



# **Upplevda svårigheter att kombinera arbetsliv och privatliv**

**- en kvantitativ studie om konflikter mellan arbetsliv och privatliv,  
arbetstillfredsställelse samt antal barn**

**Emelie Bilger**

**Anna Kostet**

**Personalvetarprogrammet, Examensarbete 15 hp  
Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst  
Vårterminen 2017  
Handledare: Gunne Grankvist  
Examinator: Petri Kajonius**

## **Upplevda svårigheter att kombinera arbetsliv och privatliv: En kvantitativ studie om konflikter mellan arbetsliv och privatliv, arbetstillfredsställelse samt antal barn**

Dagens individer innehar olika roller i arbetslivet och privatlivet som konkurrerar om en individs tid och energi, vilket kan skapa svårigheter att uppnå balans mellan dessa båda områden. Denna studie undersöker förhållandet mellan konflikter mellan arbetsliv och privatliv samt arbetstillfredsställelse. Individens olika roller och de åtaganden dessa innefattar kan ge upphov till konflikter mellan arbetslivet och privatlivet. Detta gör det intressant att även undersöka en särskilt värdefull aspekt av privatlivet, nämligen antal barn och dess samband med konflikterna. Studiens deltagare bestod av 87 medarbetare varav 52 kvinnor och 35 män i åldrarna 26-58 år ( $M = 48$ ) och de instrument som användes för att mäta konflikterna var Work-Family and Family-Work Scales och för att mäta aspekter av arbetstillfredsställelse användes delar av Copenhagen Psychosocial Questionnaire version II. Studien fann ett negativt samband mellan upplevd konflikt arbetsliv med privatliv och tillfredsställelse med arbetet ( $r = -.31, p < .01$ ), vilket är i linje med resultat av tidigare forskning. Mellan antal barn och upplevd konflikt privatliv med arbetsliv fanns ett positivt samband ( $r = .39, p < .001$ ). Resultaten indikerar att upplevd svårighet att kombinera arbetsliv med privatliv tyder på en lägre grad av tillfredsställelse med arbetet, samtidigt som fler barn kan tyda på en högre upplevd svårighet att kombinera privatlivets åtaganden med arbetslivet. Upplevda konflikter mellan arbetsliv och privatliv predicerar tillfredsställelse med arbetet till 10%.

*Nyckelord:* arbetstillfredsställelse, tillfredsställelse med arbetet, konflikt arbetsliv med privatliv, konflikt privatliv med arbetsliv, barn

## **Experienced difficulties in combining work and private life: A quantitative study of conflicts between work and private life, job satisfaction and number of children**

Individuals of today have different roles in their work and in their private lives that are competing for an individual's time and energy, which can create difficulties in achieving balance between these two areas. This study investigates the relationship between conflicts between work and private life and job satisfaction. The individual's roles and the commitments these contain can make it difficult to find balance between work and private life. This makes it interesting to also investigate a particularly valuable aspect of private life, namely the number of children and its relationship with the conflicts. The study's participants consisted of 87 employees, of which 52 were women and 35 were men aged 26-58 years ( $M = 48$ ). The instruments used to measure the conflicts were Work-Family and Family-Work Scales and to measure aspects of job satisfaction, parts of Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version II were used. The study found a significant negative correlation between experienced work-private life conflict and satisfaction with work ( $r = -.31, p = .004$ ), which is in line with results of previous research. Between the number of children and experienced private life-work conflict, a positive relationship was found ( $r = .39, p < .001$ ). The results indicate that experienced difficulty in combining work with private life indicates a lower degree of satisfaction with work, while more children may indicate a higher experienced difficulty in combining the commitments of private life with work. Experienced conflicts between work and private life predicted satisfaction with work to 10%.

*Keywords:* job satisfaction, satisfaction with work, work-private life conflict, private life-work conflict, children

Arbetsliv och privatliv konkurrerar om en individs tid och energi och en obalans mellan dessa kan skapa missnöje och påfrestning (Wadsworth & Facer, 2016). Det är allt vanligare att båda föräldrar bidrar till familjens gemensamma ekonomi än vad det tidigare varit, vilket innebär att beroendet av en balans där varken arbetslivet eller privatlivet hamnar i skymundan är större (Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer, 2011). Amstad et al. (2011) redovisar i sin studie att det faktum att båda vuxna parter i hushåll med barn arbetar kan vara en bidragande orsak till att antalet individer som arbetar deltid har ökat under de senaste 15 åren i Europa, eftersom individer går ner i sysselsättningsgrad för att kunna reducera upplevd svårighet att kombinera arbetsliv och privatliv och därmed främja balans i livet. Kombinerande av multipla roller inom arbetslivet och privatlivet, inklusive de olika åtaganden som dessa innefattar, bör enligt Barnett och Hyde (2001) inte enbart uppfattas som en svårighet eftersom multipla livsområden även berikar en individs liv, genom exempelvis socialt stöd och välmående.

Tidigare forskning har funnit ett negativt samband mellan arbetstillfredsställelse och konflikt mellan arbetsliv och privatliv, vilket innebär att en högre grad av upplevd konflikt mellan arbetsliv och privatliv korrelerar med en lägre grad av upplevd arbetstillfredsställelse (Perrewé, Hochwarter & Kiewitz, 1999; Kossek & Ozeki, 1998). Allen (2001) fann ett positivt samband mellan medarbetares upplevelse av organisatoriskt stöd för balans mellan arbetsliv och privatliv och arbetstillfredsställelse. Det fanns även ett negativt samband mellan upplevelsen av organisatoriskt stöd och konflikten arbetsliv med privatliv. Flexibla arbetstider kan vara ett sådant typ av stöd från organisationen som kan underlätta för medarbetare att uppnå balans i livet (Scandura & Lankau, 1997).

### **Arbetstillfredsställelse**

Arbetstillfredsställelse syftar till hur individen känner för sitt arbete och arbetets olika aspekter. Det handlar om individens attityd och inställning till arbetet, om individen tycker om arbetet eller inte, förklarar Spector (1997) i sin forskningsöversikt om arbetstillfredsställelse. I forskningsöversikten definieras att tycka om arbetet som att vara tillfredsställd och att inte tycka om arbetet som att vara otillfredsställd (Spector, 1997). Lambert och Hogan (2008) fann ett statistiskt signifikant negativt samband mellan arbetstillfredsställelse och personalomsättning, vilket gör att upplevelsen av arbetstillfredsställelse kan vara betydelsefull när det kommer till individens avsikt att stanna kvar eller lämna arbetsplatsen. Hög personalomsättning kan dels leda till sämre kvalitet på service, men även till mer övertid för befintlig personal vilket i sin tur kan bidra till överbelastning och således mer personal som säger upp sig eller sjukskrivs (Lambert & Hogan, 2008). Eftersom individens arbetstillfredsställelse härrör ur individens egen attityd gentemot arbetet, i vilken mån individen tycker om sitt arbete eller inte, finns det mindre anledning för individen att vilja lämna sitt arbete om denne tycker om arbetet än om individen inte tycker om arbetet (Lambert & Hogan, 2008).

Hackman och Lawler (1971) fann i sin studie att arbetets karaktär har betydelse för individens attityd till arbetet och arbetsrelaterade beteende. Studien fann en positiv relation mellan arbetstillfredsställelse och de fyra arbetsrelaterade dimensionerna (1) variation, (2) uppgiftsidentitet, (3) autonomi samt (4) feedback. Detta tydde på att medarbetare med höga upplevda värden på dessa dimensioner även visade högt värde på aspekten arbetstillfredsställelse (Hackman & Lawler, 1971). Hackman och Oldham (1976) har i sin modell om arbetets egenskaper kategoriserat förhållandet mellan arbetets karaktär och individuella attityder till arbetet. Modellen bygger på fem grundläggande arbetsdimensioner som kan generera tre psykologiska tillstånd. Enligt deras modell kan dessa tre psykologiska tillstånd i sin tur medföra fördelaktiga arbetsrelaterade och personliga resultat. De fem dimensionerna som Hackman och Oldham beskriver är:

1. Variation av färdighet, i vilken grad arbetet kräver tillämpning av flertal färdigheter.
2. Uppgiftsidentitet, i vilken grad arbetet kräver ett genomförande från början till slut med ett tydligt resultat.
3. Uppgiftens betydelse, i vilken grad arbetet har en inverkan på andra individers liv eller arbete, detta kan gälla förhållanden inom samt utanför organisationen.
4. Autonomi, i vilken grad arbetet innebär frihet och självständighet och i vilken mån individen själv kan styra över hur arbetet utförs och över sin arbetstid.
5. Feedback, i vilken grad individen får direkt och tydlig återkoppling om sin prestation vid utförandet av arbetsuppgifter.

De tre psykologiska tillstånden som dessa fem dimensioner kan leda till enligt modellen definierar Hackman och Oldham (1976) som (1) upplevd meningsfullhet med arbetet, (2) upplevd ansvarskänsla för arbetets resultat och (3) kunskapen om individuella resultat. De tre dimensionerna variation av färdighet, uppgiftsidentitet och uppgiftens betydelse bidrar enligt modellen till tillståndet upplevd meningsfullhet med arbetet, vilket innebär att individen upplever arbetet som värdefullt och givande, att det finns en mening med arbetet som utförs. Modellen beskriver dimensionen autonomi som bidragande till tillståndet upplevd ansvarskänsla för arbetets resultat, vilket innebär att individen känner sig personligen ansvarig för resultaten av det arbete hen utför. Dimensionen feedback bidrar till tillståndet kunskap om individuella resultat, vilket syftar till individens kontinuerliga förståelse och vetskap om hur effektivt hen utför sitt arbete (Hackman & Oldham, 1976).

