UPPSALA
UNIVERSITET

Hur arbetslivsbalans och flexibilitet påverkar välbefinnandet

En kvantitativ studie om välbefinnandets samband med balans i arbetslivet, flexibla arbeten och arbetstimmar.

Anton Myhr & Victoria Borgström

Sociologiska institutionen
Socialpsykologi C, Program med inriktning mot personal- och arbetslivsfrågor
Kandidatuppsats, 15 hp
HT2019
Handledare: Miia Bask
Examinator: Reza Azarian

Sammanfattning

Denna uppsats syftar till att undersöka tre faktorer i arbetslivet och dess påverkan på det mänskliga välbefinnandet. De arbetsfaktorer som undersökts mot välbefinnande är *balans mellan arbete och privatliv*, *graden av flexibilitet i arbetet* samt *antal arbetstimmar i veckan*. Genom att ta fram index för välbefinnande, balans i arbetslivet och graden av flexibilitet i arbetet, med European Social Surveys (2010) svenska data, har relationen mellan välbefinnande och de övriga variablerna undersökts genom regressionsanalyser. Resultatet av undersökningen visade att välbefinnandet hade ett positivt samband med både arbetslivsbalans och flexibilitet. Inga signifikanta samband kunde hittas mellan antalet arbetade timmar per vecka och välbefinnande. Istället testades arbetstimmarna mot arbetslivsbalans och flexibilitet. Detta visade att balansen mellan arbete och privatliv sjunker med ökade antal arbetstimmar per vecka, samtidigt som ökad flexibilitet tenderar att leda till att människor jobbar fler timmar i veckan.

Nyckelord

Välbefinnande, arbetslivsbalans, flexibilitet i arbetslivet, arbetstimmar.

Innehållsförteckning

1 Inledning **1**

1.1 Syfte och frågeställningar *1*

1.2 Disposition *2*

1.3 Begreppslig referensram *2*

Välbefinnande *2*

Balans *2*

Flexibilitet *3*

Privatliv *3*

2 Tidigare forskning **3**

2.1 Välbefinnande relaterat till arbetet *3*

2.2 Konflikt mellan arbetsliv och privatliv *5*

2.3 Kontroll och flexibilitet i arbetslivet *7*

2.4 Sammanfattning *8*

3 Teori **9**

3.1 Krav-kontroll-stöd-modellen *9*

3.2 Effort-recovery modellen *9*

4 Metod och material **10**

4.1 Metodologiska överväganden *10*

4.2 Data *11*

4.2.1 Viktning *11*

4.2.2 Externt bortfall *11*

4.3 Operationalisering *12*

Välbefinnande *12*

Balans mellan arbete och privatliv *13*

Flexibilitet *14*

Antal arbetstimmar/vecka *14*

Deskriptiv statistik över index *15*

Deskriptiv statistik över arbetstimmar *16*

4.4 Kontrollvariabler *16*

4.5 Analysförfarande *17*

4.6 Validitet *17*

4.7 Reliabilitet *18*

4.8 Etiska överväganden *19*

5 Resultat och empirisk analys **20**

5.1 Deskriptiv statistik *20*

5.2 Regressionsanalys Välbefinnande – Balans *21*

5.3 Välbefinnande – flexibilitet *22*

5.4 Effekten av antal arbetade timmar i veckan på Välbefinnandeindex *23*

5.5 Effekten av antal arbetade timmar i veckan på Balansindex *24*

5.6 Flexibilitetens effekt på antal arbetstimmar *25*

5.7 Sammanfattning av resultat *25*

6 Diskussion och framtida forskning **26**

Balans mellan arbete och familj är viktig för människors välbefinnande *26*

Flexibilitet och kontroll på arbetsplatsen ökar välbefinnandet *27*

Kön påverkar flexibilitetens effekt på välbefinnandet *28*

Kontroll viktigare för välbefinnandet än antal arbetstimmar *28*

6.1 Sammanfattning av diskussion och resultat *29*

6.2 Framtida forskning *29*

Referenslista **31**

1 Inledning

Att uppleva högt välbefinnande är viktigt för individer i dagens samhälle. Inte bara för det behagliga i att känna att man mår bra. Brittiska forskare har bland annat kunnat se att individer med högt välbefinnande lever längre än individer med lågt välbefinnande (Steptoe, Deaton & Stone, 2015). Välbefinnande handlar enligt Steptoe (et al.) om välmående relaterat till att uppleva att det finns mening i vardagen, i allt från stimulerande fritidssysslor till förvärvsarbete. Människor som upplever lågt välbefinnande upplever ofta låg stimulans i tillvaron. Samtidigt är det många som upplever att det är svårt att hitta balans mellan sitt arbetsliv och familjeliv (ibid.). Detta på grund av att man helt enkelt har för många, mer eller mindre, meningsfulla aktiviteter på sin agenda. Att få det så kallade livspusslet att gå ihop kan handla lika mycket om att rent praktiskt hinna göra de saker man ska men också om att, även om man hinner uträtta det man tänkt göra, må bra samtidigt som man gör det.

Relationen mellan arbetsliv och familjeliv är en viktig aspekt när det kommer till människors hälsa och välbefinnande (Hughes & Parkes, 2007:264). Att det uppstår en konflikt mellan arbetslivet och familjen är en vanlig konsekvens för arbetstagare, deras familjer och för organisationer, vilket många företag och organisationer arbetar för att motverka, bland annat genom att erbjuda möjligheter till ett flexibelt arbete (Kelly, Moen & Tranby, 2011:265). Flexibla arbeten skulle kunna ses som en positiv sak för människor som upplever att de har svårt att hitta balans mellan sitt arbetsliv och sitt privatliv, eftersom detta kan ge dem möjligheter att anpassa sina arbetstider efter sitt privatliv. Men är det verkligen så det fungerar i praktiken eller leder detta bara till att man arbetar mer? Och har antalet arbetstimmar överhuvudtaget något att göra med en persons välbefinnande?

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att med hjälp av svensk data undersöka hur välbefinnandet påverkas av att ha balans mellan arbetsliv och privatliv, vilken effekt flexibelt arbete har på välbefinnandet samt hur mängden arbetstimmar påverkar välbefinnandet. Utifrån syftet formulerades följande frågeställningar:

- Har balans mellan arbete och privatliv ett samband med välbefinnande?
- Finns det ett samband mellan flexibilitet på arbetsplatsen och välbefinnande?

- Finns det ett samband mellan antal arbetade timmar och välbefinnande?

1.2 Disposition

Uppsatsen består av sex kapitel. Efter dessa inledande stycken presenteras definitioner av viktiga begrepp för undersökningen följt av ett kapitel om tidigare forskning på området och därefter en teoretisk referensram. I kapitlet därefter förklaras uppsatsens metod inklusive metodologiska överväganden, information om den använda datan, operationaliseringar av index samt en genomgång av materialets validitet, reliabilitet och etiska överväganden. Därefter presenteras undersökningens resultat i form av tabeller och tolkningar av de analyser som gjorts. I det avslutande kapitlet förs en diskussion av resultaten kopplat till teori och tidigare forskning. Vidare redogörs för förslag till framtida forskning.

1.3 Begreppslig referensram

Innan redogörandet av tidigare forskning behöver de begrepp som analyseras i uppsatsen definieras. Definitionerna av begreppen välbefinnande, flexibilitet och balans är centrala för uppsatsens statistiska analyser och bygger på den samlade bild som den tidigare forskningen gett.

Välbefinnande

Välbefinnande beskrivs i Nationalencyklopedin som en känsla av att må bra (2019). Det har inte att göra med fysiologiska värden som går att mäta med exempelvis blodprover eller EKG och betyder inte nödvändigtvis frånvaron av sjukdom. Istället rör det sig om en subjektiv känsla kring sitt eget mående. Utifrån detta tolkas välbefinnande i denna uppsats som en subjektiv känsla av att generellt må bra.

Balans

Balansen skulle kunna definieras i rent kvantitativa mått som att man lägger lika mycket tid på privatliv som på arbetet. Dock ger den tidigare forskningen inget stöd för att en sådan tolkning vore meningsfull, eftersom den rent tidsmässiga balansen kan ha helt olika effekter från individ till individ. Med stöd av Hobson (2014:2) tolkas balans i denna uppsats istället som individens subjektiva upplevelse, ett tillstånd då det ena området inte inkräktar på det andra i form av oro eller stress. Det vill säga att inte oroa sig över arbetet på ledig tid och vice versa.

Flexibilitet

Flexibilitet i arbetslivet kan tolkas på flera olika sätt, exempelvis genom att man har flexibla arbetstider som möjliggör att man kan bestämma vilken tid man börjar och slutar sin arbetsdag. Det kan innebära att man själv avgör hur många timmar man väljer att arbeta per dag men det kan också innebära att arbetsgivaren har möjlighet att delegera arbetstider flexibelt. Baserat på den tidigare forskning och datan som presenteras nedan kommer denna uppsats att tolka flexibilitet som arbetstagarens makt och möjlighet att besluta om sin egen arbetstakt och hur det egna arbetet organiseras.

Privatliv

I ordet privatliv skulle det mesta av vad en person ägnar sig åt utanför arbetslivet kunna inkluderas. Baserat på informationen den analyserade datan har kunnat tillhandahålla har fokus i denna uppsats lagts på aspekter av privatlivet som rör hemmet, familj och partnerskap.

2 Tidigare forskning

Nedan följer en översikt av tidigare forskning som gjorts kring tre övergripande teman som präglar denna uppsats; välbefinnande relaterat till arbetet, konflikt mellan arbetsliv och privatliv samt kontroll och flexibilitet i arbetslivet. Översikten syftar till att presentera hur forskningsfältet ser ut idag och har tagits fram genom litteratursökningar med nyckelorden: välbefinnande, arbetsliv, flexibilitet, arbetslivsbalans, well-being och worklife balance.

I den första delen om välbefinnande relaterat till arbetet åsyftas det subjektiva välbefinnandet direkt kopplat till arbetslivsfrågor, men även till välbefinnande i stort, för att visa på vilka faktorer som kunnat kopplas till påverkan av välbefinnandet. Därefter redogörs för forskning om konflikten mellan arbetsliv och privatliv och syftar specifikt på när den ena sfären inkräktar på den andra och att gränserna mellan dem blir otydliga, i syfte att visa på hur detta korrelerar med välbefinnande. Avslutningsvis presenteras forskning om kontroll och flexibilitet i arbetslivet, det vill säga: individens möjligheter att kontrollera sina arbetstider och vad forskningen säger om dess effekter på välbefinnandet.

