till de arrangemang av arbetstider som finns på den arbetsplatsen. Om deltagarna i undersökningen trivs bäst med den typ av arrangemang av arbetstider som de har i nuläget så skulle det kunna förklara varför ingen korrelation upptäcks. Om en person som är i behov av struktur och tydligt fördefinierade gränser mellan arbetslivet och privatlivet också har relativt fasta arbetstider, så bör den indikera högt på psykiskt välmående. Tvärtom för de som upplever att de har flexibla arbetstider. Denna studien undersöker varken personlighet eller om deltagarna känner sig nöjda med sina respektive arbetstider, utan det här är en hypotes som

hade varit intressant att pröva i framtida forskning. Vidare är det också möjligt att det är helt andra faktorer som har modererande effekter.

Förklaring 4: Deltagarna är inte representativa

Det är möjligt att deltagarna i studien inte är representativa för populationen och att det kan förklara resultatet. Detta är tänkbart eftersom deltagarna i genomsnitt på bägge variablerna - upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående - skattar över mittpunkten på skalorna. Fler av deltagarna i studien har alltså en hög nivå av upplevd flexibilitet och en hög nivå av psykiskt välmående. Måttet av upplevd flexibilitet av arbetstider har inte någon normering då det är egenkonstruerat och inte har använts tidigare. Detta innebär att det inte går att göra jämförelser för att uppskatta om nivån av upplevd flexibilitet för studiens deltagare är representativ för populationen. Det är möjligt att fördelningen mellan olika nivåer på upplevd flexibilitet av arbetstider i studien inte är representativ. Däremot finns det som tidigare nämnts en normering för MHC-SF (se figur 5). Vid jämförelse med normeringen av Keyes (2002) så går det att se att deltagarna i denna studie mår bättre än vad som förväntas då 59.5% av deltagarna är *flourishing* till skillnad från 17% som i normeringen. Det bör dock noteras att Keyes (2002) inte uttalar sig om huruvida deltagarna är arbetande personer, vilket gör det möjligt att det där även ingår människor som inte har ett jobb. I denna undersökningen är deltagarna och populationen endast heltidsarbetande personer, och människor som har ett arbete mår generellt bättre än de som är arbetslösa (Fors & Brülde, 2011; Fors & Brülde, 2012) vilket till viss del kanske kan förklara de höga nivåerna av psykiskt välmående. Dessutom är Keyes (2002) bedömning gjord på amerikaner, vilket kan skilja sig från svenskar. Skillnaden är dock så pass stor att det går att misstänka att den inte endast kan förklaras av att deltagarna arbetar heltid och är svenskar. Det verkar därför som att deltagarna kan skilja sig från populationen. Vad detta har för konsekvenser för resultatet går enbart att spekulera kring. Det är möjligt att dessa personer har så högt psykiskt välmående att de inte påverkas av vad de har för arbetstider, utan att det finns andra aspekter i deras liv som resulterar i att de är *flourishing* istället. Att en så hög andel av deltagarna är *flourishing* innebär även att endast fyra personer är *languishing* vilket inte heller bör vara representativt för populationen. Fyra personer i den aktuella studien motsvarar 2.6% men i Keyes (2002) normering är det 12.1% som är *languishing*. Detta kan även påverka resultatet på chi-square-testet. Enligt Aron et al. (2013) så finns det en regel om att frekvenserna inte bör vara lägre än fem, dock är det många statistiker som inte längre följer denna riktlinje. Därmed känns testet ändå relevant att redovisa och dra slutsatser ifrån.

Till skillnad från upplevd flexibilitet av arbetstider samt psykiskt välmående så är det en relativt bra spridning när det gäller de demografiska aspekterna könsidentitet, ålder, yrkesområde, lönenivå och boendesituation, så dessa faktorer bör inte ha påverkat resultatet.