Liu och White (2011) tar upp en definition av arbetstillfredsställelse som menar att det är en matchning mellan individens förväntningar på arbetet och individens upplevelse av det verkliga arbetet som helhet. Detta gör individens förväntningar på arbetet till ytterligare en aspekt att ta hänsyn till när det kommer till den upplevda arbetstillfredsställelsen. Individens förväntningar på arbetet kan även kopplas ihop med Hackman och Oldhams (1976) dimensioner eftersom modellen bygger på individens attityder till arbetet vilket förväntningar är en del av. Liu och White (2011) kopplar detta till Herzbergs tvåfaktormodell som bygger på att arbetstillfredsställelse består av två beståndsdelar; interna och externa faktorer. Interna faktorer är individuella egenskaper hos medarbetaren som innefattar önskan att prestera, erkännande, ansvar och avancemang. Externa faktorer är egenskaper hos organisationen som är relaterade till arbetets funktioner såsom kontroll och tillsyn, lön, företagspolicy, administration och arbetsförhållanden. I sin studie fann de att de två interna faktorerna (1) hur medarbetarnas förmågor utnyttjades av organisationen och (2) erkännande samverkade med arbetstillfredsställelse. De fann även att externa faktorer såsom lön, arbetsmängd och ledning inte hade signifikanta samband med arbetstillfredsställelse. Resultatet visade inte heller någon skillnad mellan kön och arbetstillfredsställelse (Liu & White, 2011).

Alla individer är olika och har således även olika preferenser och erfarenheter med sig in i arbetslivet som bygger upp förväntningar rörande arbetet (Peng, Jien & Lin, 2015). På samma sätt som en individ har förväntningar på organisationen har även organisationen förväntningar på individen. Förväntningar är något som inte regleras i det formella anställningskontraktet och det är således ofta underförstådda och outtalade löften som de olika parterna uppfattat (Birtch, Chiang & Van Esch, 2016). Dessa ömsesidiga och ofta outtalade förväntningarna benämns som det *psykologiska kontraktet*. Det psykologiska kontraktet är dynamiskt eftersom förväntningar ständigt förändras och omvärderas, vilket gör det viktigt att ge varandra möjligheten att kontinuerligt uttrycka sina förväntningar på varandra genom exempelvis feedback (Birtch et al., 2016; Peng et al., 2015). I forskning av Rayton och Yalabik (2014) samt Hartmann och Rutherford (2015) framkom starka negativa samband mellan upplevelsen av att organisationen inte lever upp till det psykologiska kontraktet, det vill säga brott mot det psykologiska kontraktet, och arbetstillfredsställelse. Det visar på att det

kan finnas samband mellan arbetstillfredsställelse och hur väl individens förväntningar på arbetet stämmer överens med det faktiska arbetet individen utför. Birtch et al. (2016) fann i sin studie indikationer på ett förhållande mellan arbetets egenskaper, såsom kontroll och stöd i arbetet, och vad arbetet resulterar i, såsom arbetstillfredsställelse. De fann även att när medarbetare upplevde att det psykologiska kontraktet uppfyllts av arbetsgivaren upplevdes en högre grad av arbetstillfredsställelse. Detta kan tyda på att en organisation bör ta hänsyn till matchningen mellan medarbetarnas förväntningar på arbetet och den verkliga innebörden av arbetet, eftersom upplevelsen av brister i uppfyllelsen av det psykologiska kontraktet kan samverka negativt med upplevd arbetstillfredsställelse (Birtch et al., 2016).

## **Arbetsliv och privatliv**

Konflikterna mellan arbetsliv och privatliv handlar om rollkonflikter hos individen, där arbetsrollen och den privata rollen är mer eller mindre oförenliga med varandra (Greenhaus & Beutell, 1985). Var gränsen mellan arbetsliv och privatliv går är olika från individ till individ beroende på inställningen till de olika rollerna. Det handlar om individuella uppfattningar om huruvida individens roller är balanserade, om det finns balans mellan individens arbetsliv och privatliv (Haar, Russo, Suñe & Ollier-Malaterre, 2014). Detta innebär att konflikt mellan arbetsliv och privatliv uppstår dels om en individ upplever att för mycket tid och energi går åt till arbetsrollen, men även om individen upplever att det förväntas att hen ska bete sig på det sätt som förväntas i arbetsrollen över gränsen till privatlivet (Gutek, Searle och Klepa, 1991).

Forskning av Cohen (1997) visade att konflikt mellan arbetsliv och privatliv kan samverka med individens val att sluta på sin arbetsplats eftersom arbetsrelaterade uppgifter och påfrestningar kan leda till frustration även utanför arbetet. Greenhaus och Powell (2006) förklarar detta vidare med att upplevelser och känslor på arbetet även följer med individen hem eftersom det är svårt att släppa arbetet helt och att förändra sina känslor och beteende under den korta tid som oftast finns mellan arbetet och hemmet. Tidigare forskning av Greenhaus och Beutell (1985) pekar på att det finns tre huvudtyper av konflikter mellan arbetsliv och privatliv; (1) tidsbaserad, (2) påfrestningsbaserad och (3) beteendebaserad. Det visade även att ju mer framträdande och viktig en roll ansågs vara, i desto högre grad tenderade konflikten att upplevas (Greenhaus & Beutell, 1985). Dessa konflikter kan uppstå åt båda håll, antingen att arbetslivet tar för mycket tid av privatlivet eller att privatlivet tar för mycket tid av arbetslivet (Carlson, Kacmar & Williams, 2000; Gutek et al., 1991).

Den tidsbaserade konflikten handlar om att de olika rollerna konkurrerar om individens tid, vilket innebär att antalet timmar en individ arbetar är betydande för upplevelsen av en konflikt, mer tid på arbetet innebär mindre tid till privatlivet. Den påfrestningsbaserade konflikten handlar om att hushålla med sin energi och att få den att räcka till både arbetslivet och privatlivet. De påfrestningar som individen upplever till följd av arbetet kan ha en negativ inverkan på privatlivet på grund av att de två rollerna är inkompatibla med varandra. Den beteendebaserade aspekten bygger på förväntningar från de olika rollerna och hur en individ kan anpassa sig till dessa. Till exempel kan en individ i sin arbetsroll förväntas svara i telefon även på sin fritid, medan i sin roll som privatperson förväntas det att fritid inte innefattar att vara tillgänglig på arbetstelefonen. Dessa olika förväntningar skapar en obalans som leder till en konflikt mellan de olika rollerna (Greenhaus & Beutell, 1985). Obalans mellan arbetsliv och privatliv kan således ge upphov till två typer av konflikter; (a) arbetslivet stör eller hindrar privatlivet och (b) privatlivet stör eller hindrar arbetslivet (Gutek et al., 1991; Amstad et al., 2011). De två konflikterna arbetsliv med privatliv samt privatliv med arbetsliv kan ses utifrån de tre tidigare nämnda aspekterna tidsbaserad, påfrestningsbaserad och beteendebaserad konflikt. Detta innebär att konflikterna

mellan arbetsliv och privatliv består av sex olika dimensioner enligt Carlson et al. (2000) och Gutek et al. (1991).

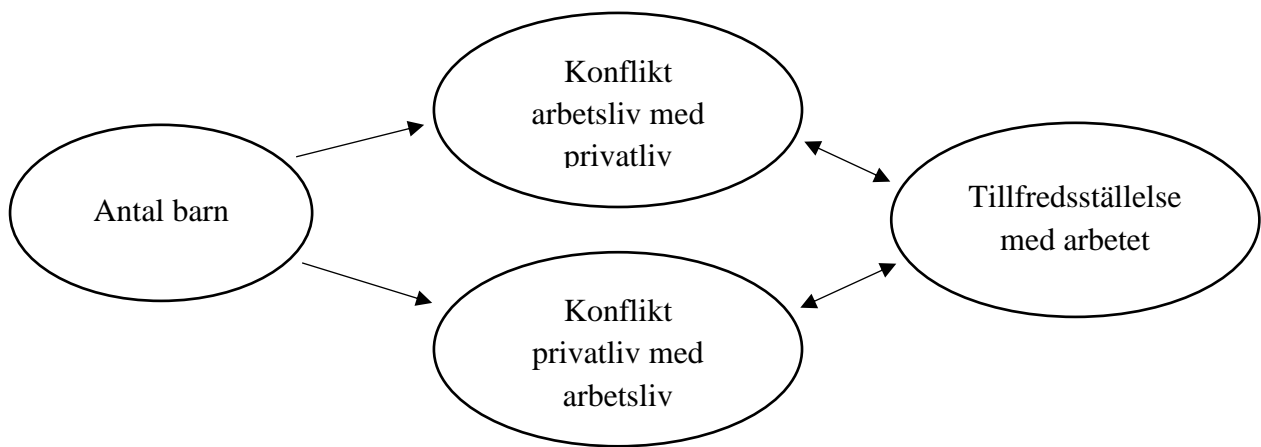
Utifrån tidigare forskning framkommer det att barn kan vara ytterligare en aspekt som har ett samband med upplevda konflikter mellan arbetsliv och privatliv (Haar, 2007; Mache, Bernburg, Groneberg, Klapp och Danzer, 2016; Reynolds & Aletraris, 2007). Amstad et al. (2011) undersökte i sin studie huruvida föräldraskap förstärkte upplevelsen av konflikten arbetsliv med privatliv, men hittade inga sådana samband. De ansåg att föräldraskap i sig är ett för svårt mått och anser att faktorer såsom antal barn kan vara en bättre indikator på de förutsättningar och krav barnomsorg ställer. Forskning av Holth, Bergman och McKenzie (2017) samt Mache et al. (2016) i Sverige respektive Tyskland har funnit att kön kan ha en betydelse för den upplevda balansen mellan arbetsliv och privatliv. Studien av Holth et al. (2017) var en kvalitativ sådan bestående av intervjuer med 11 kvinnor och 11 män. Studien fann indikationer på att kvinnorna i större mån valde tjänster utan mycket resande för att underlätta balansen mellan arbetsliv och privatliv. Kvinnorna förklarade att anledningen till att acceptera tjänster som underlättade familjelivet var att det minskade påfrestning och gjorde balansen mellan arbetsliv och privatliv mer hanterbar, både för kvinnorna själva och för deras respektive. Denna aspekt bekräftades av flertalet män i studien som såg sin respektives roll i arbetet och i familjen som en avgörande faktor för att hantera balansen mellan åtaganden i arbetslivet och privatlivet. Mache et al. (2016) fann skillnader i det positiva sambandet mellan konflikten arbetsliv med privatliv och påfrestning från arbetet hos män och kvinnor med barn. Studiens kvinnor med barn rapporterade högre värden för upplevelsen av konflikten arbetsliv med privatliv än vad männen med barn gjorde. Haar (2007) genomförde en studie i Nya Zeeland där det inte gick att finna några skillnader mellan män och kvinnor utan barn i upplevelsen av hur möjligheten till flexibla arbetstider korrelerar med upplevelsen av balans mellan arbetsliv och privatliv. I studien fann Haar dock skillnader i på vilket sätt flextiden utnyttjades mellan män och kvinnor med barn. Det framkom att kvinnorna i större utsträckning utnyttjade flexetid för att hinna med barnens fritidsaktiviteter, föräldramöten och dylikt medan männen i större grad använde sig av flexetid för att främja personliga aktiviteter såsom träning (Haar, 2007).