2.1 Välbefinnande relaterat till arbetet

Det finns ett tydligt samband mellan livslängd och subjektivt välbefinnande (Steptoe, Deaton & Stone, 2015). I en longitudinell brittisk studie där deltagarna bland annat fått skatta sitt

välbefinnande, fann man att efter 8.5 år hade 29.3 % av individerna i den lägsta kvartilen av välbefinnande avlidit. Bland dem i den högsta kvartilen var andelen 9.3 %. Dessa resultat höll efter kontroll för: ålder, kön, demografiska faktorer samt mental- och fysisk hälsa. Det är alltså av stor vikt, ur folkhälsosynpunkt, att människor känner mening med sina liv för att uppleva subjektivt välbefinnande (Steptoe, Deaton & Stone, 2015:644).

Vad gäller relationen mellan välbefinnande eller hälsa relaterat till arbete har det gjorts omfattande forskning på vilka faktorer det är i arbetet som påverkar vårt välbefinnande. Bland annat har studier gjorts kring huruvida olika arbetstider påverkar välbefinnandet samt vilken betydelse det har om arbetstiderna är frivilliga eller ofrivilliga (De Moortel et al, 2017:217). Frivilliga arbetstider innebär att de antal timmar en person arbetar är frivilliga, det kan vara fler eller färre än vad som anses vara en normal arbetsvecka. Ofrivilliga arbetstimmar innebär att en person arbetar fler, eller färre, timmar än det normala men då mot sina egen önskan. Kvinnor arbetar mer frekvent ofrivilligt färre timmar per vecka än standardtider, medan män mer frekvent arbetar ofrivilligt fler timmar per vecka än standard. Forskningen visar att ofrivilligt arbeta mer än standard leder till sämre välbefinnande för både män och kvinnor men att ofrivilligt arbeta mindre än standard endast påverkar kvinnors välbefinnande negativt. De Moortel et al (2017) menar att kvinnors välbefinnande blir sämre av att ofrivilligt arbeta färre timmar per vecka än standard kan förklaras av ett ofrivilligt accepterande av de sociala normer som menar att kvinnor ska spendera mer tid på familjen än på arbetet (ibid.:227). Kvinnors välbefinnande påverkas även negativt av att frivilligt arbeta fler timmar per vecka än standard. Hur långa arbetspassen är har också betydelse för välbefinnandet, på grund av att de påverkar återhämtningen. Tid för återhämtning är en faktor som är nödvändig för välbefinnande där långa arbetspass förkortar tiden för återhämtning vilket i sin tur påverkar välbefinnandet negativt (ibid.). Långa arbetspass kan även länkas till ogynnsamma beteenden och vanor som; rökning, dålig diet och dålig fysisk träning, vilket i sin tur kan leda till dåligt välbefinnande (ibid.:218).

En annan faktor som har samband med välbefinnandet är schemakontroll (De Moortel et al, 2017:218). Schemakontroll definieras som den anställdes kontroll beträffande arbetstid, arbetstidsförläggning och vart de arbetar, vilket gör det lättare att kontrollera och planera tiden de är borta från sina familjer. Högre schemakontroll korrelerar positivt med högre välbefinnande.

2.2 Konflikt mellan arbetsliv och privatliv

Ett flertal forskare har studerat konflikten mellan arbetsliv och privatliv och dess påverkan på människors välbefinnande, med varierande resultat. Några arbetsrelaterade faktorer som påverkar en människas välbefinnande är mängden arbetstid, kontroll över arbetet samt konflikten mellan arbetsliv och privatliv (Hughes & Parkes, 2007). Arbetstid korrelerar med konflikten mellan arbetsliv och privatliv. Med ökade antal arbetade timmar så ökar konflikten, vilket leder till mindre tillfredsställelse med familjelivet (ibid.:269). Att en person upplever mindre tillfredsställelse med familjelivet kan även förklaras av att sämre arbetstider påverkar en persons återhämtning, vilket stöds av effort-recovery teorin (ibid.:274). Personer som upplever konflikt mellan arbetsliv och privatliv ägnar sig mer sällan åt återhämtningsaktiviteter, som i sin tur korrelerar med utmattning och mindre balans (Wepfer et al, 2017:735). På så sätt kan konstateras att konflikten, eller obalansen, mellan arbetsliv och privatliv har en indirekt påverkan på utmattning genom återhämtningsaktiviteter. Alltså är de personer vars arbete inkräktar på privatlivet mer utmattade då de har mindre tid till återhämtning.

Även ”work hour mismatch” (WHM) kan tjäna som ett mått på konflikt mellan arbete och privatliv (Baslevent & Kirmanoglu, 2013:41). WHM innebär att det finns en konflikt mellan den faktiska arbetstiden man arbetar och den önskvärda arbetstiden. Trots att det inte finns några signifikanta skillnader mellan män och kvinnor när det kommer till WHM menar Baslevent & Kirmanoglu (2013) att könsskillnaderna redan existerar i respondentens subjektiva önskvärda antal arbetstimmar. Kvinnors önskvärda arbetstid är lägre än mäns, vilket indikerar att kvinnor upplever mer obalans mellan arbetsliv och privatliv. Detta kan i sin tur förklara varför kvinnor upplever lägre schemakontroll än män då kvinnor upplever högre grad av konflikt mellan arbetsliv och privatliv (Baslevent & Kirmanoglu, 2013:41).

I forskning hävdas att gränserna mellan arbete och privatliv blir mer otydliga med tiden (Hobson, 2014). Exempel på detta är att det blivit vanligare att personer tar med arbete hem, eller då stress eller oro i en sfär, exempelvis arbetslivet, spiller över på andra sfärer, såsom familjen. Så kan vara fallet när en förälder tar med sitt emotionella bagage hem efter en stressig dag på jobbet, eller när föräldern bekymrar sig över familjen på arbetet. Det visar sig också i den stress som följer av att arbetsgivare begär av sina anställda att de ska vara tillgängliga över telefon även när de är lediga (Hobson, 2014:3).

I en jämförelse mellan Sverige och Ungern, två länder med lagstadgad föräldraledighet för båda föräldrarna, framkommer att de svenska mammorna upplever större svårigheter att finna balans mellan arbetet och familjen på grund av att de i större utsträckning känner sig ansvariga för både hushållet och ekonomin, medan männen fokuserar mer på försörjningen (Hobson, 2014:64). Detta visade sig bland annat genom en jämförelse av inställningen till föräldraledighet mellan länderna, samt hur den fördelades i praktiken. I Sverige såg föräldrarna det som en självklarhet att båda föräldrarna kunde ta ut ledighet utan att behöva riskera sin anställning medan detta var mer omtvistat i Ungern. Trots detta tog mödrarna i båda länderna ut en betydligt större del av ledigheten än papporna (Hobson, 2014:66).

För att reducera arbetslivets inkräktande på privatlivet och upprätthålla balans mellan dessa två domäner antar personer olika typer av strategier. Så kallade ”trade-offs” (Mennino & Brayfield, 2002:226). Strategierna innebär kompromisser, uppoffringar eller anpassningar som människor gör på deras arbeten och/eller i deras privatliv och kan delas in i två olika dimensioner; arbetsförändringar och familjeförändringar (Mennino & Brayfield, 2002:227). Dessa två strategier används av både män och kvinnor då det inte finns tid att ägna den tid och uppmärksamhet som behövs till både arbete och familj (Ammons & Edgell, 2007:795). Arbetsförändringar innebär uppoffringar personer gör i sitt arbete på grund av familjeåtaganden och familjeförändringar innebär kompromisser en person gör i sitt familjeliv på grund av arbetsansvar (ibid.). Strategierna kan vara att en i hushållet byter skift för att matcha sin partners arbetstid, går ner i arbetstid eller sluta arbeta helt. Strategierna kan dock ha en negativ påverkan på jämställdhet, då det är mest troligt att kvinnan i hushållet skär ner på timmar eller slutar arbeta helt (Kelly, Moen & Tranby, 2011:265). Istället bör organisationer arbeta för att reducera de anställdas konflikt mellan arbetsliv-privatliv. En avancerad strategi som har utvecklats med mål att minska de anställda i organisationens konflikt mellan arbetsliv och privatliv är ROWE (Results-Only Work Environment). ROWE vill med ett mer flexibelt arbete reducera konflikten genom att skifta fokus från tid till resultat, vilket innebär att vägen till slutresultatet inte har någon betydelse (Kelly, Moen & Tranby, 2011:269). ROWE bidrar till flexibilitet, reducerar konflikten mellan arbetsliv-privatliv och förbättrar relationen mellan arbete-familj (Moen et al, 2011:418). ROWE bidrar indirekt till välbefinnande genom bättre schemakontroll, vilket i sin tur leder till ökat välbefinnande.

2.3 Kontroll och flexibilitet i arbetslivet

Flexibla arbetstider kan ha positiva effekter både för välbefinnandet och i förlängningen för företagets produktivitet (Kattenbach et al, 2010). Bland annat då den anställde har möjlighet att harmonisera arbetet med sin dygnsrytm, vilket gör dem piggare och därmed mer produktiva (Baltes & Young, 2007). Dock är flexibiliteten i arbetslivet mer komplicerad än att dess blotta existens automatiskt ökar de anställdas välbefinnande. Trots att en anställd har möjlighet till flexibla arbetstider kan stress uppstå när det blir ett glapp mellan de resurser den anställde har och de krav som ställs, vilket i sin tur reducerar människors känsla av kontroll (Moen et al, 2011:406). En viktig faktor för att flexibiliteten ska verka främjande för den anställda är att den själv vill ha ett flexibelt arbete (Mellner, Aronsson & Kecklund, 2014). För de som inte vill ha ett flexibelt arbete finns det ett signifikant samband mellan flexibilitet och perceptionen av låg gränskontroll mellan arbete och privatliv (ibid.). Låg gränskontroll mellan arbete och privatliv leder i sin tur till sämre upplevd balans mellan arbetsliv och privatliv, vilket leder till sämre välbefinnande (Hughes & Parkes, 2007; Mellner, Aronsson & Kecklund, 2014). De personer som använder flexibelt arbete som strategi rapporterar istället den högsta gränskontrollen samt den högsta upplevda balansen mellan arbetsliv och privatliv (Mellner, Aronsson & Kecklund, 2014).