Metoddiskussion

Enkäten. Generella nackdelar med en digital enkätundersökning är att det inte går att kontrollera miljön såsom om den utförs under distraherande omständigheter, om deltagarna gör den flera gånger, om de gör den ensamma eller i grupp etcetera. Det är inte heller möjligt att veta hur deltagarna tolkade frågorna (Shaughnessy et al., 2016). Reliabiliteten kan äventyras om det är så att frågorna i enkäten missuppfattas eller att deltagarna inte förstår vad frågan syftar på. Detta försökte dock motverkas genom att göra en pilotstudie. Specifika problem med just studiens enkät var att det var stängda frågor där deltagarna var tvungna att välja ett alternativ, trots att de kanske inte kände att inget passade in på deras situation. Två av frågorna var möjliga att hoppa över i delen om upplevd flexibilitet av arbetstider för att de inte ansågs behöva stämma in på allas situation (se "Procedur"). Däremot är det inte så konsekvent gjort med tanke på att påståendet "Min arbetsgivare bestämmer exakt vilka tider jag ska jobba varje dag" är obligatoriskt att svara på men inte "För att utträta ett personligt ärende under arbetstid så behöver jag få tillåtelse av en överordnad (hoppa över om du inte har en överordnad)". Alla antas här ha en arbetsgivare men inte en överordnad, och så behöver det inte vara. Det är alltså möjligt att personer har tvingats att svara på frågor som de inte tycker passar in på deras situation, och därför hade det varit bättre om ingen eller åtminstone färre frågor var obligatoriska att svara på. Risker då hade dock kunnat bli att deltagarna hade kunnat strunta i att svara på frågor som de tyckte kändes för svåra, privata eller liknande. Det hade kanske även varit bra om det hade varit ett krav att man skulle ha haft minst en överordnad för att undvika dessa problem. Dessutom hade denna avgränsning säkerställt att undersökningens deltagarna hade haft mer liknande anställningsformer. Detta hade minimerat påverkan av potentiella utomstående faktorer som rör anställningsformen som kan vara svåra att kontrollera för.

Det gick att se att deltagarna inte hade *acquiescence bias*, då de på frågorna som gick i motsatt riktning indikerade ett poäng som stämde överens med de övriga svaren. Vidare säkrades även reliabiliteten genom att det gick att se att deltagarna svarade liknande på frågor som mätte samma sak.

Reliabilitet och validitet. Reliabilitet och validitet har redan diskuterats flera gånger i uppsatsen, och nedan kommer aspekter som inte tidigare har berörts.

Även om testet visade att det egenkonstruerade måttet av upplevd flexibilitet av arbetstider hade hög intern konsistens så säger det endast att frågorna mäter samma konstrukt, inte att det mäter det konstrukt som det hade för avsikt att mäta. Däremot finns det anledning att tro att det mäter konstruktet "upplevd flexibilitet av arbetstider" då de dimensioner som valdes ut kommer från litteratur som undersökt samma eller liknande konstrukt. För att öka reliabiliteten så hade deltagarna kunnat genomföra testet två gånger och att deras svar sedan hade jämförts för att se om det fanns en korrelation mellan dem (*test-retest reliability*). För att deltagarna inte skulle komma ihåg vad de hade svarat på de olika frågorna så hade det förmodligen varit nödvändigt att vänta några månader innan det andra testet genomfördes. Då det inte fanns tid till detta så genomfördes testet endast en gång.

Generaliserbarhet. Deltagarna i enkäten tillkom genom ett bekvämlighetsurval som ledde vidare till ett snöbollsurval. Det är därför inte sannolikt att gruppen skulle vara representativ för den utvalda populationen. Däremot går det att se en spridning bland deltagarna när det gäller de fem demografiska faktorer. Denna spridning ger därför en indikation att en viss representativitet ändå har blivit uppfylld och att det åtminstone i någon utsträckning bör gå att generalisera resultatet till en större grupp än studiens deltagare. Ett problem när det gäller generaliserbarheten är att svarsfrekvensen var relativt låg (31%). Det går då att ifrågasätta vilka det är som har valt att svara på enkäten. Det kan vara så att de särskiljer sig systematiskt från de som inte har valt att svara, vilket då gör att resultatet inte blir representativt eller generaliserbart i samma utsträckning. Det är möjligt att ett selektivt bortfall påverkar resultaten genom att en viss typ av människor vill, eller har möjlighet, att svara. Exempelvis kan man i detta fall ifrågasätta om det är representativt att fler har flexibla arbetstider eller om det endast var så att dessa deltagare hade större möjlighet att svara under arbetstid och att detta ökade tendensen att svara. Det kan även vara så att de som valde att svara skiljer sig i nivå av psykiskt välmående. Kanske är det så att de som har högre psykiskt välmående är mer motiverade att besvara en enkät som de vet handlar om just välmående.

Övrigt. Inmatningen av data i SPSS skedde manuellt och därför finns det en risk att det av misstag blev fel, såsom att en deltagare har fått fel siffra inkodat. Denna risken försökte att undvikas genom att båda författarna var på plats vid inkodningen och kunde kontrollera varandra. Vidare finns det en medvetenhet om att beslut som har tagits under processens gång kan ha påverkat resultaten, exempelvis vilka mått som skulle användas för att mäta variablerna. Det är möjligt att om andra beslut hade tagits så hade andra resultat uppnåtts. Vetenskaplig objektivitet har givetvis försökts uppnå samtidigt som det finns en förståelse att är svårt att vara helt objektiv.