### **Upplevd konflikt mellan arbetsliv och privatliv kopplat till arbetstillfredsställelse**

Forskning av Allen, Herst, Bruck och Sutton (2000) fann samband mellan konflikt mellan individens roller i arbetslivet och privatlivet och flertalet aspekter av arbetstillfredsställelse. De fann en negativ korrelation mellan konflikten arbetsliv med privatliv och arbetstillfredsställelse, vilket i det här fallet tydde på att desto mer upplevd konflikt mellan rollerna inom de två områdena även innebar att den upplevda arbetstillfredsställelsen sjönk (Allen et al, 2000). Detta fynd gjordes även i tidigare forskning av Kossek och Ozeki (1998). Ford, Heinen och Langkamer (2007) fann en negativ relation mellan påfrestning från arbetslivet och tillfredsställelse med privatlivet. Det fanns även en antydning till negativa samband mellan påfrestning från privatlivet samt konflikt i privatlivet och arbetstillfredsställelse. Eftersom det negativa sambandet mellan påfrestning från arbetslivet och tillfredsställelse med privatlivet var starkare än det negativa sambandet mellan påfrestning från privatlivet och tillfredsställelse med arbetet kan det antyda att påfrestning från arbetslivet stör privatlivet till en större grad än vad påfrestning från privatlivet stör arbetslivet (Ford et al., 2007).

En studie gjord av Beutell (2010) i USA antyder att arbetsschema och arbetstider kan vara av betydelse för om en individ upplever balans eller obalans mellan arbetsliv och privatliv. Studien visade att grad av upplevd balans, sett till genomsnittet i studien, var högre för de som arbetade varierade tider och skift jämfört med de individer som hade ett

traditionellt dagsschema. Vidare fann studien att de som hade ett kvällsschema i lägre grad upplevde en balans än de som arbetade skift. Konflikten arbetsliv med privatliv visade sig även vara lägre för de individer som arbetade kväll eller natt än för de som arbetade dagtid alternativt skift, samtidigt som de som i grunden arbetade dagtid men med möjlighet till flextid i högre grad upplevde balans mellan arbetsliv och privatliv än de som arbetade skift. Detta är vad studien antyder, men enligt Beutell (2010) krävs mer insyn i arbetssituationen, de anställdas kontroll över schemat, stöd från överordnade och liknande för att kunna uttala sig om vad som påverkar vad. Cotti, Haley och Miller (2014) har i sin forskning utförd på samma stickprov som studien av Beutell (2010) kommit fram till att desto mer en individ kan påverka sina arbetstider, desto högre arbetstillfredsställelse tenderar hen att uppleva. Detta indikerar att det kan medföra konsekvenser för den upplevda arbetstillfredsställelsen hos medarbetare i en organisation som inte tar hänsyn till medarbetarnas autonomi, vilket även är en av Hackman och Oldhams (1976) fem dimensioner av arbetstillfredsställelse. Studier av Cotti et al. (2014) och Origo och Pagani (2008) fann att möjlighet att styra över var arbetet är förlagt inte var av lika stor betydelse som möjligheten att styra över sina arbetstider. Reynolds och Aletraris (2007) undersökte i sin kvalitativa studie samband mellan både konflikten arbetsliv med privatliv samt konflikten privatliv med arbetsliv och en önskan hos medarbetare att arbeta färre timmar. De fann att upplevelsen av att arbetslivet tar för mycket tid från privatlivet gick att koppla ihop med en önskan att arbeta färre timmar hos medarbetarna, medan upplevelsen av att privatlivet tar för mycket tid från arbetslivet inte gick att koppla på så sätt. I sin studie fann de även att upplevelsen av konflikten arbetsliv med privatliv gjorde det mer troligt att kvinnor med barn under sex år ville ha färre arbetstimmar (Reynolds & Aletraris, 2007).



*Figur 1.* Modellen antar att antal barn korrelerar med upplevelsen av konflikterna arbetsliv med privatliv och privatliv med arbetsliv, vilka i sin tur antas korrelera med tillfredsställelse med arbetet.

Sammanfattningsvis har det framkommit att individens olika roller i såväl arbetslivet som privatlivet kan skapa en obalans och konflikter mellan individens olika åtaganden inom dessa områden (Cohen, 1997; Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Powell, 2006; Gutek et al., 1991; Haar et al., 2014). Forskning har funnit en positiv korrelation mellan krav från arbetet och konflikten arbetsliv med privatliv och en negativ korrelation mellan arbetstillfredsställelse och samma konflikt (Mache et al., 2016). Det innebär att upplevelsen av krav från arbetet och konflikten arbetsliv med privatliv följs åt på så sätt att om den ena variabeln ökar genererar det en ökning även för den andra. Vad gäller sambandet mellan



konflikten arbetsliv med privatliv och arbetstillfredsställelse har det visat sig att arbetstillfredsställelse minskar i takt med att upplevelsen av konflikt arbetsliv med privatliv ökar (Allen et al., 2000; Kossek & Ozeki, 1998). Mache et al. (2016) fann att kvinnor med barn upplevde en högre grad av upplevelsen av att arbetslivet tog för mycket tid av privatlivet än vad män med barn gjorde. Denna upplevelse hade i sin tur ett samband med en högre grad av upplevd påfrestning från arbetet. Reynolds och Aletraris (2007) fann i sin tur att upplevelsen av att arbetslivet tar för mycket tid av privatlivet hängde ihop med en önskan att arbeta färre timmar hos kvinnor med barn under sex år. Resultatet som framkommit i forskning av Mache et al. och Reynolds och Aletraris visar således på att det kan finnas samband mellan upplevd konflikt arbetsliv med privatliv och aspekten barn. Sammantaget har ovan presenterad forskning lett föreliggande studie in på att undersöka sambanden utifrån ovanstående modell (Figur 1).

## **Syfte och frågeställningar**

Syftet med studien är att undersöka hur sambanden mellan upplevd arbetstillfredsställelse och upplevda konflikter mellan arbetsliv och privatliv ser ut i en organisation. Dessa konflikter består av de två aspekterna (1) konflikt arbetsliv med privatliv, vilket innebär upplevd svårighet att kombinera arbetsliv med privatliv och (2) konflikt privatliv med arbetsliv, vilket innebär upplevd svårighet att kombinera privatliv med arbetsliv. Studien undersöker även samband mellan dessa konflikter och aspekten antal barn. Vidare avser studien undersöka i vilken utsträckning de två konflikterna predicerar arbetstillfredsställelse. Nedan följer frågeställningarna som kommer att behandlas inom ramen för denna studie:

1. Hur ser sambanden ut mellan upplevd arbetstillfredsställelse och upplevelsen av de två konflikterna mellan arbetsliv och privatliv?
2. Hur ser sambanden ut mellan antal barn och upplevelsen av de två konflikterna mellan arbetsliv och privatliv?
3. I vilken utsträckning prediceras upplevd arbetstillfredsställelse av upplevelsen av de två konflikterna mellan arbetsliv och privatliv?

## **Metod**

### **Undersökningsdeltagare**

Studiens deltagare bestod av 87 medarbetare från ett kommunalt bolag. Deltagarna arbetade på de fyra olika avdelningarna personal, kommunikation, ekonomi-strategi och verksamhetsområdet support. Dessa avdelningar fungerar som interna stödfunktioner inom organisationen. 52 deltagare var kvinnor och 35 deltagare var män, i åldrarna 26 till 58 år ( $M = 48$ ). Majoriteten av deltagarna uppgav att de var gifta, samt att de inte hade barn under 13 år som bodde hemma. De flesta av deltagarna uppgav att de hade en sysselsättningsgrad på 100% och en deltagare angav en sysselsättningsgrad på mer än 100%, hur mycket mer än 100% framkom dock inte. Vidare angav merparten av deltagarna att de har möjlighet till flexitid. Se tabell 1 för en översikt över respektive kategori.

Inom den aktuella organisationen finns möjlighet att utnyttja flexitid mellan klockan 06:00-09:00, 10:30-13:30 samt mellan 14:00-19:30. Organisationen tillämpar även arbetstidsförkortning som består av 63 timmar per år och heltidsanställd medarbetare, 54 av dessa timmar väljer medarbetaren själv om dessa ska utnyttjas i form av ledighet eller tas ut i

pengar. Resterande nio timmar måste tas ut i form av ledighet och om de inte utnyttjats vid periodens slut nollställs dessa.

Tabell 1  
*Deskriptiv statistik över undersökningsdeltagarna*

	<i>n</i> (%)
<b>Civilstånd</b>	
Gift	48 (55.2%)
I ett förhållande/Sambo	28 (32.2%)
Singel	11 (12.6%)
<b>Barn under 13 år som bor hemma</b>	
0	50 (57.5%)
1	9 (10.3%)
2	21 (24.1%)
3	5 (5.7%)
4	2 (2.3%)
Fler än 4	0 (0%)
<b>Sysselsättningsgrad</b>	
>100%	1 (1.1%)
100%	84 (96.6%)
80%	1 (1.1%)
75%	1 (1.1%)
<b>Möjlighet till flexitid</b>	
Ja	73 (83.9%)
Nej	14 (16.1%)
<b>Utnyttjandet av arbetstidsförkortning</b>	
Pengar	12 (13.8%)
Ledighet	75 (86.2%)

*Not.* Antal deltagare (*n*) samt antal deltagare i procent (%).