I och med att marknaden blir mer och mer känslig för svängningar i efterfrågan och arbetsbelastning leder det till att organisationer vill kunna anpassa sin arbetskraft både i antal arbetstimmar och i arbetsuppgifter (Grönlund, 2004:20). Denna flexibilitet anses av vissa vara gynnsam både för organisationen och för den anställde. Organisationen gynnas eftersom den lättare kan reagera på förändringar och individen gynnas genom att den lättare kan anpassa sitt arbete till sitt privatliv. Det hävdas också att denna flexibilitet ska kunna bidra till uppluckrade könsnormer. Genom arbetsrotationer kan gränser mellan manliga och kvinnliga yrkesroller suddas ut och både mannen och kvinnan i en familj har samma möjligheter att anpassa sitt arbete till hushållets plikter (ibid.). Vad Grönlund kommer fram till stödjer dock inte dessa antaganden om att flexibilitet skulle underlätta konflikten mellan familj och arbetsliv. I synnerhet inte för kvinnor i arbetsledande positioner. Grönlund kommer fram till att flexibilitet i arbetet inte har någon signifikant effekt på män medan den snarast har en negativ effekt på kvinnor i ledande positioner. Det visar sig att kvinnor som har flexibla arbetstider upplever större stress över hushållssysslor än kvinnor som har begränsad flexibilitet i arbetslivet (Grönlund, 2004:157). Detta skulle kunna förklaras av att individer

med flexibla arbetstider som de själva styr över ofta arbetar mer övertid än de som inte kan styra över sitt eget schema (Kelliher & Anderson, 2008).

Till skillnad från Grönlunds resultat angående flexibilitet i arbetslivet menar istället Hughes & Parkes (2007) att när individer har mer kontroll över sin egen arbetstid har arbetstiden mindre påverkan på konflikten arbetsliv-privatliv. Flexibilitet i arbetsliv innebär mer kontroll över sina egna arbetstider vilket då leder till mindre konflikt som i sin tur innebär att flexibilitet i arbetslivet verkar främjande för konflikten arbetsliv-privatliv. En förklaring till skillnaderna mellan Grönlund och Hughes & Parkes kan vara att Hughes & Parkes utförde sin studie i Storbritannien och Grönlund i Sverige.

Att kvinnor skulle vara mer drabbade av konflikten mellan arbetsliv och familjeliv (Grönlund, 2004) stöds också av forskning som säger att män lägger mer tid och energi på sitt arbete och mindre på familjen, jämfört med kvinnor (Parasuraman, Purohit & Godshalk, 1996:288). Dessutom får män mer instrumentellt stöd av sin partner än kvinnor får, vilket visar att kvinnorna underlättar för männen att få balans mellan arbetslivet och privatlivet medan kvinnorna inte får samma hjälp i gengäld.

2.4 Sammanfattning

Sammanfattningsvis om denna forskningsöversikt kan konstateras att välbefinnande är viktigt, inte bara för att må bra i stunden, utan kan till och med ha effekter på livslängden. Forskningen presenterar inget givet svar på vad som påverkar välbefinnandet utan snarare kan konstateras att det är flera faktorer som påverkar det. Några gemensamma tendenser med de allra flesta undersökningar går dock att urskilja. Framförallt att det finns tydliga skillnader mellan män och kvinnor samt att upplevelsen av kontroll över sin tid är gynnsam för välbefinnandet. Kvinnor påverkas i större grad än män negativt av konflikten mellan arbete och privatliv. Detta sker även om de är i arbetsledande positioner med hög flexibilitet i arbetstid. Detta har knappast att göra med att kvinnor skulle vara mer känsliga för stress utan, enligt den samlade bild som denna forskningsöversikt gett, snarare om de djupt rotade normer om att kvinnor ska sköta hushållet som fortfarande lever vidare. På grund av dessa normer kan man konstatera att kvinnor i större utsträckning än män faller offer för två faktorer som presenterats i detta kapitel; brist på kontroll och återhämtning. Detta eftersom hemmet inte blir en plats för återhämtning på samma sätt som det är för männen samt att det är svårare att känna kontroll över både arbete och hushåll samtidigt. Dessutom kan man inte säga att

kvinnor i regel stödjer normen att det är dem ensamt som ska sköta hushållet, utan snarare att de upplever att det förväntas av dem. Därmed uppstår ytterligare en brist på kontroll i och med att kvinnorna tvingas lyda under outtalade regler som är svåra att kontrollera.

3 Teori

Nedan följer en presentation av det teoretiska ramverk som kommer att användas för att analysera resultaten tillsammans med den tidigare forskningen. Inledningsvis presenteras krav-kontroll-stöd-modellen, som beskriver de psykologiska effekterna av arbetslivets krav i relation till vilka förutsättningar individen ges. Detta följs av Effort-recovery teorin som handlar om vikten av återhämtning för välbefinnandet.

3.1 Krav-kontroll-stöd-modellen

Vid teoretiska analyser av välbefinnande kopplat till arbetslivet ligger krav-kontroll-stöd-modellen nära till hands att ta hjälp av (Karasek & Theorell, 1996). Modellen belyser att individer kan uppleva olika belastning och stress till följd av lika ställda krav, beroende på vilken kontroll de har över sitt arbete och vilket stöd de får av arbetsgivaren (ibid.:11). En individ som har lågt ställda krav på sig kan ändå uppleva hög stress, om den har låg kontroll över sitt arbete och lågt stöd från arbetsgivaren. Motsatsförhållandet är att en person med högt ställda krav, men med hög kontroll och mycket stöd från arbetsgivaren, inte behöver uppleva hög stress. Kontrolldimensionen kan innebära allt ifrån kontroll över småsaker på arbetsplatsen till kontroll över övergripande strukturella frågor i organisationen. Den ideala tjänsten ur ett psykosocialt perspektiv är alltså en arbetsplats som ger individen hög kontroll över sitt arbete och ger mycket socialt stöd, hur höga krav som faktiskt ställs är sekundärt. Sämst förutsättningar för välbefinnande får den anställde då den har både låg kontroll och lågt stöd, detta kallas för en “iso-spänd” situation och man har utöver hög stress kunnat koppla detta till ökad risk för hjärt-kärlsjukdomar (Karasek & Theorell, 1996:10).

3.2 Effort-recovery modellen

Det är idag känt att tillräckligt med återhämtning från arbetsstress är avgörande för en människas välbefinnande (van Hoff et al, 2018:125). Detta kan förstås ned hjälp av effort-recovery modellen. Denna modell innebär att ansträngning på arbetsplatsen bidrar till kroppsliga stressymptom, vilket i sin tur tar på de anställdas resurser. Som en konsekvens av detta utvecklas en viss typ av negativa reaktioner, vilka exempelvis kan manifestera sig i

högre trötthetsnivå och nedstämdhet (ibid.). De negativa reaktionerna som kommer från arbetsstressen orsakar ingen skada i sig om det psykosociala systemet som har varit aktivt hela dagen på arbetsplatsen får återgå till neutralläge, vilket sker på fritiden efter arbetet. Denna process kallas återhämtning, och det är bristen på återhämtning som leder till problem. Brist på återhämtning kommer tillslut leda till funktionsfel i det psykosociala systemet, vilket i sin tur kan leda till mer kroniska problem med både fysisk och mental hälsa (ibid.).

4 Metod och material

Detta kapitel redogör för de metoder och material som använts för att besvara uppsatsens frågeställningar. Kapitlet inleds med en genomgång av de metodologiska överväganden som gjorts följt av val av data och hur resonemanget kring detta gick till. I valet av data presenteras också information om datan, såsom ursprung och bortfall. Därefter beskrivs operationaliseringen av de tre index som skapats, dels genom motiveringar till deras utformande och dels genom deskriptiv statistik. Operationaliseringarna presenterar även vilka av dessa som är beroende- respektive oberoende variabler. Därefter presenteras hur analysförfarandet gått till, följt av en genomgång av materialets validitet, reliabilitet samt etiska överväganden.

4.1 Metodologiska överväganden

Då syftet med uppsatsen är att undersöka flexibilitet och arbetslivsbalans samband med välbefinnande valdes kvantitativ metod med regressionsanalyser som ansats. Detta för att kunna studera större material som möjliggör generaliseringar till en större population. För att studera relationen mellan välbefinnande, flexibilitet och balansen mellan arbete och familj behövs empiri kring samtliga aspekter. Då undersökningen görs med kvantitativ metod med Sverige som målpopulationen att generalisera till, behövs därför en stor mängd insamlade data kring detta. Sådan data har insamlats av en lång rad organisationer och är öppna för vem som helst att använda. International Social Survey Program (ISSP) gjorde 2015 en enkätstudie över svenskars attityder kring arbetslivet. Enkäten hade kunnat vara relevant för denna studie men då syftet är att studera arbetsmässiga faktorer i relation till välbefinnande valdes istället European Social Surveys (ESS) studie från 2010. ESS innefattar både frågor kopplade till arbetsliv och en stor mängd sociodemografiska frågor kopplade till välbefinnande. Detta innebär att vi kan göra korrelations- och regressionsanalyser mellan de olika variablerna för att bättre kunna studera samband mellan dem.

4.2 Data

Materialet för denna studie består av redan färdigställd data från European Social Survey (ESS, 2010), vilket är en tvärnationell enkät som undersöker attityder och beteenden i totalt 24 länder. ESS etablerade sig 2001 och utför studier vartannat år genom ett slumpmässigt urval, vilka är representativa för alla privata hushåll med personer över 15 år. Vi är intresserade av data från Sverige, och i Sverige utförs enkäten genom ett samarbete mellan Statistiska Centralbyrån (SCB) och Sociologiska institutionen vid Umeå universitet.
I denna studie använder vi data från ESS femte omgång, förkortat ESS5 (2010), då det var det senaste året där frågor kring arbete fanns med. Den aspekten måste läsaren ha i åtanke då det kan innebära att denna studie får ett annorlunda resultat än vad vi hade fått om vi gjort samma analyser på data från senare år. Detta då både arbetslivet och samhället i stort genomgått stora förändringar, inte minst i form av den ständiga tillgängligheten som följt av tekniska framsteg inom mobiltelefoni, datorer och internet (Gallie & Russel, 2009).