Framtida forskning

Relationen mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående verkar fortsatt vara diffus då resultatet skiljer sig från tidigare forskning. Mer forskning bör genomföras för att utröna hur relationen ser ut för att kunna dra tydliga slutsatser. Om det är så att den aktuella studiens resultat inte stämmer för relationen, och det faktiskt finns ett samband mellan dessa två variabler, så bör vidare studier undersöka kausaliteten mellan dem. Detta gäller även för de kontrollerande faktorerna, eftersom det utifrån den här studien inte går att avgöra kausalitet.

Den aktuella studien hittar inget samband mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och självskattat psykiskt välmående. Detta resultat gäller för studiens urval vilket som konstaterat innan inte sannolikt representativt för hela populationen. Det är därför av intresse att undersöka mer representativa grupper för populationen för att se om samma eller annorlunda resultat erhålls där. Det diskuteras även i samband med resultatet om det kan vara så att personlighet påverkar sambandet mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående. Det hade varit intressant att pröva den här hypotesen för att se om olika personlighetstyper gynnas mer av att ha flexibla respektive fasta arbetstider. Ytterligare ett område som tycks vara relativt outforskat är kvalitativa studier där det är möjligt att på ett djupare plan undersöka hur människor upplever flexibilitet i sina arbetstider i relation till psykiskt välmående. Vidare finns det möjligheter att utöka den befintliga enkäten med frågor som berör till exempel *work-life balance* och *empowerment* för att i högre utsträckning kunna förklara relationen.

Teoretiska och praktiska implikationer

Den aktuella studien är inte grundad i en viss teori om sambandet mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående utan utgår istället ifrån att relationen beskrivs på varierande sätt i olika studier. Syftet blev därmed att testa sambandet för att bidra till att tydliggöra relationen snarare än att förstärka en redan befintlig teori. Tidigare forskning finner antingen en positiv eller negativ relation mellan flexibilitet i arbetstider och psykiskt välmående. Denna studiens resultat visar istället på att det inte finns ett samband vilket alltså skiljer sig från tidigare forskning. Därför bidrar den här undersökningen till att bygga ut bilden av relationen mellan flexibilitet i arbetstider och psykiskt välmående. Studiens unika resultat indikerar att det finns behov av att utveckla en teori som bättre kan förklara relationen. För att detta ska vara möjligt så behövs sambandet undersökas mer både kvalitativt och kvantitativt.

Utöver att psykiskt välmående är bra för arbetstagaren så är det som tidigare nämnts kopplat till bland annat högre produktivitet, större lönsamhet och kundlojalitet samt färre

uppsägningar (Harter et al., 2002). Det kan alltså även vara gynnsamt för arbetsgivaren och företaget att ta hänsyn till arbetstagarens psykiska välmående. Flera olika förklaringsmodeller för resultatet ges och dessa genererar olika praktiska implikationer. Om det är så att upplevd flexibilitet av arbetstider inte spelar någon roll för arbetstagarens psykiska välmående så är det inte heller nödvändigt för arbetsgivaren att ta hänsyn till det. Istället visar studien på att det är av större vikt att arbetsgivaren fokuserar på att försöka underlätta för positiva relationer på arbetsplatsen, att de arbetskrav som finns upplevs som lagom för arbetstagaren och att få arbetet att kännas meningsfullt. Detta då dessa i såväl den aktuella som andra studier korrelerar med psykiskt välmående. Det förutsätter dock att det är dessa faktorer som påverkar psykiskt välmående, och inte tvärtom. Om det däremot är så att olika grader av flexibilitet i arbetstider påverkar psykiskt välmående både positivt och negativt så kan det vara relevant för arbetsgivaren att försöka förstärka de fördelar med den typ av arbetstider som råder på den aktuella arbetsplatsen, och motverka nackdelarna. Detta för att arbetstagaren ska uppnå så högt psykiskt välmående som möjligt. Om det i framtida forskning framkommer att det är en modererande faktor såsom personlighet som påverkar relationen så bör arbetsgivaren ta hänsyn till det vid anställning. Det kan även vara till fördel för en arbetstagare att utvärdera vilken typ av personlighet hen själv har för att sedan kunna söka sig till jobb med arbetstider som passar den.