## **Procedur**

Vetenskapliga artiklar med relevans för studiens ämne hittades med hjälp av söktjänsterna Proquest och Google Scholar, några av de sökord som användes var: job satisfaction, work-life balance, work-family conflict och family-work conflict. En förfrågan skickades ut till ett flertal organisationer via mail eftersom intresset låg i att undersöka hur det såg ut inom en organisation. Efter positivt gensvar från ett kommunalt bolag bokades ett möte för att diskutera studien närmare. Under mötet bestämdes vilka av organisationens avdelningar som skulle delta i undersökningen och även att tillvägagångssättet för datainsamlingen skulle bestå av en elektronisk enkätundersökning. Avdelningarna valdes med hänsyn till att de inte nyligen deltagit i någon intern enkätundersökning och antogs därav inneha ett större intresse av att medverka. Organisationen mailade sedan en lista med mailadresser till samtliga medarbetare som arbetade på de utvalda avdelningarna. Den elektroniska enkäten skapades i Google Formulär och alla frågor förutom en var obligatoriska att besvara för att undvika att någon fråga av misstag inte besvarades. I informationsbrevet (Appendix 1) tydliggjordes att medverkan var frivillig och kunde avbrytas om så önskades. Innan enkäten skickades ut till deltagarna gjordes en bedömning av hur lång svarstid som var rimligt samt enkätens begriplighet och utformning. Detta gjordes genom att tre yrkesverksamma individer med olika bakgrund fick besvara enkäten som en form av pilotstudie av enkäten. Länken till den

elektroniska enkäten mailades till 164 av organisationens medarbetare, varav 87 personer svarade, vilket utgör ett bortfall på 77 personer (47%). I första mailet till deltagarna framgick att studien genomfördes i samråd med organisationen samt att de hade en svarstid på sju dygn. När det återstod tre dygn att svara skickades en påminnelse ut till samtliga deltagare och en sista påminnelse skickades även ut under morgonen på sista svarsdagen.

**Etiska överväganden.** Inom ramen för de etiska aspekterna i en studie har hänsyn tagits till informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Bryman, 2011). Första sidan av enkäten bestod av ett informationsbrev där deltagarna informerades om studiens syfte samt att deltagandet var helt frivilligt (Appendix 1). I enighet med konfidentialitetskravet kan inte de uppgifter som deltagarna lämnat härledas till respektive deltagare då de inte anger uppgifter som kan identifiera dem. Enkätdata som samlades in kommer endast att användas inom ramen för examensarbetet och när arbetet blivit godkänt kommer enkätsvaren att raderas.

## Instrument

Studiens deltagare besvarade en enkät bestående av tre olika frågeområden som inleddes med bakgrundsfrågor om deltagarens födelseår, juridiska kön, civilstånd, antal barn under 13 år boende hemma, sysselsättningsgrad, utnyttjandet av organisationens arbetstidsförkortning och flexitid samt upplevelsen av semester som en viktig faktor för balans mellan arbetsliv och privatliv. De flesta bakgrundsfrågor bestod av nominalvariabler där variabelernas kategorier inte kan rangordnas (Bryman, 2011), i form av frågor om födelseår, juridiskt kön, civilstånd och mer specifika frågor om aktuell organisations möjligheter för medarbetare att styra över sin arbetstid. Frågan om antalet barn under 13 år boende hemma var en så kallad kvotvariabel där avståndet mellan skalstegen är lika stora (Bryman, 2011). Enligt Försäkringskassan (u.å.) finns normalt sett möjligheten att vara hemma för vård av sjukt barn fram till dess att barnet fyller 13 år, vilket ligger till grund för frågans formulering.

Efter bakgrundsfrågorna följde ett frågeområde som behandlade upplevda konflikter mellan arbetsliv och privatliv. I detta frågeområde fick deltagaren först svara på påståenden om upplevelsen av att arbetet tar så mycket tid att privatlivet inte hinns med och sedan följde liknande påståenden som istället behandlade huruvida privatlivet tar så mycket tid att arbetslivet inte hinns med. Enkäten avslutades med ett frågeområde med påståenden om upplevd arbetstillfredsställelse.

**COPSOQ.** För att mäta aspekter av arbetstillfredsställelse användes olika skalor ur Copenhagen Psychosocial Questionnaire version II (COPSOQ, u.å.), översatt och språkligt validerad av Berthelsen, Westerlund och Kristensen (2014). COPSOQ kan användas för att undersöka psykosocial arbetsmiljö och består av åtta olika dimensioner som i sin tur består av underkategorier i form av skalor. Den huvudsakliga faktorn av arbetstillfredsställelse som använts i denna studie är skalan tillfredsställelse med arbetet, vilket COPSOQ (u.å.) beskriver som en indikator på medarbetarens upplevelse av arbetet. Vidare poängterar de att skalan i sig inte anger bakomliggande orsaker till arbetstillfredsställelse utan visar på en generell indikation på medarbetarens upplevelser. Utifrån tidigare definition av arbetstillfredsställelse valdes även skalor för eventuellt bakomliggande faktorer av arbetstillfredsställelse ut med tyngd i Hackman och Oldhams (1976) fem dimensioner. De eventuellt bakomliggande faktorerna som undersökts består av COPSOQ:s skalor inflytande, klarhet i rollerna, kvantitativa krav och erkännande. Inflytande syftar till att medarbetare känner att de har möjlighet att påverka sin arbetssituation när det kommer till bland annat arbetstider och arbetsutförande. Klarhet i rollerna handlar om medarbetarens förståelse för arbetsrollen och dess arbetsuppgifter samt vilka förväntningar som finns. Kvantitativa krav syftar till arbetsmängd i relation till tidsram. Skalan erkännande handlar om att medarbetaren får

kontinuerlig återkoppling på sitt utförda arbete (COPSOQ, u.å.). Dessa skalor kommer vidare att benämnas som *eventuellt bakomliggande faktorer av arbetstillfredsställelse*, de anses däremot inte i sig orsaka arbetstillfredsställelse utan ses snarare som ytterligare aspekter av det breda begreppet. När de eventuellt bakomliggande faktorerna av arbetstillfredsställelse nämns gemensamt med den huvudsakliga skalan tillfredsställelse med arbetet benämns de vidare som arbetstillfredsställelse.

Ett exempel på ett påstående är *Hur tillfredsställd är du med ditt arbete som helhet, allt inräknat?*. Påståendena besvarades med en femgradig likertskala där ändpunkterna för lägsta och högsta skalsteget definierades. Det lägsta skalsteget definierades som *I mycket låg grad* och representerades av siffran 1 och det högsta skalsteget definierades som *I mycket hög grad* och representerades av siffran 5. Inga frågor har modifierats, däremot har skalstegen modifierats för att enkäten som helhet skulle bli mer enhetlig för deltagarna att besvara. I COPSOQ:s ursprungliga enkät användes för vissa av påståendena skalstegen *I mycket hög grad*, *I hög grad*, *Delvis*, *I låg grad* eller *I mycket låg grad*. För andra påståenden användes skalstegen *Alltid*, *Ofta*, *Ibland*, *Sällan* eller *Aldrig/nästan aldrig*. Det fanns även påståenden som besvarades med skalstegen *Mycket tillfredsställd*, *Tillfredsställd*, *Varken eller*, *Otillfredsställd* eller *Mycket otillfredsställd*. I denna studies enkät modifierades dessa skalsteg eftersom de skalsteg som COPSOQ bestod av i vissa fall ansågs vara för lika varandra och det ansågs bli tydligare att endast definiera ändpunkterna som *I mycket låg grad* och *I mycket hög grad*. Med COPSOQ:s skalsteg ansågs det finnas en risk för att de skulle bli problematiskt att skilja på innebörden av skalstegen vilket ledde till beslutet att modifiera dessa.

**Work-Family and Family-Work Scales.** För att undersöka upplevda konflikter mellan arbetsliv och privatliv användes en moderniserad version av Netemeyer, Boles och McMurrians (1996) Work-Family and Family-Work Scales, översatt till svenska och språkligt validerad av Grankvist, Andersson, Nilsson, Kajonius och Dåderman (2017). Enkäten bestod av fem påståenden som mätte upplevda svårigheter att kombinera arbetsliv med privatliv och fem påståenden som mätte det omvända, det vill säga upplevda svårigheter att kombinera privatliv med arbetsliv. Dessa upplevda svårigheter innebär med andra ord två konflikter, konflikt arbetsliv med privatliv respektive konflikt privatliv med arbetsliv. Ett exempel på ett påstående som mäter graden av upplevd konflikt arbetsliv med privatliv är *Kraven som ställs på mitt arbetsliv inverkar negativt på mitt privatliv* och ett exempel på ett påstående som mäter graden av upplevd konflikt privatliv med arbetsliv är *Kraven från min familj, anhöriga och vänner inverkar negativt på mitt arbetsliv*. Påståendena besvarades även här med en femgradig likertskala där ändpunkterna för lägsta och högsta skalsteget definierades. Det lägsta skalsteget definierades som *Håller inte alls med* och representerades av siffran 1 och det högsta skalsteget definierades som *Håller med fullt ut* och representerades av siffran 5. Inga frågor har modifierats, däremot har antalet skalsteg modifierats för att enkäten som helhet skulle bli mer enhetlig för deltagarna att besvara. I den ursprungliga enkäten av Netemeyer et al. (1996) besvaras påståenden med en sjugradig likertskala, vilket i denna studie gjordes till en femgradig skala istället för att efterlikna COPSOQ och eftersom sju skalsteg inte ansågs vara nödvändigt.

**Reliabilitet.** För att kontrollera den interna konsistensen i enkäten har reliabiliteten undersökts med hjälp av Cronbach's alpha. Cronbach's alpha tar reda på hur mycket systematik det finns i svaren som framkommit och syftar till att undersöka hur väl olika delar eller frågor i ett test mäter samma sak. Cronbach's alpha kan vara mellan 0-1, där 1 visar på högsta möjliga reliabilitet (Howitt & Cramer, 2014). I detta fall var den totala  $\alpha$  för den huvudsakliga skalan tillfredsställelse med arbetet 0.78.  $\alpha$  för respektive eventuellt bakomliggande faktor av arbetstillfredsställelse framgår av tabell 2. Den skala som mätte konflikt arbetsliv med privatliv hade  $\alpha$  på 0,90 och för skalan som mätte konflikt privatliv med arbetsliv var  $\alpha$  0.87.