4.2.1 Viktning

ESS data är insamlad genom ett slumpmässigt urval men för att ett eventuellt snedvridet stickprov ska få en mer rättvisande bild av populationen rekommenderar ESS att man använder viktning. Genom viktning tilldelas över- och underrepresenterade grupper en vikt som motsvarar gruppens relativa storlek i förhållande till populationen vilket i sin tur leder, som nämnt ovan, till en mer rättvisande bild av populationen (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010:124). ESS tillhandahåller tre olika viktningsvariabler, och till denna uppsats analyser används viktningen ”post-stratifikation”, vilken reducerar provtagningsfel och icke-svarande bias genom att korrigera snedfördelning av åldersgrupper, kön, utbildning och region (ESS5, 2010). Att vikta datan innebär att modifiera datan, vilket kan leda till sämre precision av analyserna (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010:126). Med detta i åtanke testades de statistiska analyserna både med och utan viktningsvariabeln, utan att några större skillnader uppstod. Då ESS5 (2010) rekommenderar att viktningsvariabeln används så följdes det rådet i samtliga statistiska analyser.

4.2.2 Externt bortfall

Det totala antalet respondenter som blev utvalda att delta i Sverige år 2010 var 3000 personer och utav dem valde 1497 personer att delta, svarsfrekvensen var alltså 49%. Andelen kvinnor som har svarat var 52% och andel män 48%. Efter viktning blev fördelningen 50.5% kvinnor

och 49.5% män. Medelåldern för deltagarna var 49 år, den yngsta deltagaren var 15 år och den äldsta deltagaren var 95 år.

4.3 Operationalisering

Studien syftar till att undersöka huruvida balans mellan arbetsliv och privatliv, flexibelt arbete samt mängden arbetstimmar påverkar en persons välbefinnande. För att kunna genomföra denna undersökning krävs det att samtliga fenomen är mätbara (Bryman, 2018:204). Vi behöver därför operationalisera begreppen välbefinnande, balans mellan arbetsliv och privatliv samt flexibilitet. Vi har valt att utgå från WHO:s index WHO-5 vid operationaliseringen av välbefinnande och har operationaliserat detta till att uppleva harmoni mellan kropp och själ och känna sig stark i sig själv (Topp et al. 2015). När vi operationaliserar den oberoende variabeln balans mellan arbetsliv och familjeliv utgår vi från att en persons arbetsliv bör kunna skiljas från familjelivet, det vill säga att det ena inte inkräktar på det andra i form av stress eller oro. Den oberoende variabeln flexibilitet operationaliseras till att en person har ett inflytande och själv kan styra över sitt arbete. Vid skapande av ett index måste även reliabiliteten i form av den interna konsistensen undersökas, alltså hur pass väl indexets frågor mäter samma fenomen, och för att göra det använde vi oss av måttet Cronbachs alpha. Måttet används till att undersöka den interna konsistensen hos ett test eller index och ger ett värde mellan 0 och 1 där gränsen för ett godtagbart resultat är α = 0,7 eller högre (Bryman, 2018:209).

Välbefinnande

Studiens beroende variabel är välbefinnande och vi har i denna studie skapat ett index utefter WHO:s Välbefinnandeindex (WHO-5 Well-being Index). WHO-5 innefattar subjektivt välbefinnande och beskriver hur respondenten själv upplevt sitt mående de senaste två veckorna. Indexet innefattar fem frågor: “Jag har känt mig glad och på gott humör”, “Jag har känt mig lugn och avspänd”, “Jag har känt mig aktiv och energisk”, “Jag har känt mig pigg och utvilad när jag vaknat”, “Mitt vardagsliv har varit fyllt av sådant som intresserar mig”. Datamaterialet vi använder i denna undersökning, ESS5, innehåller de tre första av WHO-5 frågor av vilka vi skapade ett Välbefinnandeindex. Dessa är:

- Jag har känt mig glad och på gott humör
- Jag har känt mig lugn och avspänd
- Jag har känt mig aktiv och energisk

Svarsalternativen på Välbefinnandeindexets frågor lyder: ”Hela tiden”, ”Mestadels”, ”Mer än hälften av tiden”, ”Mindre än hälften av tiden”, ”Ibland” och ”Aldrig”, med värden från 1- 6. Värden 7-9 innehöll svaren “Vet ej”, “Vägrar” och “Annat motiv att inte svara på frågan”. Dessa svarsalternativ omkodades till system missing, vilket innebär att alternativen inte är med och påverkar resultatet. Vi valde att koda om index till att höga värden innebär att en person upplever välbefinnande, för att enklare kunna tolka resultaten. Indexets betraktas som en variabel på intervallskala (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010:449). Samtliga variabler har lika många svarsalternativ, vilket betyder att de inte behöver normeras för att bli jämförbara. När vi testade den interna konsistensen i vårt Välbefinnandeindex fick vi fram Cronbachs alfa = .716 vilket är ett värde som tyder på godtagbar intern konsistens.

Balans mellan arbete och privatliv

Som ovan nämnt handlar Balansindex om en persons uppfattning om att kunna särskilja arbetet från sitt privatliv. För att kunna mäta detta skapade vi ett Balansindex av följande variabler:

- Hur ofta upplever du att ditt arbete hindrar dig från att ge din partner/familj den tid du skulle vilja?
- Hur ofta upplever du att du har svårt att koncentrera dig på jobbet på grund av dina familjeåtaganden?
- Hur ofta oroar du dig för problem som rör arbetet när du inte arbetar?
- Hur ofta känner du dig alltför trött efter arbetet för att kunna uppskatta det du skulle vilja göra hemma?
- Hur ofta upplever du att din partner/familj blir less på pressen från ditt arbete?

Svarsalternativen är normerade och besvaras med alternativen ”Aldrig”, ”Nästan aldrig”, ”Ibland”, ”Ofta” och ”Alltid”, med värdena 1-5. Värdena 6-9 innehöll svaren ”Ej applicerbart”, “Vägrar”, “Vet ej” och “Annat motiv att inte svara på frågan”, vilka omkodas till system missing. Även Balansindex kodades om till att höga värden tyder på mer balans. Vi undersökte hur pass väl dessa variabler mäter samma fenomen, och fick även där fram ett godtagbart Cronbachs alfa, nämligen = .741.

Flexibilitet

För att mäta huruvida flexibiliteten i arbetet kan påverka en människas välbefinnande togs ett Flexibilitetsindex fram. Detta skapades utifrån följande frågor:

- Hur pass mycket låter ledningen på din arbetsplats dig att välja/förändra din arbetstakt?
- Hur pass mycket låter ledningen på din arbetsplats dig att bestämma hur ditt eget dagliga arbete organiseras?
- Hur pass mycket låter ledningen på din arbetsplats dig att påverka principiella beslut som rör organisationens verksamhet och riktning?

Även dessa svarsalternativ är normerade och respondenten blev ombedda att svara utifrån en skala som går mellan 0 och 10 där 0 = "Jag har inget inflytande" och 10 = "Jag har full kontroll". Liksom Välbefinnandeindex och Balansindex hade även Flexibilitetsindex svarsalternativ "Vet ej" "Vägrar" och "Annat motiv att inte svara på frågan", vilka vi kodade om till system missing. Den interna konsistensen testades även här med Cronbachs alfa och Flexibilitetindex har ett Cronbachs alfa = .722, det vill säga ett godtagbart resultat.

Antal arbetstimmar/vecka

Vid analysen kring hur arbetstimmar påverkar balansen mellan arbetsliv och privatliv, och hur många fler timmar i veckan ett flexibelt arbete innebär används frågan:

- Oavsett din arbetstid enligt avtal, hur många timmar arbetar du normalt per vecka, inklusive eventuell betald eller obetald övertid?

Respondenterna fick ange antal hela timmar per vecka, alternativt svarsalternativen "Vet ej", "Vägrar" eller "Annat motiv att inte svara på frågan". Frågan kommer att användas som oberoende variabel för att undersöka huruvida antal arbetstimmar påverkar balansen mellan arbetsliv och privatliv och som beroende variabel för att undersöka huruvida flexibelt arbete påverkar antal arbetstimmar per vecka.

Deskriptiv statistik över index

Skapandet av index kan beskrivas som att vi gör om diskreta variabelvärden till kontinuerliga värden (Borg & Westerlund, 2012:31). Variabelvärdena på varje fråga som använts i indexeringen är diskreta, vilket oftast innebär att de endast kan anta heltal. Respondenterna har inte kunnat besvara någon av frågorna med ett decimaltal utan endast med heltal. Vid indexeringen slås varje respondents svar ihop med indexets övriga frågor, vilket gör att variabelvärdena kommer att kunna anta oändligt många värden. Detta möjliggör att på ett mer rättvisande sätt behandla värdena som kontinuerliga variabler (ibid.).

I tabell 1 nedan presenteras deskriptiv statistik över undersökningens samtliga tre index. Tabellen visar varje index lägsta och högsta registrerade värde, deras medelvärde, standardavvikelse (Std) från medelvärdet och totalt antal svarande för varje index.

Tabell 1. Deskriptiv statistik för Välbefinnandeindex, Balansindex och Flexibilitetsindex.

	Minimum	Maximum	Medelvärde	Std	Antal svarande
Välbefinnande	1.00	6.00	4.41	.93	1488
Balans	1.80	5.00	3.55	.66	790
Flexibilitet	.00	10.00	6.60	2.53	1394

Kommentar: Tabellen sammanfattar den deskriptiva statistiken för undersökningens samtliga tre index. Raderna visar varje index registrerade värde i respektive kolumn.

