

Det gränslösa arbetet: roller och föräldraskap

- En kvantitativ könsanalys på arbetstillfredsställelse

Av: Carmen Tran & Sofia Yalda

Handledare: Love Bohman

Kandidatuppsats 15 HP

Sociologi | Höstterminen 2023

Personalvetarprogrammet

Södertörns Högskola | Institutionen för samhällsvetenskaper

Förord

Denna kandidatuppsats är gemensamt författad av Carmen Tran och Sofia Yalda, som båda har varit lika delaktiga i formuleringen, strukturen och hela uppsatsprocessen. På grund av uppsatsens omfattning har vi jämnt fördelat arbetet för att effektivisera arbetsprocessen. Vi har dock läst igenom allt tillsammans och samrått med varandra genom processens gång. Trots att arbetet är fördelat har vi gjort en poäng i att båda måste ha tagit del i skrivandet av alla kapitel.

Vi vill rikta ett stort tack till Love Bohman som har varit vår handledare under uppsatsens gång.Handledningarna har väglett oss till att kunna formulera den uppsats vi har. Ditt engagemang, intresse och kunskap för statistisk och den kvantitativa metoden allmänt har inspirerat och motiverat oss under uppsatsens process!

Sammanfattning

Denna uppsats ämnar att undersöka sambandet mellan arbetstillfredsställelse och arbetsflexibilitet samt hur arbetstillfredsställelsen skiljer sig mellan könen när de har barn under 18 år i Sverige. Genom att använda ett befintligt dataset, insamlat av International Social Survey Programme (ISSP), har vi kunnat utföra multipel regressionsanalyser. Vi har med hjälp av tidigare forskning samt teorier kring krav- och kontroll, rollteori och dubbelarbete format fyra hypoteser för att möjliggöra analysering av resultatet. Resultaten visade på att det inte finns ett samband mellan arbetstillfredsställelse och kön kontrollerat för andra variabler, dock finns ett negativt samband mellan kön och arbetstillfredsställelse, utan kontrollvariabler. Resultatet visade även på att det finns ett positivt samband mellan arbetstillfredsställelse och arbetsflexibilitet. Sambandet pekar således mot att högre arbetsflexibilitet samvarierar med högre arbetstillfredsställelse. Vidare rapporterade kvinnor med barn under 7 år lägre arbetstillfredsställelse jämfört med män. Medan män med barn mellan 7 och 17 år rapporterade lägre arbetstillfredsställelse än kvinnor när antalet barn ökar.

Nyckelord: Arbetstillfredsställelse, arbetsflexibilitet, kön, dubbelarbete

Abstract

This bachelor's thesis aims to examine the relationship between job satisfaction and work flexibility, in addition to how job satisfaction differs between the genders when they have children under the age of 18 in Sweden. By utilizing an existing dataset, collected by the International Social Survey Programme (ISSP), we conducted multiple regression analyses. Drawing on prior research and theories regarding demand and control, roles, and the double burden, we formulated four hypotheses. Furthermore, we analyzed our results using the theoretical framework to gain an understanding of their implications. The results implicate no significant correlation between job satisfaction and gender, when controlled for other variables. However, a negative correlation was found between gender and job satisfaction, without control variables. A positive correlation was also found between job satisfaction and work flexibility. Therefore, the evidence suggests that higher levels of work flexibility co-varies with increased job satisfaction. Furthermore, women with children under the age of 7 reported lower job satisfaction compared to men. In contrast, men with children between ages 7 and 17 reported lower job satisfaction than women as the number of children increased.

Keywords: Job satisfaction, work flexibility, gender, double burden

Populärvetenskaplig sammanfattning

Syftet med denna studie är att undersöka om arbetsflexibilitet varierar med arbetstillfredsställelse, samt om detta samband skiljer sig mellan könen och antal barn under 18. Uppsatsen ansluter sig till teorin om dubbelarbete, rollteorin och krav- och kontrollteorin, dessa teorier appliceras för att förklara och ge stöd till resultaten. Teorin kring dubbelarbete, utvecklad av Hochschild (1997), syftar till att förklara kvinnans roll i hemmet genom att belysa att kvinnor utför betalt arbete på sin arbetsplats för att sedan komma hem och utföra det obetalda arbetet, något män inte utsätts för i samma utsträckning. Rollteorin utvecklades av sociologerna Mead (1976) och Goffman (2020), handlar om att alla människor tar på sig olika roller, men ibland kan dessa rollers uppgifter och normer krocka med varandra vilket skapar en konflikt. Krav- och kontrollteorin av Karasek (1979) förklarar sambandet mellan krav och autonomi som kan påverka individens välbefinnande och stress.