Slutsats

Den här studien undersöker hur sambandet mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och självskattat psykiskt välmående ser ut. Resultatet visar att det inte finns något samband mellan dessa, vilket inte går i linje med undersökningens forskningshypoteser. Detta resultat gäller för studiens deltagare, men det är möjligt att det för en undersökning med samma metoder men med det annat urval skulle se annorlunda ut. Tidigare empiriska undersökningar visar på oförenliga resultat samt slutsatser och inga är desamma som i den aktuella undersökningen. Detta gör att resultatet blir svårt att tolka. Utefter detta diskuteras olika tänkbara förklaringar av resultatet: (1) att det inte finns något samband mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och psykiskt välmående (2) att för- och nackdelarna med fasta och flexibla arbetstider tar ut varandra, (3) att det finns modererande faktorer som påverkar sambandet eller (4) att deltagarna inte är representativa för populationen. Det är också möjligt att det är en helt annan förklaring som inte har diskuterats. Sammanfattningsvis bidrar studien i en viss omfattning till forskningsfältet men resultatet indikerar att det behövs mer forskning.

Referenser

- Ahmed, U., Majid, A. H. A., Al-Aali, L. & Mozammel, S. (2019). Can meaningful work really moderate the relationship between supervisor support, coworker support and work engagement? *Management Science Letter*, 9(2), 229-242 doi: 10.5267/j.msl.2018.11.016
- Ala-Mursula, L., Vahtera, J., Kivimäki, M., Kivimäki, M. V. & Pentti, J. (2002). Employee control over working times: Associations with subjective health and sickness absences. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56(4), 272-278. doi: 10.1136/jech.56.4.27
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. doi: 10.1037/1076-8998.5.2.278
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2011). *Work without boundaries: Psychological perspectives on the new working life*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Allvin, M., Mellner, C., Movitz, F. & Aronsson, G. (2012). Den utbredda flexibiliteten: Ett försök att beräkna förekomsten av lågreglerade arbetsvillkor. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 18(1), 9-24. Hämtad från <https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/17802/16144>
- Arbetsförmedlingen. (u.å.). *Platsbanken*. Hämtad 2019-05-21 från <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssoekande/Platsbanken/annonser?pd=0&sort=1&page=1&loc=&prof=&profAr=>
- Aron, A., Coups, E.J. & Aron, E.N. (2013). *Statistics for psychology*. (6. uppl.) Boston: Pearson.
- Aronsson, G. (2018). Gränslöst arbete - introduktion. I G. Aronsson (Red.). *Gränslöst arbete - En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* (ss. 11-22). Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Beckers, D. G. J., Kompier, M. A. J., Kecklund, G. & Härmä, M. I. (2012). Worktime control: Theoretical conceptualization, current empirical knowledge, and research agenda. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(4), 291-297. doi: 10.5271/sjweh.3308

- Casey, P. R. & Grzywacz, J. G. (2008). Employee health and well-being: The role of flexibility and work-family balance. *The Psychologist-Manager Journal*, 11(1), 31-47. doi: [10.1080/10887150801963885](https://doi.org/10.1080/10887150801963885)
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. doi: 10.1177/0018726700536001
- Costa, G., Åkerstedt, T., Nachreiner, F., Baltieri, F., Carvalhais, J., Folkard, ... Silverio, J. (2004). Flexible working hours, health, and well-being in Europe: Some considerations from a SALTSA project. *Chronobiology International*, 21(6), 831-844. doi: 10.1081/CBI-200035935
- Costa, G., Sartori, S. & Åkerstedt, T. (2006) Influence of Flexibility and Variability of Working Hours on Health and Well-Being, *Chronobiology International*, 23(6), 1125-1137. doi: 10.1080/07420520601087491
- Diener, E. & Biswas-Diener, R. (2005). Psychological Empowerment and Subjective Well-Being. I D. Narayan (Red.). *Measuring empowerment - Cross-disciplinary perspectives* (ss. 125-140). Washington, D.C.: The World Bank
- Fuller, S. & Hirsh, C. E. (2019). "Family-Friendly" Jobs and Motherhood Pay Penalties: The Impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum. *Work and Occupations*, 46(1), 3-44. doi: 10.1177/0730888418771116
- Fein, E. C., Skinner, N. & Machin, M. A. (2017). Work intensification, work-life interference, stress and well-being in Australian worker. *International Studies of Management & Organization*, 47(4), 360-371. doi: 10.1080/00208825.2017.1382271
- Fors, F. & Brülde, B. (2011) Välbefinnande och livstillfredsställelse i dagens Sverige. I S. Holmberg, L. Weibull & H. Oscarsson (Red.), *Lycksalighetens ö* (ss. 349-363). Göteborg: SOM-institutet, Göteborgs universitet.
- Fors, F. & Brülde, B. (2012) Varför arbetslösa mår sämre. I L. Weibull, H. Oscarsson & A. Bergström (Red.), *I framtidens skugga* (ss. 247-259). Göteborg: SOM-institutet, Göteborgs universitet.
- Gillberg, N. (2018). Flexibilitet, tillgänglighet och synlighet i det digitaliserade arbetslivets organisering. I G. Aronsson (Red.). *Gränslöst arbete - En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* (ss. 23-36). Stockholm: Arbetsmiljöverket
- Golden, L., Henly, J. R. & Lambert, S. (2013). Work schedule flexibility: A contributor to happiness? *Journal of Social Research & Policy*, 4(2), 107-135. doi: 10.2139/ssrn.2129520