För det första bör noteras att de olika indexen har olika antal variabelvärden, vilket innebär att det inte går att göra en direkt jämförelse mellan värdena i varje kolumn utan dessa måste ställas i relation till variabelns maxvärde. Med detta i beaktande kan man konstatera att samtliga variablers medelvärden ligger något över mitten, det vill säga att de flesta ligger närmare fullständigt välbefinnande, balans och flexibilitet än ingen alls. Samtliga index har ett registrerat maxvärde som överensstämmer med variabelns högsta möjliga maxvärde och samtliga utom Balansindex överensstämmer med det lägsta möjliga värdet. Balansindexets lägsta möjliga värde var 1,00 men det lägsta registrerade värdet var 1,80.

Några av de tydligaste skillnaderna mellan de olika indexen är svarsfrekvensen. Totalt svarade 1497 personer på enkäten där Välbefinnandeindex och Flexibilitetsindex innehåller 1488 respektive 1394 respondenter (det vill säga ett internt bortfall på 9 respektive 103 personer) medan Balansindex endast har 790 stycken (ett bortfall på 707 personer). Detta kan

förklaras med att för att kunna räknas med i Balansindexet krävs att respondenten både har partner eller någon form av familj, samt att respondenten har arbete. Välbefinnandeindexet är möjligt för vem som helst att vara med i och för Flexibilitetsindex krävs endast att respondenten har arbete.

Deskriptiv statistik över arbetstimmar

Tabell 2 nedan presenterar deskriptiv statistik över respondenternas arbetade timmar per vecka. Tabellen visar minsta och högsta registrerade värde, medelvärdet, standardavvikelse (Std) från medelvärdet och totalt antal svarande på frågan av undersökningens totalt 1497 respondenter.

Tabell 2. Deskriptiv statistik för antal arbetade timmar per vecka.

	Minimum	Maximum	Medelvärde	Std	Antal svarande
Antal arbetstimmar per vecka	1	96	37.8	.34	1393

Kommentar: Raderna visar variabelns registrerade värde i respektive kolumn

Tabellen ovan visar att respondenterna arbetar som minst 1 timme per vecka och som mest 96 timmar per vecka. Medelvärdet ligger på knappt 38 timmar per vecka.

4.4 Kontrollvariabler

I vår analys kommer vi använda variablerna Kön, Ålder, Inkomst, Befolkningstäthet och Barn i hushållet som kontrollvariabler. Genom att tillföra dessa variabler i respektive multipel regressionsanalys kan vi se om någon förändring sker på originalsambanden. Vi kan på så sätt utesluta att andra bakomliggande variabler påverkar vårt resultat (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010:269).

- Variabeln Ålder kodades om till 5 grupper. 1: 15–20 år, 2: 21–35 år, 3: 36–45 år, 4: 46–65 år och 5: 66 år eller äldre. Dessa är tänkta att representera tonåren, tidiga vuxenår, tidig- respektive sen medelålder och pensionsålder
- Inkomstvariabeln bestod av tio grupper baserade på den totala hushållsinkomsten efter skatt. Den lägsta gruppen hade en hushållsinkomst på 0–11 499 kronor/månad och den högsta hade en inkomst på 44 000 eller mer. Denna variabel omkodades inte.

- Variabeln Befolkningstäthet med värden 1–5 bestod av svarsalternativen: Storstad, Förort eller utkanten av en storstad, Liten by eller mellanstor stad, By samt Gård eller hus på landet. För en enklare tolkning av resultatet omkodades värdena så att befolkningstätheten skulle öka med ökande variabelvärden. Detta betyder att svaret gård eller hus på landet får värdet 1 och storstad får värdet 5.
- Barn i hushållet bestod av svarsalternativen Ja, Nej och Annat motiv att inte svara på frågan. Svaret Ja hade värdet 2, Nej hade värdet 1 och svaret Annat motiv att inte svara på frågan kodades om till system missing och utesluts då ur analysen.

4.5 Analysförfarande

För att svara på studiens frågeställningar och undersöka hur välbefinnande korrelerar med upplevelsen av balans och flexibilitet kommer vi köra regressionsanalyser. Vid analyser av samband mellan en beroende variabel och en oberoende variabel används enkel linjär regressionsanalys (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010:259). Vid analyser av välbefinnande med flera oberoende kontrollvariabler lämpar sig en multipel regressionsanalys (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010:269). För att en multipel regressionsanalys ska vara aktuell krävs det att den beroende variabeln är kvantitativ och ickebinär (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010:311). Vi använder oss av en multipel regressionsanalys när vi vill analysera välbefinnande med olika oberoende variabler som tidigare visat sig ha en effekt på en persons välbefinnande. När vi gör en multipel linjär regressionsanalys inkluderar vi flera oberoende variabler för att kontrollera för deras effekt. En förlorad signifikans kan då bero på att den variabeln vi trodde förklarade en del av variationen i den beroende variabeln, helt enkelt inte hade något samband när andra faktorer kontrollerades för (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010:269). För att sedan besvara studiens frågeställning om hur mängden arbetstid påverkar välbefinnandet kommer arbetstiden testas mot Balans- och Flexibilitetsindex.

4.6 Validitet

Validitet innebär kortfattat frånvaron av strukturella mätfel. Det vill säga att en undersökning faktiskt studerar det den avser att studera (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010:104). Vid framtagandet av vårt Välbefinnandeindex bestående av tre variabler vill vi att denna operationalisering faktiskt mäter den teoretiska definitionen av subjektivt välbefinnande. Man skulle kunna vara kritisk till om de senaste två veckorna innan undersökningen är representativt för personens välbefinnande överlag men möjligen är det lättare att komma ihåg sin sinnesstämning under de senaste veckorna än om tidsspannet hade varit större. Dessutom

kan exempelvis variabeln om att ha känt sig lugn innebära olika för olika personer. För vissa individer behöver en upplevelse av lugn inte innebära en positiv känsla, på grund av ens personlighetsdrag. Emellertid handlar välmående i detta fall om individens generella sinnesstämning. Genom att studera variabler som frågar om personen känt sig glad, avslappnad och pigg de senaste två veckorna skulle man i detta fall kunna hävda att detta har med personens subjektiva välbefinnande att göra, utan att specifikt fråga om välbefinnande. Vad gäller vårt eget framtagna balans-index skulle man kunna ha invändningar mot huruvida de variabler som utgör indexet faktiskt mäter balans mellan arbetsliv och privatliv utan istället något annat. Till exempel behöver inte trötthet efter jobbet ha med arbetet i sig att göra utan skulle istället kunna ha att göra med en bakomliggande faktor som att personen lider av en sjukdom. Stort fokus i indexets frågor ligger dessutom på att personen har partner eller familj. Att ha familj behöver nödvändigtvis inte betyda att personen har barn utan kan innebära släkt i olika konstellationer. Detta blir upp till respondenten själv att tolka vad som räknas som familjeåtaganden. Ambitionen med Balansindexet är att titta på när arbete eller privatliv på något sätt tankemässigt inkräktar på den motsatta sfären och därför har bedömningen gjorts att indexets variabler passar bra för att mäta detta.

Likaså kan man fundera över Flexibilitetsindexets validitet. Bedömningen av om man har stor möjlighet att påverka sitt arbete blir alltid en subjektiv tolkning av den som besvarar frågan och jämförelser mellan olika individer blir därför inte meningsfull. Två personer som arbetar med precis samma sak skulle kunna ha helt skilda uppfattningar om huruvida de har möjlighet att påverka sitt arbete eller ej. Dock är just den subjektiva uppfattningen av sin kontroll över arbetet det centrala för om det kommer att kunna påverka ens subjektiva välbefinnande.

4.7 Reliabilitet

Till skillnad från validitet, som handlar om att faktiskt mäta *vad man avser att mäta*, handlar reliabiliteten om tillförlitligheten i *utförandet* av studien (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010:104). Medan validiteten definieras som frånvaron av systematiska fel, definieras hög reliabilitet i ett test som frånvaron av slumpmässiga fel (ibid.). Reliabilitetsbrister som skulle kunna uppstå i vårt material är exempelvis vid flytt eller omkodning av materialet, då misstag kan ske. För att undvika detta kan frekvenstabeller utföras på samtliga variabler vi arbetar med, för att kontrollera att ingen data fallit bort eller att något annat fel uppstått.

4.8 Etiska överväganden

För att öka medvetenheten om etisk forskningsproblematik i Sverige tog Vetenskapsrådet (1990) fram fyra etiska principer. Dessa principer är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Nedan följer en kort diskussion om principerna och hur de har behandlats i denna studie.

Informationskravet innebär att samtliga deltagare i en studie har rätt att veta forskningens syfte, vilka som tar del av den insamlade datan samt vad resultatet kommer att användas till (Vetenskapsrådet, 1990:7). Deltagarna i ESS5 informerades om detta genom en broschyr som berättar att vem som helst får använda den insamlade datan gratis.

Samtyckeskravet innebär att en person som medverkar i en studie, eller annan typ av forskning, själv har rätten att bestämma om hen vill delta (Vetenskapsrådet, 1990:9). Deltagarna fick inför intervjun ett informationsbrev som talar om att medverkan är frivillig.

Konfidentialitetskravet innebär att deltagarna i studien ska till största utsträckning vara anonyma samt att inga onödiga personuppgifter ska lagras i materialet (Vetenskapsrådet, 1990:12). Att detta uppfylls framgår både av informationsbrevet och broschyren som deltagarna fick där det står att uppgifterna är konfidentiella och endast kommer att presenteras genom siffror och tabeller.

Nyttjandekravet innebär att de uppgifter som forskningen samlat in enbart ska användas i forskningens specifika syfte (Vetenskapsrådet, 1990:14). Då syftet med ESS:s undersökning bland annat är att förbättra tillgängligheten av data relaterat till sociala förändringar för akademiker och den allmänna opinionen skulle man kunna hävda att det är diskutabelt huruvida nyttjandekravet uppfyllts i detta fall. Dock framgår det av studiens informationsbroschyr att datan får användas av vem som helst, men endast i forskningssyfte.

Utöver detta så kommer uppsatsen att präglas av noggrannhet och välvillighet vid datahantering, omkodning av material och analyser, för att inte förvanska eller fabricera statistiska resultat. Syftet ska inte på något sätt vara att försöka bekräfta ett på förhand bestämt resultat utan ska endast vara att ta fram rättvisande jämförelser som tillåts av den befintliga datan.