## Databearbetning

Ett av påståenden från COPSOQ vändes enligt enkätens instruktioner (COPSOQ, u.å.). För att kontrollera om datamaterialet var normalfördelat analyserades skevhet på alla skalor, vilket visade att alla skalor förutom en hade så pass låga värden så de skulle kunna anses vara normalfördelade (Tabell 2). För att analysera variabelernas samvariation användes korrelationsanalyser med Pearsons korrelationskoefficient och regressionsanalyser. Värdet på korrelationerna tolkades utifrån Hemphills (2003) riktlinjer som säger att korrelationer med värden  $< .20$  tillhör den lägre graden,  $.20$  till  $.30$  tillhör den mittersta graden och  $> .30$  tillhör den högre graden. För att undersöka deltagarnas upplevelse av konflikterna mellan arbetsliv och privatliv gjordes dessutom en deskriptiv analys av stickprovets självskattade medelvärden, där 1 var låg grad och 5 var hög grad (Tabell 2).

Tabell 2

*Deskriptiv statistik av variabler från COPSOQ, Work-Family and Family-Work Scales och aspekten barn*

Variabel	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ föreliggande studie	Skevhet	Antal frågor
<b>COPSOQ</b>					
1. Tillfredsställelse med arbetet	3.60	0.75	.78	-0.28	4
2. Kvantitativa krav	2.92	0.65	.35	-0.79	4
3. Inflytande	2.96	0.79	.73	0.21	4
4. Klarhet i rollerna	3.69	0.87	.87	-0.67	3
5. Erkännande	3.48	1.03	.89	-0.61	3
<b>Work-Family and Family-Work Scales</b>					
6. Konflikt arbetsliv med privatliv	2.69	0.97	.90	-0.07	5
7. Konflikt privatliv med arbetsliv	1.54	0.71	.87	1.75	5
<b>Aspekten barn</b>					
8. Antal barn under 13 år som bor hemma	0.85	1.12	-	.97	1

*Not.* Medelvärde (*M*), standardavvikelse (*SD*), Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ), skevhetsvärde samt antal frågor per undersökt variabel. Variabel 1 är den huvudsakliga skalan tillfredsställelse med arbetet från COPSOQ, variabel 2-5 är de eventuellt bakomliggande faktorerna av arbetstillfredsställelse från COPSOQ, variabel 6-7 är Work-Family and Family-Work Scales och variabel 8 är aspekten barn.

## Resultat

För att besvara föreliggande studies frågeställningar genomfördes korrelations- och regressionsanalyser. Resultatet av korrelationsanalyserna redovisas i tabell 3 och resultatet av regressionsanalysen redovisas i tabell 4, dessa finner ni nedan. Resultatet som besvarar den föreliggande studiens syfte sammanfattas i Figur 2 som även den återfinns nedan.

Tabell 3

Korrelationsanalys mellan COPSOQ:s skalor, Work-Family and Family-Work Scales och aspekten barn

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Tillfredsställelse med arbetet	-	-.09	.50***	.56***	.61***	-.31**	-.17	-.08	.05
2. Kvantitativa krav		-	-.04	-.09	-.07	.56***	.24*	.20	.13
3. Inflytande			-	.25*	.39***	-.08	.03	-.06	.11
4. Klarhet i rollerna				-	.47***	-.30**	-.19	-.13	.10
5. Erkännande					-	-.35**	-.22*	-.12	.01
6. Konflikt arbetsliv med privatliv						-	.38***	.14	.02
7. Konflikt privatliv med arbetsliv							-	.39***	.26
8. Antal barn under 13 år som bor hemma								-	-
9. Antal barn under 13 år som bor hemma <b>exkl. 0 barn under 13 år som bor hemma</b>									-

Not. \* =  $p < .05$ , \*\* =  $p < .01$ , \*\*\* =  $p < .001$ . Variabel 1 är den huvudsakliga skalan tillfredsställelse med arbetet från COPSOQ, variabel 2-5 är de eventuellt bakomliggande faktorerna av arbetstillfredsställelse från COPSOQ, variabel 6-7 är Work-Family and Family-Work Scales och variabel 8-9 är aspekten barn.

**Frågeställning 1.** Studiens första frågeställning syftade till att undersöka samband mellan upplevd arbetstillfredsställelse och upplevelsen av de två konflikterna mellan arbetsliv och privatliv. Detta gjordes utifrån de två aspekterna (1) konflikt arbetsliv med privatliv och (2) konflikt privatliv med arbetsliv. Korrelationen mellan den huvudsakliga skalan tillfredsställelse med arbetet och konflikten arbetsliv med privat var starkt negativ, det fanns även ett något svagare negativt samband mellan samma skala och konflikten privatliv med arbetsliv. De tre eventuellt bakomliggande faktorerna av arbetstillfredsställelse klarhet i rollerna, erkännande och kvantitativa krav hade starka samband med konflikten arbetsliv med privatliv. Dessa visade sig även ha något svagare samband med konflikten privatliv med arbetsliv. Den fjärde eventuellt bakomliggande faktorn inflytande hade inget utmärkande samband med någon av de två konflikterna (Tabell 3).

**Frågeställning 2.** Studiens andra frågeställning syftade till att undersöka samband mellan antal barn och upplevelsen av de två konflikterna mellan arbetsliv och privatliv. Detta gjordes utifrån de två aspekterna (1) konflikt arbetsliv med privatliv och (2) konflikt privatliv med arbetsliv. Korrelationen mellan antal barn under 13 år som bor hemma och konflikten privatliv med arbetsliv var starkt positiv. Det fanns även ett något svagare positivt samband mellan antal barn under 13 år som bor hemma och konflikten arbetsliv med privatliv. En utökad analys gjordes där svarsalternativet 0 barn under 13 år som bor hemma plockades bort ur variabeln antal barn under 13 år som bor hemma. Detta gjordes för att fördjupa analysen och undersöka om de funna sambanden förändrades, vilket de gjorde genom att korrelationerna blev svagare (Tabell 3).

**Frågeställning 3.** Studiens tredje frågeställning syftade till att undersöka i vilken utsträckning upplevd arbetstillfredsställelse prediceras av upplevelsen av de två konflikterna mellan arbetsliv och privatliv. Regressionsanalys genomfördes med den huvudsakliga skalan tillfredsställelse med arbetet som beroende variabel och de två konflikterna som oberoende variabler. Tillfredsställelse med arbetet valdes som beroende variabel eftersom det är den föreliggande studiens huvudsakliga skala av arbetstillfredsställelse. I tabell 4 framgår att tillfredsställelse med arbetet prediceras av de två konflikterna till 10% ( $p < .01$ ).

Tabell 4

*Multipel regressionsanalys mellan COPSOQ:s skala tillfredsställelse med arbetet och Work.Family and Family-Work Scales*

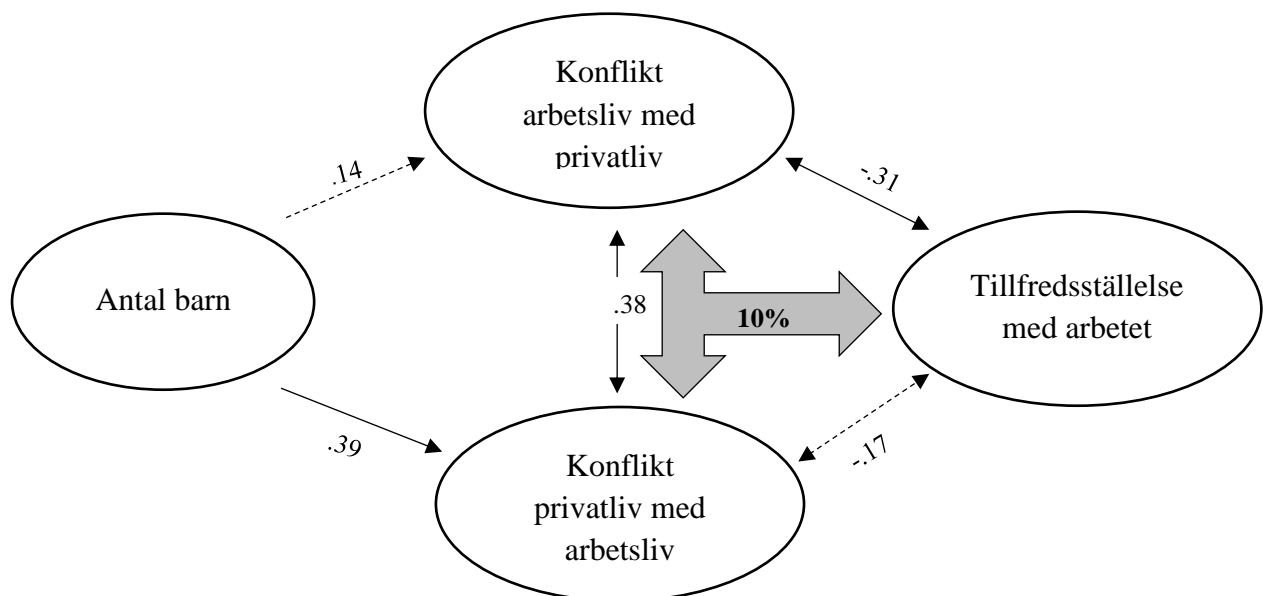
Beroende variabel	$R$	$R^2$	Modell	$\beta$
Tillfredsställelse med arbetet	.32	.10	Konflikt arbetsliv med privatliv	-.28*
			Konflikt privatliv med arbetsliv	-.07

Not. \* =  $p < .05$ . Regressionkoefficient ( $R$ ), andel förklarad varians ( $R^2$ ) och Beta-värdet ( $\beta$ ).