- Grant-Vallone, E. J. & Donaldson, S. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress*, 15(3), 214-226. doi: 10.1080/02678370110066544
- Grzywacz, G. J., Carlson, S. D. & Shulkin, S. (2008). Schedule flexibility and stress: Linking formal flexible arrangements and perceived flexibility to employee health. *Community, Work & Family*, 11(2), 199-214. doi: 10.1080/13668800802024652
- Grönlund, A. (2004) *Flexibilitetens gränser: förändring och friktion i arbetsliv och familj* (Doktorsavhandling). Umeå universitet: Institutionen för sociologi.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. & Keyes, C.L. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. I C.L. Keyes & J. Haidt (Red.), *Flourishing: The positive person and the good life* (ss. 205-224). Washington D.C.: American Psychological Association.
- Huppert, F. A. (2005). Positive mental health in individuals and populations. I F. A. Huppert, N. Baylis, & B. Keverne (Red.), *The science of well-being* (ss. 307-340). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Irak, D. & Mantler, J. (2018). The role of temporal flexibility on person–environment fit and job satisfaction. *Journal of Management & Organization*, 24(6), 829-845. doi: 10.1017/jmo.2017.50
- Kahneman, D. & Krueger, A. B. (2006). Developments in the Measurement of Subjective Well-Being. *Journal of Economic Perspectives*, 20(1), 3-24. doi: 10.1257/089533006776526030
- Kam, C. C. S., & Meyer, J. P. (2015). How Careless Responding and Acquiescence Response Bias Can Influence Construct Dimensionality: The Case of Job Satisfaction. *Organizational Research Methods*, 18(3), 512–541. doi: 10.1177/1094428115571894
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstructions of working life*. New York: Basic Books.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behaviour*, 43(2), 207-222. doi: 10.2307/3090197
- Keyes, C. L. M. (2009). *Atlanta: Brief description of the mental health continuum short form (MHC-SF)*. Hämtad 2 maj 2019 från <https://www.aacu.org/sites/default/files/MHC-SFEnglish.pdf>
- Johnson, S., Robertson, I. T. & Cooper, C. L. (2018). *Well-being: Productivity and happiness at work*. Cham: Springer nature.

- Lambert, S. J., Haley-Lock, A., & Henly, J.R. (2012). Schedule flexibility in hourly jobs: unanticipated consequences and promising directions. *Community, Work & Family*, 12(3), 293-315. doi: 10.1080/13668803.2012.662803
- MacEachen, E. Polzer, J. & Clarke, J. (2008). "You are free to set your own hours": Governing worker productivity and health through flexibility and resilience. *Social Science & Medicine*, 66(5), 1019-1033. doi: 10.1016/j.socscimed.2007.11.013
- Mellner, C., Kecklund, G., Kompier, M., Sariaslan, A. & Aronsson, G. (2016). Boundaryless work, psychological detachment and sleep: Does working 'anytime anywhere' equal employees are 'always on'? I J. De Leede (Red.) *New Ways of Working Practices* (ss. 29-47). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Pallant, J. (2010). SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS. (4. uppl.) Maidenhead: Open University Press/McGraw Hill
- Perreault, W. D., Jr. (1975). Controlling for order-effect bias. *The Public Opinion Quarterly*, 39(4), 544-551. doi: 10.1086/268251
- Peters, P., Den Dulk, L. & Van der Lippe, T. (2009), The effects of time-spatial flexibility on employees' work-life balance: The Dutch case. *Community, Work and Family*, 12(3), 279-297. doi: 10.1080/13668800902968907
- Rothmann, I. & Cooper, C.L. (2015). *Work and Organizational Psychology*. London: Routledge.
- Saima, S. & Zohair, M. (2016). Understanding work-life balance with respect to medical practitioners: A conceptual framework. *IUP Journal Of Organizational Behavior*, 15(4), 66-75. Hämtad från <https://iupindia.in/default.asp>
- Schieman, S. & Glavin, P. (2017). Ironic Flexibility: When Normative Role Blurring Undermines the Benefits of Schedule Control. *The Sociological Quarterly*, 58(1), 51-37. doi: 10.1080/00380253.2016.1246905
- Schieman, S. & Young, M. (2010). Is there a downside to schedule control for the work-family interface? *Journal of Family Issues*, 31(10), 1391-1414. doi: 10.1177/0192513X10361866
- SFS 2003:460. *Lag om etikprövning av forskning som avser människor*. Stockholm: utbildningsdepartementet.
- Shaughnessy, J., Zechmeister, E. & Zechmeister, J. (2016). *Research Methods in Psychology*. New York: McGraw-Hill Education.