5 Resultat och empirisk analys

I detta kapitel redogörs resultaten av uppsatsens statistiska analyser som syftat till att besvara de inledande frågeställningarna:

- Har balans mellan arbete och privatliv ett samband med välbefinnande?
- Finns det ett samband mellan flexibilitet på arbetsplatsen och välbefinnande?
- Finns det ett samband mellan antal arbetade timmar och välbefinnande?

Den tidigare presenterade forskningen kring uppsatsens frågeställningar har bland annat pekat på att det finns könsskillnader i hur balans och flexibilitet påverkar välbefinnandet samt att en hög mängd arbetstid kan ha både positiva och negativa effekter på välbefinnandet.

Innan resultaten av regressionsanalyserna inleds kapitlet med en sammanfattning av den deskriptiva statistiken över de variabler som ingår i analysen. Därefter presenteras resultaten av de statistiska analyserna kopplat till frågeställningarna. Först redovisas resultaten från multipla regressionsanalyser mellan välbefinnande och balans samt mellan välbefinnande och flexibilitet. Därefter redovisas resultatet av regressionsanalysen mellan arbetstimmar och välbefinnande. Då arbetstimmar och välbefinnande inte hade något signifikant samband gjordes även regressionsanalyser mellan arbetstimmar och balans- respektive Flexibilitetsindex, för att försöka upptäcka eventuella samband med dessa. Varje del innehåller en tabell över en regressionsanalys och texten beskriver hur tabellens värden ska utläsas och vad sambanden innebär. Djupare tolkning och diskussion kring analysernas resultat görs i det efterföljande diskussionskapitlet.

5.1 Deskriptiv statistik

Det totala antalet respondenter som blev utvalda att delta 2010 var 3000 personer och utav dessa valde 1497 personer att delta, svarsfrekvensen var alltså 49%. Innan viktning används var andelen svarande kvinnor 52% och andel svarande män är 48%. Efter viktning är motsvarande svarande för kvinnor 50,5% respektive 49,5% för män. Den yngsta deltagaren är 15 år, den äldsta deltagaren 95 år och medelåldern är 49 år. Respondenterna arbetar i snitt 37.8 timmar per vecka.

5.2 Regressionsanalys Välbefinnande – Balans

För att besvara frågeställningen om hur viktig balansen är mellan arbete och privatliv för människors välbefinnande kördes en regressionsanalys mellan Välbefinnandeindex och Balansindex, vilket presenteras i tabell 3 nedan. För att koefficienterna ska vara jämförbara mellan modellerna används endast de deltagare som har svarat på samtliga av modellernas frågor (n = 781), vilka är de observationer som är intressanta för frågeställningen. I modell 1 testar vi hur balans i arbetslivet är relaterat till Välbefinnande. I modell 2 har kontrollvariabeln Kön tagits med i analysen för att sedan köra samtliga kontrollvariabler i modell 3. Konstant är värdet på den beroende variabeln Välbefinnande när den oberoende variabeln är 0. Adjusted R2 visar modellens förklaringsgrad och kommer att anges i procent i analysen. Procenten visar hur mycket av den beroende variabelns varians som förklaras av de oberoende variablerna tillsammans.

Tabell 3: Effekten av balans mellan arbetsliv-privatliv på välbefinnande. Ostandardiserade B-koefficienter. Standardfel inom parentes. Beroende variabel: Välbefinnandeindex.

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Balansindex	.509***	.510***	.527***
	(.043)	(.043)	(0.043)
Kön		-.130**	-.122*
		(.056)	(.055)
Ålder			.088**
			(.031)
Inkomst			.047***
			(0.11)
Befolkningstäthet			-.043
			(.22)
Konstant	2.610***	2.801***	2.235***
	(0.156)	(.175)	(.225)
N	781	781	781
R2(adj)	.152	.156	.187

p<.05= p<.01=** p<.001=****

Tabell 3 ovan visar i modell 1 att balans mellan arbetsliv och privatliv har ett signifikant samband med välbefinnande (B=.09). Detta innebär att för varje ökning i balans mellan arbetsliv – privatliv ökar välbefinnandet med 0.509 steg. Samtliga kontrollvariabler är signifikanta vilket innebär att de har en korrelation med den beroende variabeln välbefinnande. I modell 2 fick balansen en högre effekt på välbefinnandet när kontrollvariabeln kön togs med i regressionen, (B=.510). Den negativa riktningen på könsvariabeln innebär att män har ett bättre välbefinnande än kvinnor. När vi kontrollerade för ålder och inkomst i regressionen i modell 3 ökade balansens effekt till B =.527. Ålder och inkomst har en positiv riktning vilket innebär att med ökande åldersgrupp och med ökad

inkomstgrupp, ökar välbefinnandet. Befolkningstäthet är inte signifikant i denna analys och är därför inte intressant att studera vidare i relation till balansen. Dock kommer kontrollvariabeln användas i analyser nedan och presenteras därför även i detta avsnitt.

5.3 Välbefinnande – flexibilitet

Därefter analyserades materialet för frågeställningen om flexibilitetens påverkan på människors välbefinnande, framställt i tabell 4 nedan. Detta genom en bivariat regressionsanalys mellan de framtagna indexen: Välbefinnande som beroende variabel och Flexibilitet som oberoende variabel. Även detta test kördes mot kontrollvariablerna Kön, Ålder, Inkomst och Befolkningstäthet genom en multipel regressionsanalys för att se om tillhörandet till en viss demografisk grupp påverkar välbefinnandet i relation till den ursprungliga oberoende variabeln Flexibilitet (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010:314). I modell 1 kördes endast Flexibilitet mot Välbefinnande för att se effekten av detta utan kontrollvariabler. I den andra modellen lades endast Kön till som kontrollvariabel, då mycket av den tidigare forskning på området varit enig på att detta brukar visa stora skillnader. I en tredje modell lades de resterande kontrollvariablerna Ålder, Inkomst och Befolkningstäthet till i den multipla regressionsanalysen. För att kunna göra modellerna jämförbara med varandra undersöks endast de som besvarat samtliga frågor i modellerna. Därmed är antalet individer (N) 1311 stycken i samtliga modeller.

Tabell 4: Effekten av flexibilitet i arbetslivet på välbefinnande. Ostandardiserade B-koefficienter. Standardfel inom parentes. Beroende variabel: Välbefinnandeindex.

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Flexibilitetsindex	.071***	.068***	.052***
	(.010)	(.010)	(.010)
Kön		-.167***	-.151**
		(.050)	(.050)
Ålder			.068**
			(.021)
Inkomst			.032***
			(0.009)
Befolkningstäthet			-.063**
			(.21)
Konstant	3.945***	4.216***	4.063***
	(.070)	(.107)	(.145)
N	1311	1311	1311
R2(adj)	.038	.045	.064

p<.05= p<.01=** p<.001=****

Tabell 4 ovan presenterar att modell 1 har en B-koefficient på ,071 med en signifikansnivå på den högsta nivån: 99.9 %. Detta betyder att en ökning med ett steg på den oberoende variabeln Flexibilitet, så ökar Välbefinnandet med 0.071 steg i genomsnitt. Konstanten på 3.945 visar vad den beroende variabeln Välbefinnande kan förväntas vara när den oberoende variabeln Flexibilitet är noll. Det justerade R2-värdet i modell 1 visar hur stor del av variansen i Välbefinnande som kan förklaras av Flexibiliteten, vilket är 3,8 %. När vi i modell 2 lägger till Kön som kontrollvariabel kan vi se att effekten av Flexibiliteten minskar till en B-koefficient på ,068 medan Kön har -,167. Den negativa B-koefficienten visar att kvinnor har lägre välbefinnande än män. R2-värdet har ökat till 4.5 % förklarad varians i denna modell. I den tredje modellen, där samtliga kontrollvariabler är med, ser man att B-koefficienten på kön och flexibilitet minskat en aning till -,151 för kön och ,052 för flexibilitet. För varje utökning av kontrollvariabler har förklaringsfaktorn R2 ökat och når som högst 6,4%, i modell 3. Eftersom samtliga B-koefficienter i Modell 3 är signifikanta kan vi dra slutsatsen att alla är korrelerade med välbefinnande. Högre inkomstgrupp och åldersgrupp innebär högre välbefinnande. Människor som bor i mindre tätbebyggda områden har högre välbefinnande än de i tätbebyggda områden.

5.4 Effekten av antal arbetade timmar i veckan på Välbefinnandeindex

För att besvara frågeställningen om arbetstimmarnas effekt på välbefinnande kördes en regressionsanalys mellan dessa. Detta redovisas i tabell 5 nedan.

Tabell 5: Effekt av arbetstimmar på välbefinnande. Ostandardiserade B-koefficienter. Standardfel inom parentes. Beroende variabel Välbefinnande.

Arbetstimmar	-001
	(.002)
Konstant	4.381***
	(.078)
N	1385
R2(adj)	-.001

p<.05= p<.01=** p<.001=****

Tabell 5 visar inget signifikant samband mellan arbetstimmar och välbefinnande. Detta gör att det inte går att relatera antalet arbetstimmar direkt till välbefinnandet.

Då analysen inte visade på något samband testades variabeln istället mot Balans och Flexibilitet. Eftersom de tidigare analyserna visat att dessa har ett samband med

välbefinnande gjordes valet att testa arbetstimmar mot flexibilitet och balans, för att kunna säga något om arbetstimmarnas indirekta relation till välbefinnandet.

5.5 Effekten av antal arbetade timmar i veckan på Balansindex

En regressionsanalys kördes med Balansindex som beroende variabel och Antalet arbetstimmar som oberoende variabel, för att studera vilken effekt arbetstimmar har på balansen mellan arbetsliv och privatliv. Kontrollvariablerna Kön, Ålder och Barn i hushållet läggs till i modell 2 för att kontrollera för originalsambandet.

Tabell 6: Effekt av arbetstimmar på balans. Ostandardiserade B-koefficienter. Standardfel inom parentes. Beroende variabel Balans.