**Fördjupad analys.** För att undersöka sambandet mellan de två konflikterna genomfördes en korrelationsanalys, vilken visade på en stark positiv korrelation ( $r = .38$ ,  $p < .001$ ). Vidare analyserades även samband mellan enkätens bakgrundsfrågor och arbetstillfredsställelse för att undersöka om det kunde finnas någon utmärkande variabel av arbetstillfredsställelse utöver de variabler som studiens frågeställningar fokuserade på. Vid korrelationsanalys mellan den huvudsakliga skalan tillfredsställelse med arbetet och bakgrundsfrågorna (deltagarens födelseår, juridiska kön, civilstånd, antal barn under 13 år boende hemma, sysselsättningsgrad, utnyttjandet av organisationens arbetstidsförkortning och

flextid samt upplevelsen av semester som en viktig faktor för balans mellan arbetsliv och privatliv) framkom inga statistiskt signifikanta samband. Det fördjupade analysarbetet fortsatte med att undersöka samband mellan de fyra eventuellt bakomliggande faktorerna av arbetstillfredsställelse och bakgrundsfrågorna. Korrelationsanalys mellan skalan erkännande och civilstånd visade ett negativt samband med statistisk signifikans ( $r = -.26, p < .05$ ).

I organisationen där studien genomfördes fanns det möjlighet till arbetstidsförkortning som ett stöd för balans mellan arbetsliv och privatliv, vilket motiverade en analys av utnyttjande av detta och upplevelsen av om det främjar balans mellan arbetsliv och privatliv. Det framkom ett negativt samband med statistisk signifikans mellan hur medarbetaren utnyttjar arbetstidsförkortning och i vilken grad de upplevde att arbetstidsförkortningen främjar en balans mellan arbetslivet och privatlivet ( $r = -.29, p < .01$ ). Eftersom tidigare studier som presenterats funnit skillnader mellan kön och upplevelsen av balans mellan arbetsliv och privatliv motiverades även en analys kring huruvida dessa skillnader återfanns även i den föreliggande studien. Ett t-test mellan bakgrundsfrågan kön och de två konflikterna utfördes där inga signifikanta skillnader framkom (Appendix 2).



Figur 2. Modellen visar korrelationerna mellan antal barn och upplevelsen av konflikterna arbetsliv med privatliv samt privatliv med arbetsliv, vilka i sin tur korrelerar med tillfredsställelse med arbetet. I modellen framgår även korrelationen mellan de två konflikterna. De heldragna pilarna indikerar de signifikanta korrelationerna och de streckade pilarna indikerar de icke-signifikanta korrelationerna. Den ifyllda grå pilen anger hur många procent de två konflikterna predicerar tillfredsställelse med arbetet.

## Diskussion

Syftet med den föreliggande studien var att undersöka samband mellan upplevd arbetstillfredsställelse och upplevda konflikter mellan arbetsliv och privatliv. Studien undersökte även samband mellan antal barn och samma upplevda konflikter. Detta gjordes utifrån de två aspekterna (1) konflikt arbetsliv med privatliv och (2) konflikt privatliv med arbetsliv. Det framkom ett starkt negativt samband mellan den huvudsakliga skalan



tillfredsställelse med arbetet och konflikten arbetsliv med privatliv. Sambandet mellan skalan tillfredsställelse med arbetet och konflikten privatliv med arbetsliv var även det ett negativt sådant, men med en svagare korrelation. Detta stämmer överens med tidigare forskning av Perrewé et al. (1999) och Kossek och Ozeki (1998) som också funnit negativa samband mellan arbetstillfredsställelse och konflikt mellan arbetsliv och privatliv. Utifrån tidigare definition av arbetstillfredsställelse valdes även eventuellt bakomliggande faktorer av arbetstillfredsställelse, dessa faktorer orsakar inte i sig arbetstillfredsställelse utan de diskuteras som möjliga aspekter av begreppet. Diskussionen nedan bygger på resultat från den fördjupade analysen.

**Kvantitativa krav.** Upplevd konflikt arbetsliv med privatliv hade ett statistiskt signifikant positivt samband med skalan kvantitativa krav. Denna konflikt innebär att arbetslivet tar för mycket tid av privatlivet. Sambandet indikerar att ju högre upplevelse av att arbetet tar för mycket tid från privatlivet, desto högre värde på skalan upplevda kvantitativa krav. Det funna sambandet pekar på att organisationens medarbetare som i en högre grad upplever att arbetsmängden är för stor i förhållande till den tidsram som finns för att utföra arbetet, även i en högre grad upplever att arbetet tar för mycket tid från privatlivet. Detta stämmer överens med Greenhaus och Beutells (1985) studie som fann att påfrestningar från arbetet kan inverka negativt på privatlivet eftersom det skapar en konflikt mellan individens professionella och privata roller. Detta samband kan tolkas som en påfrestningsbaserad konflikt som syftar till individens hushållning med sin energi för att få den att räcka till både arbetslivet och privatlivet (Greenhaus & Beutell, 1985). Kvantitativa krav hade även ett statistiskt signifikant samband med konflikten privatliv med arbetsliv, denna korrelation var dock inte lika stark. Detta samband innebär att när kraven på arbetsmängd i förhållande till tidsram upplevs höga, upplevs även privatlivet ta för mycket tid av arbetslivet. Detta går att tolka som att när medarbetare upplever att de inte hinner med arbetet, upplever de även att privatlivet tar för mycket tid av arbetslivet, vilket i enlighet med Greenhaus och Beutell (1985) är en tidsbaserad konflikt. Hackman och Oldhams (1976) dimension uppgiftsidentitet syftar till arbetets krav på ett genomförande från början till slut med ett tydligt resultat, vilket kan försvåras av att kvantitativa krav upplevs vara för höga. Tiden räcker med andra ord inte till för att hinna med alla arbetets krav och då kan privatlivets åtaganden vara en aspekt som upplevs ta denna tid från medarbetaren. Liknande förhållande fann även Ford et al. (2007) i sin studie där det framkom att vid hög upplevd påfrestning från arbetslivet, upplevdes en lägre tillfredsställelse med privatlivet.

**Klarhet i rollerna.** Klarhet i rollerna syftar till medarbetarens förståelse för sin arbetsroll och sina arbetsuppgifter enligt COPSOQ (u.å.), det handlar om en förståelse för vad det finns för förväntningar på arbetet. Detta hänger ihop med dimensionen feedback som enligt Hackman och Oldham (1976) handlar om att medarbetare får tydlig och relevant återkoppling på arbetsutförandet, vilket i sin tur skapar klarhet i arbetsrollen. Klarhet i rollerna hade ett statistiskt signifikant negativt samband med upplevd konflikt arbetsliv med privatliv. Detta negativa samband innebär att en lägre grad av klarhet i rollerna tyder på en högre grad av upplevelsen av svårighet att kombinera arbetslivet med privatlivet. Detta samband kan kopplas ihop med Hackman och Oldhams dimension uppgiftens betydelse eftersom denna dimension syftar till i vilken grad arbetet har en inverkan på individers liv och arbete. Ett högre angivet värde på klarhet i rollerna innebär att arbetsrollen upplevs vara tydligare och i föreliggande studie resulterade det i ett lägre värde på konflikten arbetsliv med privatliv. Detta kan kopplas till Greenhaus och Beutells (1985) beskrivning av en beteendebaserad konflikt eftersom en sådan konflikt bygger på förväntningar från de olika rollerna och individens anpassning till dessa. Ur ett vidare perspektiv kan det innebära att det finns samband mellan en medarbetares förväntningar på sin roll och i vilken grad hen är tillfredsställd med arbetet.

Innebörden av klarhet i rollerna är att medarbetaren vet vad som förväntas i arbetsrollen och således kan det även finnas en koppling mellan klarhet i rollerna och det psykologiska kontraktet. Det psykologiska kontraktet handlar om klarhet i rollerna eftersom det bygger på uppfyllelse av och kommunikation kring förväntningar från såväl medarbetare som arbetsgivare (Birtch et al., 2016; Peng et al., 2015). Om det psykologiska kontraktet inte tas hänsyn till kan det leda till en lägre grad av klarhet i rollerna eftersom det då inte tydliggörs vad som förväntas i arbetsrollen, vilket i längden skulle kunna innebära lägre grad av arbetstillfredsställelse. Haar et. al. (2014) redovisar i sin forskning att gränsen mellan individens olika roller är flytande beroende på dennes uppfattning om vad som inkluderas i en roll och därför är det viktigt att båda parter är medvetna om varandras förväntningar i arbetet. Föreliggande studies fynd går även att koppla till tidigare forskning av Rayton och Yalabik (2014) och Hartmann och Rutherford (2015) som fann negativa samband mellan arbetstillfredsställelse och brott mot det psykologiska kontraktet. Det innebär att det även kan finnas samband mellan arbetstillfredsställelse och hur väl individens förväntningar på arbetet stämmer överens med det faktiska arbetet individen utför.

**Erkännande.** Enligt Liu och White (2011) är den interna faktorn erkännande en betydelsefull faktor vid predicering av arbetstillfredsställelse. Föreliggande studie fann ett starkt negativt samband mellan konflikten arbetsliv med privatliv och erkännande, vilket innebär att ju högre grad av upplevelse av svårighet att kombinera arbetsliv med privatliv desto lägre grad av upplevt erkännande för medarbetarens utförda arbete. Vidare visar resultatet ett något svagare negativt samband mellan upplevd konflikt privatliv med arbetsliv och skalan erkännande. Detta samband innebär att en högre grad av upplevelsen av svårighet att kombinera privatliv med arbetsliv även tyder på en lägre grad av upplevt erkännande. Erkännande handlar om att få kontinuerlig återkoppling på det medarbetaren gör och bidrar till uppfyllelsen av det psykologiska kontraktet. I en tidigare studie gjord av Birtch et al. (2016) framkom att uppfyllelse av det psykologiska kontraktet från arbetsgivarens sida tenderar att stärka medarbetarens engagemang och åtaganden gentemot organisationen. Detta förstärkta åtagande kan innebära en outtalad känsla av att behöva ge mer av sig själv till organisationen samtidigt som medarbetaren inte känner att tiden finns då förväntningarna från privatlivet inte är förenliga med detta. Detta är förenligt med det psykologiska tillståndet upplevd ansvars känsla för arbetets resultat, som enligt Hackman och Oldham (1976) föranleds av dimensionen autonomi, vilket handlar om att individen känner sig personligen ansvarig för resultatet av sitt arbete.