- Sin, N. L. & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology, 28*(5), 467-487. doi: 10.1002/jclp.20593
- Siegel, P. A., Post, C., Brockner, J., Fishman, A. Y. & Garden, C. (2005). The moderating influence of procedural fairness on the relationship between work-life conflict and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology, 90*(1) 13–24. doi: 10.1037/0021-9010.90.1.13
- Stander, M.W., & Rothmann, S. (2010). Psychological empowerment, job insecurity and employee engagement. *SA Journal of Industrial Psychology, 36*(1), 1-8. doi: 10.4102/sajip.v36i1.849
- Stoutenborough, J. W. (2008). Demographic measures. I P. J. Lavrakas (Red.), *Encyclopedia of survey research methods* (ss. 185–186). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Takahashi, M., Iwasaki, K., Sasaki, T., Kubo, T., Mori, I. & Otsuka, Y. (2011). Worktime control-dependent reductions in fatigue, sleep problems and depression. *Applied Ergonomics, 42*(2), 244-250. doi: 10.1016/j.apergo.2010.06.00
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Voydanoff, P. (2005) Work demands and work- to- family and family- to- work conflict: Direct and indirect Relationships. *Journal of Family Issues, 26*(6), 707–726. doi: 10.1177/0192513X05277516
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*(4), 678-691. doi: 10.1037/0022-3514.64.4.678
- Wooden, M., Warren, D. & Drago, R., (2009). Working time mismatch and subjective wellbeing. *British Journal of Industrial Relations, 47*(1), 147-179. doi: 10.1111/j.1467-8543.2008.00705.x
- Zimmerman, M. A. (1998). Empowerment theory for Rehabilitation Research: Conceptual and Methodological Issues. *Rehabilitation Psychology, 43*(1), 3-16. doi: 10.1037//0090-5550.43.1.3
- Zimmerman, M. A. (2000). Empowerment theory. I J. Rappaport & E. Seidman (Red.), *Handbook of community psychology* (ss. 43-63). New York: Kluwer academic/Plenum publishers.

Figurer och tabeller

Figurer

Figur 1: Åldersspann i år	12
Figur 2: Månadslön innan skatt i svenska kronor	13
Figur 3: Boendesituation.....	13
Figur 4: Yrkesområden.....	14
Figur 5: Normering för MHC-SF.....	17

Tabeller

Tabell 1: Genomförda analyser.....	21
Tabell 2: Deskriptiv data för de olika faktorerna.....	23
Tabell 3: Normalfördelning.....	23
Tabell 4: Korrelationer.....	24

Bilagor

Bilaga 1



6 av 10 172 < > ⚙

Hej,

Som underlag till vår kandidatuppsats i psykologi vid Lunds universitet så är det nu dags att genomföra vår enkätundersökning som vi har varit i kontakt med dig om tidigare. Enkätundersökningen handlar om arbetsrelaterade faktorer och psykiskt välmående. Enkätundersökningen kommer att ta max. 10 minuter och kommer genomföras digitalt. Svarstiden pågår i en vecka, alltså 8-14 april.

Om du önskar att delta så går du in på <https://forms.gle/Xoqa7z4JgMbrjB5b8>.

Har du även möjlighet att dela enkäten med andra på din arbetsplats, så använd gärna informationen nedan och återkom till oss med hur många som du har delat med dig till. Skicka gärna med en personlig text där du förklarar för dina medarbetare vad du har för koppling till oss. Eftersom svarstiden är knapp så gör gärna detta så fort som möjligt.

“Hej,

Vi är två stycken studenter vid Lunds universitet som ska genomföra en enkätundersökning som underlag till vår kandidatuppsats i psykologi. Enkätundersökningen handlar om arbetsrelaterade faktorer och psykiskt välmående. Enkäten tar max. 10 minuter och kommer genomföras digitalt. Ditt deltagande är frivilligt och du kan välja att avbryta när som helst. Dina svar kommer att vara anonyma och all information kommer att behandlas konfidentiellt av oss som uppsatsskrivare. Svarstiden pågår i en vecka, alltså 8-14 april.