	Modell 1	Modell 2
Arbetstimmar	-.020***	-.021***
	(.002)	(.002)
Kön		-.107*
		(.045)
Ålder		.066*
		(.024)
Barn i hushållet		-.159***
		(.043)
Konstant	4.336***	4.099***
	(.085)	(.151)
N	783	783
R2(adj)	.101	.28

p<.05= p<.01=** p<.001=****

Tabell 3 visar ett signifikant negativt samband mellan balans och arbetstimmar B= -,020 R2=10%, balansen mellan arbetsliv och privatliv minskar alltså med ökat antal arbetstimmar. I modell 2 såg vi att samtliga kontrollvariabler inte hade någon större effekt på originalsambandet utan att originalsambandet behåller sin signifikans. Vi kan därför säga att arbetstiden har en negativ påverkan på balansen mellan arbetsliv och privatliv på den mest konservativa signifikansnivån. Vi ser även att samtliga kontrollvariabler har ett signifikant samband med balans mellan arbetsliv och privatliv. Kön har ett negativt samband vilket visar att kvinnor upplever sämre balans än män B= -.107, ålder har ett positivt samband som innebär att balansen ökar med ökande åldersgrupp B= .066. Barn i hushållet har ett negativt samband med balans B= -.159, detta innebär att de som har barn boende i hemmet upplever sämre balans mellan arbetsliv och privatliv.

5.6 Flexibilitetens effekt på antal arbetstimmar

För att ta reda på om flexibilitet i arbetet är relaterat till hur mycket individen arbetar kördes en regressionsanalys mellan variablerna Flexibilitetsindex och Arbetstimmar. Timmarna var mätta på kvotskalenivå och kunde endast registreras i hela timmar i veckan. Urvalet sträcker sig från som minst 1 timme i veckan upp till 96 timmar i veckan. Regressionsanalysen mellan flexibilitet och arbetstimmar presenteras i modell 1 i tabell 5 nedan. I modell 2 lades kontrollvariablerna: Kön, Ålder samt Barn boende i hushållet till i regressionen. Variabeln Barn i hushållet lades till då det kan misstänkas att detta har ett samband med hur mycket respondenten hinner arbeta.

Tabell 7: Effekt av flexibilitet på arbetstimmar. Ostandardiserade B-koefficienter. Standardfel inom parentes. Beroende variabel Arbetstimmar

	Modell 1	Modell 2
Flexibilitet	1.211***	.850***
	(.132)	(.132)
Kön		-4.633***
		(.647)
Ålder		1.877***
		(.268)
Barn i hushållet		-3.181***
		(.697)
Konstant	29,496***	38.271***
	(.931)	(1.964)
N	1349	1349
R2(adj)	.058	.125

p<.05= p<.01=** p<.001=****

Tabellens modell 1 visar ett positivt samband mellan flexibilitet och arbetstimmar med en B-koefficient på 1.211. Detta innebär att en ökning med ett steg på Flexibilitetsindexets skala så ökar arbetstiden med 1,211 timmar per vecka. De tre stjärnorna vid B-koefficienten visar att värdet är signifikant på 99,9 %-nivån. I modell 2, där kontrollvariablerna lagts till, ser man att flexibilitetens effekt på arbetstimmar minskat till att en ökning med ett steg på flexibiliteten ökar arbetstiden med en knapp timme per vecka. Förklaringskraften ökar från 5,8% i modell 1 till 12,5% i modell 2. Den negativa B-koefficienten på variabeln Barn i hushållet och Kön visar att veckoarbetstiden minskar med drygt tre timmar då det finns barn i hushållet samt att män arbetar drygt 4,5 timmar mer i veckan än kvinnor.

5.7 Sammanfattning av resultat

Resultaten visar att balans och flexibilitet har ett signifikant positivt samband med välbefinnande, vilket innebär att ökad balans och flexibilitet förbättrar välbefinnandet. Det

framgår även att arbetstimmar inte hade något samband med välbefinnande. Dock visade djupare analyser att ökad flexibilitet leder till ökad mängd arbetstimmar, samt att ökade antal arbetstimmar leder till lägre balans mellan arbete och privatliv. Resultaten visar också att män upplever högre välbefinnande och flexibilitet än kvinnor samt att högt välbefinnande leder till högre ålder.

6 Diskussion och framtida forskning

Nedan följer diskussion kring uppsatsens resultat kopplat till den tidigare forskningen och det teoretiska ramverk som presenterats i kapitel 3 och 4. Diskussionen är uppdelad efter de inledande frågeställningarna och presenteras i ordningen: balansens betydelse för välbefinnande, flexibilitetens betydelse för välbefinnandet, könsskillnader samt effekterna av fler arbetstimmar. Därefter följer en summering av diskussionen och uppsatsens resultat, följt av förslag på vidare forskning.

Balans mellan arbete och familj är viktig för människors välbefinnande

Syftet med denna studie var bland annat att undersöka hur viktig balans mellan arbetsliv och privatliv är när det kommer till en persons välbefinnande. Som tidigare forskning redogjort för utgör balans mellan arbete och privatliv/familjeliv en viktig del för vårt välbefinnande. Detta är någonting som även denna studie kan redogöra för, balansen förklarar 15.2% av variansen i välbefinnandet och en ökad balans mellan arbetsliv och privatliv leder till högre välbefinnande. När vi kontrollerade för sambandet med kontrollvariablerna Kön, Ålder och Inkomst ökade balansens effekt på välbefinnande. Det kan därför konstateras att balans mellan arbetsliv och privatliv leder till högre välbefinnande.

När det kommer till frågan vad det är som påverkar balansen mellan arbetsliv och privatliv är forskarna relativt eniga. Hughes & Park (2007) menar att arbetstiden är en prediktor för ökad obalans mellan arbetsliv och privatliv, och med den ökade obalansen minskar tillfredsställelsen med familjelivet. Baslevent & Kirmanoglu (2013) menar även de att arbetstiden är en prediktor för balans, men att det snarare handlar om work hour mismatch (WHM), det vill säga konflikten mellan den faktiska arbetstiden och den önskvärda arbetstiden. När vi körde en regression mellan Balansindex och Antal arbetade timmar per vecka var resultatet en signifikant negativ korrelation, alltså balansen mellan arbetsliv och

privatliv minskar med ökat antal arbetade timmar/vecka. Valet gjordes dock att avgränsa undersökningen för att få ett mer lättöverskådligt analysmaterial.

Det har konstaterats att det finns signifikanta skillnader mellan män och kvinnor när det kommer till välbefinnande, då kvinnors välbefinnande är lägre än mäns. Att män har ett högre välbefinnande än kvinnor, skulle enligt Effort-recovery modellen kunna handla om återhämtning (van Hoff et al, 2018). Skillnaden mellan män och kvinnor förklaras av att kvinnor får mindre tid till återhämtning, då kvinnor drar det tyngsta lasset hemma (Hobson, 2014:64). Följden av detta är att kvinnans psykosociala system som har varit aktivt hela dagen på arbetsplatsen inte har möjlighet att återgå till neutralläge, på grund av det obetalda arbetet som förväntas av henne i hemmet.

Flexibilitet och kontroll på arbetsplatsen ökar välbefinnandet

Våra regressionsanalyser har visat att det finns ett positivt samband mellan flexibilitet på arbetsplatsen och välbefinnande. Det innebär att de med högre flexibilitet i arbetslivet tenderar att ha ett högre välbefinnande. Den tidigare forskningen kring detta har pekat åt olika håll, där viss forskning pekat på att flexibilitet skulle öka välbefinnandet (Kattenbach et al. 2010) medan annan forskning till viss del pekat på en motsatt effekt (Grönlund, 2004). Bland de studier som pekat på att flexibiliteten kan ha en främjande effekt på välbefinnandet märks bland annat att det är av betydelse om individen själv vill ha flexibilitet (Mellner, Aronsson & Kecklund, 2014) samt att individen har kontroll över sin arbetssituation, enligt teorierna i krav-kontroll-stöd-modellen (Karasek & Theorell, 1996). Vårt mått på flexibilitet handlar främst om just kontroll över sin arbetstakt och hur det egna arbetet organiseras, vilket gör att det går att argumentera för att flexibiliteten som här undersöks handlar om en form där arbetstagarens grad av kontroll över det egna arbetet mäts. Det går inte lika säkert att säga att indexet mäter huruvida individen själv vill arbeta flexibelt men det är möjligt att hävda att hög grad av flexibilitet, vilket också innebär en hög grad av egen kontroll, ger individen förutsättningar att arbeta så flexibelt som den själv vill. Därmed är det enligt vår mening möjligt att hävda att indexet i viss mån mäter viljan att arbeta flexibelt. Att flexibiliteten har ett positivt samband med välbefinnande i denna uppsats rimmar därmed väl med studien om viljan att arbeta flexibelt (Mellner et al., 2014) och krav-kontroll-stöd-modellen (Karasek & Theorell, 1996). Att ha kontroll över sitt arbete visar tydliga samband med ett högre välbefinnande. Däremot kan vi inte med någon säkerhet uttala oss om samtliga delar av

Karasek och Theorells krav-kontroll-stöd-modell (1996) då vi inte testat variabler som mäter vilka krav som ställs på individen eller vilket stöd den får.

Kön påverkar flexibilitetens effekt på välbefinnandet

I regressionsanalysen mellan flexibilitet och välbefinnande testades också för ett antal kontrollvariabler, för att se om det finns bakomliggande variabler som påverkar sambandet. Där visade det sig att kön, ålder, inkomst och hur tätbebyggt personen bor minskade flexibilitetens effekt på välbefinnandet. Välbefinnandet ökade med både ålder och inkomst, samt att människor i mer glesbebyggda områden upplevde högre välbefinnande. Utöver det framgår att flexibilitetens positiva effekt på välbefinnandet var högre för män än för kvinnor. Könets påverkan är i linje med Grönlunds (2004) forskning om flexibilitetens effekt på välbefinnandet, som visade att flexibiliteten rent av kunde ha en försämrande effekt på kvinnors välbefinnande. Detta skulle kunna förklaras av den forskning som säger att män lägger större delen av sin energi på sitt arbete och använder hemmet som en plats för återhämtning och rekreation, medan kvinnor upplever höga krav både på arbetet och i hemmet (Parasuraman, Purohit & Godshalk, 1996:288). Den tidigare forskningen menar alltså att kvinnor förväntas prestera i hemmet såväl som att ge sin partner vad Parasuraman et al. (ibid.) kallar instrumentellt stöd. Något som män inte gör i samma utsträckning. Anledningen till att män upplever högre välbefinnande till följd av flexibilitet skulle därmed kunna förklaras av krav-kontroll-stöd-modellen (Karasek & Theorell, 1996), i och med att de enligt Parasuraman et al (ibid.) upplever lägre krav och högre stöd i hemmet än vad kvinnor gör. Förutsatt att denna snedfördelning mellan könens ansvarsfördelning i hemmet stämmer så skulle detta också innebära att kvinnor får mindre tid till återhämtning från sitt arbete. Något som enligt effort-recovery modellen (van Hoff et al, 2018) skulle innebära att kvinnor inte ges samma möjlighet att återgå till sitt neutralläge, något som ger dem sämre förutsättningar för ett gott välbefinnande.