Erkännande samverkade negativt med civilstånd, vilket i denna studie innebär att medarbetare som var singlar upplevde en lägre grad av erkännande och medarbetare som var gifta eller i ett förhållande upplevde en högre grad av erkännande. Detta skulle kunna bero på att de medarbetare som var gifta eller i ett förhållande även har familjeåtaganden eller andra typer av åtaganden utanför arbetet som gör att de inte har samma typ av behov av erkännande, eftersom de även kan få detta behov tillfredsställt utanför arbetet. Olika upplevelser och behov av erkännande hos medarbetare som var singlar och medarbetare som var gifta eller i ett förhållande kan vara en fråga om prioritering och att det finns olika förutsättningar för hur mycket tid och fokus som kan läggas på arbetet. Detta skulle kunna innebära att medarbetare utan partner och andra familjeåtaganden har mer tid att lägga på arbetet, vilket i sin tur kan leda till ett större behov av erkännande för det arbete som utförts för att känna uppskattning för den energi, tid och det arbete som tillägnas organisationen. Det är dock oklart om dessa tolkningar är rimliga, för att kunna uttala sig om hur det verkligen ligger till bör dessa samband utforskas ytterligare.

## Barn och de två konflikterna

Individen innehar olika roller i arbetslivet och privatlivet och konflikterna mellan arbetsliv och privatliv består av obalans mellan dessa roller. Barnett och Hyde (2001) belyser att förekomsten av olika roller inte enbart skapar konflikter utan att de även berikar en individs liv på olika sätt. En givande och värdefull aspekt av privatlivet är rollen som förälder, vilket motiverade valet av antal barn som en aspekt att undersöka i relation till konflikterna. Korrelationsanalys visade att sambandet mellan konflikten privatliv med arbetsliv och antal barn under 13 som bor hemma var statistiskt signifikant positiv. Det betyder att ju fler barn under 13 år som bor hemma desto högre grad av upplevelsen av svårighet att kombinera privatlivet med arbetslivet. Reynolds och Aletraris (2007) fann att kvinnor med barn under sex år uttalade en önskan om att arbeta färre timmar eftersom de upplevde att arbetslivet tog för mycket tid av privatlivet. Detta sammantaget tyder på att aspekten barn kan ha en koppling till upplevelsen av svårigheter att kombinera arbetsliv och privatliv.

Som tidigare nämnts kom Greenhaus och Beutell (1985) i sin studie fram till att det finns tre olika aspekter som kan ligga till grund för konflikter mellan arbetsliv och privatliv, vilka var tidsbaserad-, påfrestningsbaserad- samt beteendebaserad konflikt. Fler barn innebär fler individer att anpassa sig till med krav och behov som konkurrerar om individens tid. För att uppnå en balans krävs det att individen upplever att tiden räcker till både arbetslivet och privatlivet. Ju mer tid som går åt till att tillgodose behov och krav från privatlivet, desto mindre tid återstår till arbetslivet. Utöver att få tiden att räcka till är det även av betydelse att orka med och få energin att räcka till de båda områdena. Den beteendebaserade konflikten bygger på vad som förväntas av en individ, samtidigt som individen förväntas utföra sina arbetsuppgifter inom utsatta tidsramar, förväntas hen även vara hemma med sina barn vid behov. Dessa krav kan vara oförenliga med varandra, då tiden inte alltid upplevs räcka till och det kan vara svårt att leva upp till inblandade parter förväntningar.

Resultatet i studien tyder på att de som har fler barn under 13 år som bor hemma i högre grad upplever svårighet att kombinera privatlivet med arbetslivet än de som har färre barn under 13 år som bor hemma. Studien fann ett svagare positivt samband utan statistisk signifikans mellan antal barn under 13 år som bor hemma och upplevd av konflikt arbetsliv med privatliv. Studiens resultat pekar därav mot att medarbetare med fler barn under 13 år som bor hemma i större mån upplever svårighet att kombinera privatlivet med arbetslivet än svårighet att kombinera arbetslivet med privatlivet. Detta är intressant eftersom det skulle kunna tolkas som att medarbetarna upplever att de finns mindre tid till arbetet än vad som är önskvärt. I föreliggande studie är det privatlivet som upplevs ta för mycket tid från arbetslivet och inte arbetslivet som tar för mycket tid från privatlivet, vilket pekar mot att det inte är arbetet som är den primära svårigheten för medarbetarna utan att svårigheten kan finnas utanför arbetet. Mache et al. (2016) genomförde en studie som visade på att konflikten arbetsliv med privatliv upplevdes i högre grad av kvinnor än män i studien av de deltagare som hade barn. Detta motsätter sig det resultat som framkommit i föreliggande studie där inga sådana skillnader fanns. Denna skillnad mellan studierna skulle kunna ha att göra med kulturella skillnader mellan Sverige och Tyskland, där Sverige kan anses vara i framkant gällande jämställdhetsfrågor.

I resultatet framkom det att sambanden mellan antal barn under 13 år som bor hemma och de två konflikterna förändrades när svarsalternativet 0 barn plockades bort ur variabeln antal barn under 13 år som bor hemma. Sambanden var fortsatt positiva men de blev avsevärt svagare och saknade statistisk signifikans. Detta antyder att det eventuellt inte är antalet barn under 13 år som bor hemma som är den viktigaste aspekten vid upplevda svårigheter att kombinera arbetsliv och privatliv. Denna skillnad i resultatet antyder att sambandet kanske snarare handlar om huruvida medarbetaren har barn under 13 år som bor hemma eller inte.

Amstad et al. (2011) ansåg att föräldraskap i sig var ett för svårt mått eftersom de inte kunde finna samband mellan huruvida föräldraskap förstärkte upplevelsen av konflikten arbetsliv med privatliv. Resultaten i den föreliggande studien antyder att det snarare kan vara föräldraskap som hör ihop med upplevelsen av konflikten arbetsliv med privatliv än antalet barn.

### **Flexibla arbetstider**

Allen (2001) konstaterade i sin forskning att en individs upplevelse av ett stöd från organisationen som främjar upplevelsen av balans mellan arbetsliv och privatliv har ett samband med arbetstillfredsställelse. Den aktuella organisationen erbjuder möjligheten till flexibla arbetstider och arbetstidsförkortning som ett stöd för medarbetaren att uppnå en balans mellan arbetsliv och privatliv (Birtch et al., 2016; Scandura & Lankau, 1997). I den föreliggande studien framkom det att medarbetare som tar ut arbetstidsförkortningen i ledighet upplever att det i högre grad hjälper till att skapa en balans mellan arbetsliv och privatliv. De som istället valt att ta ut arbetstidsförkortningen i pengar upplevde inte i lika hög grad att det hjälper till att främja balans mellan arbetsliv och privatliv. Ledighet ger medarbetaren mer tid även utanför arbetet medan pengar inte gör det, vilket gör ledighet till en mer betydelsefull faktor vid främjandet av en balans mellan arbetsliv och privatliv.

Beutell (2010) kom i sin forskning fram till att upplevelsen av konflikten arbetsliv med privatliv hade ett signifikant samband med arbetstider och att individer som arbetar dagtid tenderade att uppleva en högre grad av konflikten, vilket är intressant då medarbetarna i den aktuella organisationen i grunden arbetar dagtid och upplevelsen av konflikten arbetsliv med privatliv trots det är lägre än skalornas medianvärde. Beutells resultat kan även kopplas till det faktum att medarbetarna i föreliggande studie med hjälp av möjligheten till flexibla arbetstider själva kan styra över sina arbetstider. I den aktuella organisationen framkom inga samband mellan konflikterna och möjligheten till eller utnyttjandet av flexitid. Cotti et al. (2014) konstaterade i sin forskning att möjligheten till flexibla arbetstider har ett svagare samband med arbetstillfredsställelse än vad autonomi har, vilket kan innebära att möjligheten att få styra över sitt arbete och sina arbetstider är viktigare än flexitiden i sig.

### **Modell över antal barn, de två konflikterna och tillfredsställelse med arbetet**

Mellan antal barn under 13 år som bor hemma och konflikten arbetsliv med privatliv fanns ett svagt samband utan statistisk signifikans. Vidare framkom ett starkt samband med statistisk signifikans mellan antal barn under 13 år som bor hemma och konflikten privatliv med arbetsliv. Det fanns även ett tydligt positivt och signifikant samband mellan de två konflikterna. Sambandet innebär att ju högre grad av upplevd konflikt arbetsliv med privatliv desto högre grad av upplevd konflikt privatliv med arbetsliv. Detta resultat överensstämmer med forskning av Ford et al. (2007) där de funnit samband mellan påfrestning från arbetslivet och tillfredsställelse med privatlivet. Sambandet mellan konflikten arbetsliv med privatliv och tillfredsställelse med arbetet var ett starkt negativt sådant med statistisk signifikans. Sambandet mellan konflikten privatliv med arbetsliv och tillfredsställelse med arbetet var också negativt, det var däremot svagare och saknade statistisk signifikans. Regressionsanalys visade att samvariationen mellan de två konflikterna förklarade tillfredsställelse med arbetet till 10%. Studiens ursprungliga modell (Figur 1) har kompletterats med resultatet av regressionen och eftersom ett starkt samband mellan de två konflikterna framkommit har modellen även kompletterats med denna aspekt i Figur 2.

De viktigaste resultaten för att besvara föreliggande studies syfte indikerar att antal barn under 13 år som bor hemma har ett starkt positivt samband med upplevd konflikt

privatliv med arbetsliv. Upplevd konflikt privatliv med arbetsliv korrelerar i sin tur starkt positivt med upplevd konflikt arbetsliv med privatliv. Det framkom även ett starkt negativt samband mellan upplevd konflikt arbetsliv med privatliv och tillfredsställelse med arbetet. Slutligen framkom det att de två konflikterna gemensamt förklarar tillfredsställelse med arbetet till 10% (Figur 2).