Om du vill delta i studien så gå in på <https://forms.gle/Xoqa7z4JgMbrjB5b8>.

Med vänliga hälsningar,
Emilia Perkman och Sara Tonhede”

Bilaga 2

Enkätundersökning om arbetsrelaterade faktorer och psykiskt välmående

Denna enkätundersökning genomförs som underlag till en kandidatuppsats i psykologi vid Lunds universitet.

Syftet med forskningen är att undersöka sambandet mellan olika arbetsrelaterade faktorer och psykiskt välmående.

För att få delta så måste du uppfylla kraven att du arbetar heltid och under dagtid (mellan 06.00-20.00) samt är över 18 år. I enkäten så kommer du att svara på tre avsnitt med frågor; en som handlar om psykiskt välmående, en som handlar om arbetsrelaterade faktorer, och en som innefattar demografiska frågor. Enkäten beräknas att ta max 10 minuter att göra.

Deltagandet kommer varken att bidra till fysiska eller psykiska skador. Deltagandet i enkäten är frivilligt, och

du har rätt att när som helst avbryta din medverkan. Dina svar är anonyma och svaren kommer endast att nyttjas för vår kandidatuppsats samt behandlas konfidentiellt. Uppsatsen kommer att publiceras på LUP Student Papers (<https://lup.lub.lu.se/student-papers/search>).

Om du har några frågor eller synpunkter så vänligen kontakta Emilia Perkman på em0475pe@student.lu.se eller Sara Tonhede på sa1624to-s@student.lu.se. Om du vill komma i kontakt med vår handledare, Bengt Brattgård, så görs detta på bengt.brattgard@psy.lu.se

***Obligatorisk**

Informerat samtycke *

- Ja, jag ger samtycke till att delta
- Nej, jag vill inte delta

Jag uppfyller kraven att jag jobbar heltid och dagtid samt är över 18 år *

- Ja
- Nej

Del 1- Psykiskt välmående

Besvara dessa frågor utifrån hur du känner i livet generellt.

Under den senaste senaste månaden, hur ofta kände du..

lycka, glädje *

- Aldrig
- En eller två gånger
- Ungefär en gång i veckan
- Ungefär två till tre gånger i veckan
- Nästan alla dagar
- Alla dagar

ett intresse för livet *

- Aldrig
- En eller två gånger
- Ungefär en gång i veckan
- Ungefär två till tre gånger i veckan
- Nästan alla dagar
- Alla dagar

dig nöjd/tillfreds *

- Aldrig
- En eller två gånger
- Ungefär en gång i veckan
- Ungefär två till tre gånger i veckan
- Nästan alla dagar
- Alla dagar

att du har något viktigt att bidra med till samhället *

- Aldrig
- En eller två gånger
- Ungefär en gång i veckan
- Ungefär två till tre gånger i veckan
- Nästan alla dagar
- Alla dagar

att du tillhör en gemenskap (t.ex en grupp människor eller ditt grannskap) *

- Aldrig
- En eller två gånger
- Ungefär en gång i veckan
- Ungefär två till tre gånger i veckan
- Nästan alla dagar
- Alla dagar

att vårt samhälle håller på att bli en bättre plats för människor som du *

- Aldrig
- En eller två gånger
- Ungefär en gång i veckan
- Ungefär två till tre gånger i veckan
- Nästan alla dagar
- Alla dagar

att människor i grunden är goda *

- Aldrig
- En eller två gånger
- Ungefär en gång i veckan
- Ungefär två till tre gånger i veckan
- Nästan alla dagar
- Alla dagar

att det sätt som samhället fungerar på är logiskt för dig *

- Aldrig
- En eller två gånger
- Ungefär en gång i veckan
- Ungefär två till tre gånger i veckan
- Nästan alla dagar
- Alla dagar

att du gillar det mesta av din personlighet *

- Aldrig
- En eller två gånger
- Ungefär en gång i veckan
- Ungefär två till tre gånger i veckan
- Nästan alla dagar
- Alla dagar

att du bra klarar av att ta ansvar för ditt dagliga liv *

- Aldrig
- En eller två gånger
- Ungefär en gång i veckan
- Ungefär två till tre gånger i veckan
- Nästan alla dagar
- Alla dagar

att du har varma och tillitsfulla relationer med andra *

- Aldrig
- En eller två gånger
- Ungefär en gång i veckan
- Ungefär två till tre gånger i veckan
- Nästan alla dagar
- Alla dagar

att du har upplevt saker som fått dig att växa som människa *

- Aldrig
- En eller två gånger
- Ungefär en gång i veckan
- Ungefär två till tre gånger i veckan
- Nästan alla dagar
- Alla dagar

att du har självförtroende att ha dina egna tankar och åsikter och att du vågar uttrycka dem *