Kontroll viktigare för välbefinnandet än antal arbetstimmar

Vid en översikt av den tidigare forskningen är det inte helt lätt att avgöra vad ökad mängd arbetstid har för effekt på välbefinnandet. Forskning har kommit fram till att det är viktigt för välbefinnandet att känna mening i sitt liv genom att vara sysselsatt (Steptoe et al. 2015). Att ha för lite att göra kunde Steptoes (ibid.) studie koppla till kortare livslängd. Detta genom att de som hade för lite att göra upplevde lågt välbefinnande. Emellertid kastar Grönlund (2004) ljus över att flexibla arbeten ofta leder till att arbetstagaren jobbar övertid, samtidigt som

välbefinnandet minskar. Det är alltså inte helt tydligt om längre arbetstid påverkar välbefinnandet eller inte. Denna uppsats har liksom Grönlund (ibid.) visat på att mer flexibla arbeten leder till längre arbetstid då flexibilitet är associerat med högre antal arbetstimmar. Dock hittades inga signifikanta samband på att arbetstimmar skulle samvariera med välbefinnandet. Det går alltså inte utifrån denna data att säga att längre arbetstider skulle ha vare sig någon försämrande eller förbättrande effekt på välbefinnandet. Detta skulle kunna förklaras med hjälp av krav-kontroll-stöd-modellen (Karasek & Theorell, 1996) samt av (Hughes och Parkes (2007) forskning, som säger att det viktiga för att flexibla arbeten ska gynna välbefinnandet är att individen upplever kontroll över situationen. Baserat på våra iakttagelser att de individer som har högre flexibilitet också jobbar fler arbetstimmar, samt att flexibiliteten har ett positivt samband med välbefinnandet, bör vi kunna dra vissa slutsatser av detta. Bland annat att mängden arbetstimmar i sig inte har någon betydelse för välbefinnande i stort. Det är istället något som påverkar individer olika beroende på hur hög kontroll de upplever att de har över sin egen situation.

6.1 Sammanfattning av diskussion och resultat

Denna uppsats har kommit fram till att hög balans och flexibilitet i arbetslivet hänger ihop med högre välbefinnande. Hög flexibilitet har kunnat kopplas till att människor arbetar fler timmar i veckan, samt att fler arbetstimmar i veckan hänger ihop med lägre balans. Dessa, något motsägelsefulla, resultat har diskuterats med hjälp av tidigare forskning och teorier kring återhämtning samt krav-kontroll-stöd-modellen. Sammanfattningsvis kan man säga att vad som leder till balans i arbetslivet och hur flexibla arbeten används är högst individuellt. Så länge en person själv vill arbeta flexibelt så kan arbetsformen användas till fördel för individen för att hitta balans mellan arbete och privatliv. Hur mycket individen faktiskt arbetar är då inte särskilt relevant som förklaringsmodell till hur personens balans eller välbefinnande är.

6.2 Framtida forskning

Läsaren bör ha i åtanke att datan som använts i denna studie är från 2010 och således tio år gammal. Mycket har hänt i samhället, både politiskt och tekniskt under de senaste tio åren, något som kan ha ändrat förutsättningarna på arbetsmarknaden. Exempelvis har de tekniska framstegen förändrat både mobiliteten och yrkesroller för olika grupper, något som kan ha effekter på hur resultaten skulle ha sett ut om undersökningen gjorts på nyare data.

Utifrån analyserna i denna uppsats kan man säga att människor med högre flexibilitet och balans i arbetslivet tenderar att ha högre välbefinnande. Dessutom har man sett att högre mängd arbetstimmar hänger ihop med lägre balans men med hög flexibilitet. Detta ter sig något motsägelsefullt och leder till att det är svårt att säkert uttala sig om hur dessa variabler hänger ihop. Motsägelsen skulle möjligen kunna ligga i att analyserna är gjorda med hela Sveriges befolkning som målpopulation. I sammanhanget är detta en väldigt heterogen grupp trots kontrollvariablerna som använts vid analyserna. Framtida forskning skulle exempelvis kunna fokusera på specifika yrkesgrupper eller sektorer, för att få en mer homogen grupp vad gäller arbetsförhållanden. På så vis skulle resultaten möjliggöra djupare slutsatser kring vad som leder till välbefinnande och balans för en viss yrkesgrupp.

Uppsatsens diskussion har till stor del kretsat kring krav-kontroll-stöd-modellen, och har till viss del kunnat uttala sig om vilken kontroll individen har över sitt arbete. Vidare forskning behöver dock göras kring modellens övriga två delar: krav och stöd. Detta skulle exempelvis kunna göras genom att titta på en specifik yrkesgrupp eller för att jämföra om krav och stöd skiljer sig åt i betydelse för välbefinnandet mellan vissa yrkesgrupper. En sådan jämförelse mellan yrkesgrupper skulle också kunna göras med utgångspunkt i Effort-recovery-teorin, exempelvis för att se om vissa yrkesgrupper är i större behov av återhämtning än andra.
En annan intressant aspekt som framkommit i denna studie är den stora skillnaden i arbetstimmar mellan män och kvinnor som har barn boende i hushållet. Det går att misstänka att skillnaden blir mindre och mindre i takt med att samhället blir mer och mer jämställt. Men utvecklingen faktiskt går åt det hållet är svårt att säga. Detta skulle kunna utredas genom en longitudinell studie som följer utvecklingen över tid av skillnaden i arbetstimmar mellan män och kvinnor som har barn i hushållet.

Referenslista

Ammons, S. K., & Edgell, P. (2007). Religious influences on Work–Family trade-offs. *Journal of Family Issues, 28*(6), 794-826. doi:10.1177/0192513X07299682

Baltes, B., Young, L. (2007). Flexible Work Schedules. *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*, 92, 253-256. doi:10.4135/9781412952651

Barmark, M. Djurfeldt, G. (2009). *Statistisk verktygslåda 2: multivariat analys.* Studentlitteratur. Lund

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3:e uppl. Liber. Stockholm

Başlevent, C., & Kirmanoğlu, H. (2013). The impact of deviations from desired hours of work on the life satisfaction of employees. *Social Indicators Research*, 118(1), 33-43. doi:10.1007/s11205-013-0421-9

Borg, E., & Westerlund, J. (2012). *Statistik för beteendevetare: Faktabok* (3., [uppdaterade och omarb.] uppl. ed.). Malmö: Liber.

De Moortel, D., Thévenon, O., De Witte, H., & Vanroelen, C. (2017). Working hours mismatch, macroeconomic changes, and mental well-being in europe. *Journal of Health and Social Behavior,* 58(2), 217-231. doi:10.1177/0022146517706532

Djurfeldt, G. Larsson, R. Stjärnhagen, O. (2010). Statistisk verktygslåda: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder. 2:a uppl. Studentlitteratur. Lund

Gallie, D., & Russell, H. (2009). Work-family conflict and working conditions in western europe. *Social Indicators Research*, 93(3), 445-467. doi:10.1007/s11205-008-9435-0

Grönlund, A., (2004). Flexibilitetens gränser: Förändring och friktion i arbetsliv och familj

van Hooff, Madelon L. M, Flaxman, P. E., Söderberg, M., Stride, C. B., Geurts, S. A. E., (2018). Basic psychological need satisfaction, recovery state, and recovery timing. *Human Performance, 31*(2), 125-143. doi:10.1080/08959285.2018.1466889

Hobson, B. M. (2014). *Worklife balance: The agency and capabilities gap* [Elektronisk resurs] (uppl. 1). Hämtad från Oxford: Oxford University Press. doi:10.1093/acprof:oso/9780199681136.001.0001

Hughes, E. L., & Parkes, K. R. (2007). Work hours and well-being: The roles of work-time control and work-family interference. *Work & Stress,* 21(3), 264-278. doi:10.1080/02678370701667242

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 9-26. doi:10.1037/1076-8998.1.1.9

Kattenbach, R., Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2010). Flexible working times: Effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. *Career Development International*, 15(3), 279-295. doi:10.1108/13620431011053749

Kelliher, C., & Anderson, D. (2008). For better or for worse? an analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. *The International Journal of Human Resource Management,* 19(3), 419-431. doi:10.1080/09585190801895502

Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E. (2011). Changing workplaces to reduce work-family conflict: Schedule control in a white-collar organization. *American Sociological Review*, 76(2), 265-290. doi:10.1177/0003122411400056

Mennino, S. F., & Brayfield, A. (2002). Job-family trade-offs: The multidimensional effects of gender. *Work and Occupations, 29*(2), 226-256. doi:10.1177/0730888402029002005

Moen, P., Kelly, E. L., Tranby, E., & Huang, Q. (2011). Changing work, changing health: Can real work-time flexibility promote health behaviors and well-being? *Journal of Health and Social Behavior,* 52(4), 404-429. doi:10.1177/0022146511418979

Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275-300. doi:10.1006/jvbe.1996.0025

Steptoe, A., Prof, Deaton, A., Prof, & Stone, A. A., Prof. (2015). Subjective wellbeing, health, and ageing. Lancet, the, 385(9968), 640-648. doi:10.1016/S0140-6736(13)61489-0

Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 well-being index: A systematic review of the literature. Psychotherapy and Psychosomatics, 84(3), 167-176. doi:10.1159/000376585

Vetenskapsrådet. (1990). Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning.

Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work-life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727-740. doi:10.1007/s10869-017-9520-y

Internetkällor

http://www.ne.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/välbefinnande (hämtad 2019-12-11)

European Social Survey 5. (2010). Hämtat från https://www.europeansocialsurvey.org/data/download.html?r=5.