### **Förslag till framtida forskning och metoddiskussion**

Tidigare forskning som undersöker samband mellan det psykologiska kontraktet och balans mellan arbetsliv och privatliv visade sig vara begränsad då inga vetenskapliga artiklar om ämnet gick att finna med hjälp av valda söktjänster. Detta antyder att det även är ett ganska outforskat område vilket gör det till ett intressant område att utveckla vid framtida forskning. Det psykologiska kontraktet är även intressant eftersom det går att koppla till såväl konflikten arbetsliv med privatliv som till arbetstillfredsställelse. Under studiens genomförande uppkom ett flertal kopplingar till angränsande områden såsom motivation, engagemang och stress i vetenskapliga artiklar om balansen mellan arbetsliv och privatliv samt arbetstillfredsställelse. Detta kan därav också vara intressanta områden att utforska vidare i samband med de två konflikterna och arbetstillfredsställelse. Eftersom föreliggande studie fann samband mellan civilstånd och erkännande och det inte föll inom ramen för studien att utforska detta samband vidare skulle det kunna vara ytterligare en intressant aspekt att undersöka djupare. Resultatet i den föreliggande studien indikerar att det kanske är innehavandet kontra frånvaron av barn under 13 år som bor hemma som ligger till grund för hur upplevelsen av svårigheter att kombinera arbetsliv och privatlivet ser ut snarare än antalet barn. Det hade därmed varit intressant att fördjupa sig i de två konflikterna i relation till aspekten föräldraskap.

I den föreliggande studien var det få av deltagarna som uppgav att de inte hade möjlighet till flexitid vilket innebär att skillnader mellan dessa grupper inte har kunnat analyseras, något som annars hade kunnat vara betydelsefullt för att kunna utläsa om flexitid i sig har betydelse. Enligt Schönbrodt och Perugini (2013) stabiliseras resultatet i en studie vid ungefär 161 svar och vid 250 svar anses det vara stabilt, i föreliggande studie var de 87 enkätsvaren därav troligtvis inte tillräckligt många för att kunna göra uttalanden kring generaliserbarhet av det framkomna resultatet. Om urvalet hade varit större hade även sannolikheten för fler statistiskt signifikanta samband ökat. Det hade även kunnat vara intressant att jämföra olika avdelningar inom organisationen, alternativt undersöka två olika organisationer inom samma bransch för att kunna göra uttalanden om eventuella skillnader.

### **Referenslista**

- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435. doi: 10.1006/jvbe.2000.1774.
- 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: 10.1037/1076-899B.5.2.278.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169. doi: 10.1037/a0022170.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, Men, Work, and Family: An Expansionist Theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796. doi: 10.1037//0003-

- 066X.56.10.781.
- Berthelsen, H., Westerland, H., & Kristensen, T. S. (2014). COPSOQ II - en uppdatering och språklig validering av den svenska versionen av en enkät för kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser. Hämtat 2017-03-05 från: [http://www.stressforskning.su.se/polopoly\\_fs/1.233343.1429705740!/menu/standard/file/rapport%20326.pdf](http://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.233343.1429705740!/menu/standard/file/rapport%20326.pdf)
- Beutell, N. J. (2010). Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction. *Career Development International*, 15(5), 501-518. doi: 10.1108/13620431011075358.
- Birtch, T. A., Chiang, F. F. T., & Van Esch, E. (2016). A social exchange theory framework for understanding the job characteristics-job outcomes relationship: the mediating role of psychological contract fulfillment. *Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1217-1236. doi: 10.1080/09585192.2015.1069752.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Carlson, D. S., Kacmar, k. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. doi: 10.1006/jvbe.1999.1713.
- Cohen, A. (1997). Nonwork Influences on Withdrawal Cognitions: An Empirical Examination of an Overlooked Issue. *Human Relations*, 50(12), 1511-1536.
- COPSOQ. (u.å.). Enkätens uppbyggnad. Hämtat 2017-03-05 från <http://copsoq.se/enkatens-uppbyggnad/>
- Cotti, C. D., Haley, M. R., & Miller, L. A. (2014). Workplace Flexibilities, Job Satisfaction and Union Membership in the US Workforce. *British Journal of Industrial Relations*, 52(3), 403-425. doi: 10.1111/bjir.12025.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.57.
- Försäkringskassan. (u.å.). *Vård av barn (VAB)*. Hämtad 2017-04-19 från [https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/vard\\_av\\_barn\\_vab](https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/vard_av_barn_vab)
- Grankvist, G., Andersson, J-P., Nilsson, M., Kajonius, P., & Dåderman, A. (2017). *Validation of Work vs Private life – and Private life vs Work – Conflict scales*. Manuskript under arbete. Högskolan Väst.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi: 10.5465/AMR.1985.4277352.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568. doi: 10.1037/0021-9010.76.4.560.
- Haar, J. M. (2007). Exploring the benefits and use of flexitime: similarities and differences. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 4(1), 69-82. doi: 10.1108/117660907110732514.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behaviour*, 85(3), 361-373. doi: 10.1016/j.jvb.2014.08.010.
- Hackman, R. J., & Lawler III, E. E. (1971). Employee Reactions to Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 55(3), 259-286. doi: 10.1037/h0031152.

- Hackman, R. J., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. doi: 10.1016/0030-5073(76)90016-7.
- Hartmann, N. N., & Rutherford, B. N. (2015). Psychological contract breach's antecedents and outcomes in salespeople: The roles of psychological climate, job attitudes, and turnover intention. *Industrial Marketing Management*, 51(2015), 158-170. doi: 10.1016/j.indmarman.2015.07.017.
- Hemphill, J. F. (2003). Interpreting the magnitudes of correlation coefficients. *American Psychologist*, 58(1), 78-79. doi: 10.1037/0003-066X.58.1.78.
- Holth, L., Bergman, A., & McKenzie, R. (2017). Gender, availability and dual emancipation in the Swedish ICT sector. *Work, Employment and Society*, 31(2), 230-247. doi:10.1177/0950017016651378.
- Howitt, D. & Cramer, D. (2014). *Introduction to statistics in psychology*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149. doi: 10.1037/0021-9010.83.2.139.
- Lambert, E., & Hogan, N. (2008). The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent: A Test of a Causal Model. *Criminal Justice Review*, 34(1), 96-118. doi: 10.1177/0734016808324230.
- Liu, C. S., & White, L. (2011). Key Determinants of Hospital Pharmacy Staff's Job Satisfaction. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 7(1), 51-63. doi: 10.1016/j.sapharm.2010.02.003.
- Mache, S., Bernburg, M., Groneberg, D. A., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2016). Work family conflict in its relations to perceived working situation and work engagement. *Work*, 53(4), 859-869. doi: 10.3233/WOR-162257.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410. doi: 10.1037/0021-9010.81.4.400.
- Origo, F., & Pagani, L. (2008). Workplace flexibility and job satisfaction: some evidence from Europe. *International Journal of Manpower* 29(6), 539-566. doi: 10.1108/01437720810904211.
- Peng, J. C., Jien, J., & Lin, J. (2015). Antecedents and consequences of psychological contract breach. *Journal of Managerial Psychology*, 31(8), 1312-1326. doi: 10.1108/JMP-10-2015-0383.
- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., & Kiewitz, C. (1999). Value attainment: An explanation for the negative effects of work-family conflict on life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 318-326. doi: 10.1037/1076-8998.4.4.318.
- Rayton, B. A., & Yalabik, Z. Y. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2382-2400. doi: 10.1080/09585192.2013.876440.
- Reynolds, J., & Aletraris, L. (2007). Work-Family Conflict, Children, and Hour Mismatches in Australia. *Journal of Family Issues*, 28(6), 749-772. doi: 10.1177/0192513X06296634.
- Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 377-391.
- Schönbrodt, F. D., & Perugini, M. (2013). At what sample size do correlations stabilize? *Journal of Research in Personality*, 47(5), 609-612. doi: 10.1016/j.jrp.2013.05.009

- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Wadsworth, L. L., & Facer, R. L. (2016). Work-Family Balance and Alternative Work Schedules: Exploring the Impact of 4-Day Workweeks on State Employees. *Public Personnel Management*, 45(4), 382-404. doi: 10.1177/0091026016678856.



Hej!

Vi heter Anna Kostet och Emelie Bilger och vi läser vår sista termin på Personalvetarprogrammet med inriktning mot arbets- och organisationspsykologi, vid Högskolan Väst i Trollhättan. Vi håller nu på att skriva vårt examensarbete vilket syftar till att undersöka hur arbetstillfredsställelse samverkar med eventuellt upplevda konflikter mellan arbetsliv och privatliv.

Vi skulle vara mycket tacksamma om du tog dig tid att besvara denna enkät som handlar om balans mellan arbetsliv och privatliv och arbetstillfredsställelse för att hjälpa oss i vårt arbete. Enkäten inleds med 7 bakgrundsfrågor följt av 33 påståenden som du bedömer hur väl de stämmer in på dig. Enkäten undersöker dina egna upplevelser och det finns därför inga rätta eller fel svar. Svara gärna spontant och ärligt utan att tänka efter för länge. Detta beräknas ta ungefär 5-10 minuter av din tid och du ska inte ange ditt namn.

I examensarbetet kommer inga uppgifter som kan identifiera dig att publiceras. De uppgifter som du lämnar är det endast vi, vår handledare samt examinator som kommer att ha tillgång till och de är enbart till för att besvara examensarbetets syfte. Undersökningen bygger på frivillighet och du väljer själv om du vill delta genom att besvara enkäten och du kan när du vill avbryta din medverkan. Har du några frågor kring vårt examensarbete är du varmt välkommen att kontakta oss.

Vi är mycket tacksamma för din hjälp!

Med vänliga hälsningar

Anna Kostet  
073-XXX XX XX  
anna.kostet@student.hv.se

Emelie Bilger  
073-XXX XX XX  
emelie.bilger@student.hv.se

Handledare:  
Gunne Grankvist  
gunne.grankvist@hv.se

*Oberoende t-test för grupperna kvinnor och män i relation till konflikterna arbetsliv med privatliv och privatliv med arbetsliv*

	Kvinnor		Män		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	Cohens <i>d</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
Konflikt arbetsliv med privatliv	2.67	0.97	2.73	0.98	-.28	85	.78	0.06
Konflikt privatliv med arbetsliv	1.43	0.65	1.69	0.77	-1.68	85	.10	0.36

*Not.* Medelvärde (*M*), Standardavvikelse (*SD*), t-värde (*t*), frihetsgrader (*df*), signifikans (*p*) och Cohens *d*.

**Högskolan Väst**  
**Institutionen för individ och samhälle**  
**461 86 Trollhättan**  
**Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99**  
**[www.hv.se](http://www.hv.se)**