- Aldrig
- En eller två gånger
- Ungefär en gång i veckan
- Ungefär två till tre gånger i veckan
- Nästan alla dagar
- Alla dagar

att du är på väg någonstans i livet och att livet har en mening *

- Aldrig
- En eller två gånger
- Ungefär en gång i veckan
- Ungefär två till tre gånger i veckan
- Nästan alla dagar
- Alla dagar

Del 2- Arbetsrelaterade faktorer

För nedanstående påståenden, bedöm i vilken utsträckning de stämmer in på dig.

Jag kan bestämma helt fritt vilken tid jag vill börja arbeta varje dag *

	1	2	3	4	5	6	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt och hållet

Jag kan bestämma helt fritt vilken tid jag vill sluta arbeta varje dag *

	1	2	3	4	5	6	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt och hållet

Jag upplever att mitt arbete är meningsfullt, dvs. har ett högre syfte än att endast få lön *

	1	2	3	4	5	6	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt och hållet

Jag har möjlighet att bestämma när under dagen och veckan som jag utför mina arbetsuppgifter *

	1	2	3	4	5	6	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt och hållet

Jag har positiva relationer med andra människor på min arbetsplats (hoppa över om du jobbar ensam)

	1	2	3	4	5	6	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt och hållet

Så länge jag totalt arbetar det antal timmar som ingår i min heltidstjänst så kan jag själv välja hur många timmar jag arbetar per dag/vecka *

	1	2	3	4	5	6	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt och hållet

För att utträta ett personligt ärende under arbetstid så behöver jag få tillåtelse av en överordnad (hoppa över om du inte har en överordnad)

	1	2	3	4	5	6	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt och hållet

Jag upplever att de arbetskrav jag har är lagom, alltså varken för utmanande eller för uttråkande *

	1	2	3	4	5	6	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt och hållet

Min arbetsgivare bestämmer exakt vilka tider jag ska jobba varje dag *

	1	2	3	4	5	6	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt och hållet

Jag har möjlighet att bestämma över hur jag ska utföra mina arbetsuppgifter (process, ordning, med vilka medel, med vem etc.) *

	1	2	3	4	5	6	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt och hållet

Om jag behöver utföra ett ärende som inte är en del av mina arbetsuppgifter så är det alltid möjligt för mig att lämna mitt arbete för att utträta det *

	1	2	3	4	5	6	
Stämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stämmer helt och hållet

Jag upplever att mina arbetstider är... *

	1	2	3	4	5	6	
Helt fasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Helt flexibla

BAKÅT

NÄSTA

Del 3- Demografiska frågor

Denna del innefattar frågor om dig själv. Dessa uppgifter är betydelsefulla för att se spridningen av olika egenskaper bland enkät-deltagarna.

Jag identifierar mig som *

- Kvinna
- Man
- Annat
- Vill inte ange

Yrkesområde *

Välj



Ålder i år *

- < 20
- 21-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61-70

Månadslön innan skatt *

- < 19 999
- 20 000 - 24 999
- 25 000 - 29 999
- 30 000 - 34 999
- 35 000 - 39 999
- 40 000 - 44 999
- 45 000 - 49 999
- 50 000 - 54 999
- > 55 000

Boendesituation *

- Bor ensam
- Bor tillsammans med partner(s)
- Bor tillsammans med kompis(ar)
- Bor tillsammans med barn
- Bor tillsammans med barn och partner(s)
- Annan

BAKÅT

SKICKA

Enkätundersökning om arbetsrelaterade faktorer och psykiskt välmående

Tack för din medverkan, ditt svar har registrerats!

Studien genomförs i syfte att utröna sambandet mellan upplevd flexibilitet av arbetstider och självskattat psykiskt välmående. De andra arbetsrelaterade frågorna ställdes för att se om de kan vara bakomliggande faktorer till det samband vi är undersöker. Vi är intresserade av relationen mellan arbetstider och psykiskt välmående då det finns mycket motsägande litteratur om flexibla eller fasta arbetstider är det bästa för välbefinnandet, och vi vill därmed bidra till det här forskningsområdet.

Om du är intresserad av att läsa uppsatsen i sin helhet så är du välkommen att kontakta oss. Emilia Perkman: em0475pe-s@student.lu.se. Sara Tonhede: sa1624to-s@student.lu.se

[Skicka ett annat svar](#)