Med hjälp av befintlig data, insamlad av International Social Survey Programme, har statistiska mätningar utförts (multipel regressionsanalys). Resultaten visar att det inte finns något samband mellan kön och arbetstillfredsställelse, men det visar tydligt hur arbetsflexibiliteten positivt samvarierar med arbetstillfredsställelsen. Resultatet visar även att kvinnor med fler antal barn under 7 år har lägre arbetstillfredsställelse än män. Medan män med barn mellan 7 och 17 år har lägre arbetstillfredsställelse jämfört med kvinnor, då arbetstillfredsställelsen minskar med fler antal barn. Ett intressant resultat vi fann är att etnicitet inte hade någon signifikant påverkan på arbetstillfredsställelse, vi förväntade oss det motsatta svaret baserat på tidigare forskning. Enligt resultaten kunde hypotes 1 förkastas, som menar på att kvinnor har lägre arbetstillfredsställelse än män. Hypotes 2 och 3 kunde behållas då de pekade på att högre arbetsflexibilitet samvarierar med högre arbetstillfredsställelse respektive att sambandet mellan barn och arbetstillfredsställelse ser olika ut för kvinnor och män. Vidare kunde hypotes 4 även förkastas då den menade att sambandet mellan arbetsflexibilitet och arbetstillfredsställelse ser olika ut för kvinnor och män.

Sammanfattningsvis ger denna studie insikter i hur flexibelt arbete kan påverka arbetstillfredsställelsen, samt komplexiteten i hur olika grupper påverkas. Vi belyser specifikt hur detta ser ut bland arbetande föräldrar med barn under 18 år.

Innehållsförteckning

1. Introduktion	6
1.1 Inledning.....	6
1.2 Bakgrund.....	7
1.2.1 Kön.....	7
1.2.2 Arbetsflexibilitet.....	8
1.2.3 Arbetstillfredsställelse.....	8
1.3 Syfte & frågeställning.....	9
1.3.1 Syfte avgränsning.....	9
1.4 Disposition.....	10
2. Tidigare forskning, teori och hypoteser	11
2.1 Tidigare forskning.....	11
2.1.1 Kön och arbetsflexibilitet.....	11
2.1.2 Arbete och barn.....	13
2.1.3 Etnicitet.....	15
2.1.4 Användning av tidigare forskning.....	15
2.2 Teori.....	16
2.2.1 Krav- och kontroll.....	16
2.2.2 Rollteori.....	17
2.2.3 Dubbelarbete.....	18
2.2.4 Teoretisk användning.....	18
2.3 Hypoteser.....	18
3. Metod	20
3.1 Tillvägagångssätt.....	20
3.2 Metodologisk avgränsning.....	21
3.3 Datamaterial.....	21
3.4 Metodproblem.....	22
3.5 Forskningsetik.....	23
3.6 Variabler.....	24
3.6.1 Filtrering.....	24
3.6.2 Beroende variabel.....	24
3.6.3 Oberoende variabler.....	25
3.6.4 Kontrollvariabler.....	26
3.6.5 Cronbach's Alfa.....	27
3.6.6 Deskriptiv statistik.....	28
3.6.7 Regressionsdiagnostik.....	29

4. Resultat	31
4.1 Regressionsanalyser utan kontrollvariabler	31
4.2 Regressionsanalyser med kontrollvariabler	32
5. Analys	37
5.1 Arbetsflexibilitet & krav- och kontroll.....	37
5.2 Rollteori & dubbelarbete	39
5.2.1 Barn 0–6	39
5.2.2 Barn 7–17	41
5.3 Övriga resultat	42
6. Diskussion	44
6.1 Summering & övergripande diskussion	44
6.2 Vidare forskning.....	45
7. Referenslista	46
Bilaga	51
1. Frågeformulär	51

1. Introduktion

I detta kapitel kommer en inledning presenteras, därefter presenteras bakgrund, syfte och frågeställning, avgränsning och slutligen uppsatsens disposition.

1.1 Inledning

Ur boken "*Ensamma mammor: dilemman resurser, strategier*", skriven av Alsarve, Lundqvist och Roman (2017), vill vi belysa ett citat som reflekterar den konstanta balansgången mellan föräldraskap och karriär som många föräldrar tampas med.

"...alltså jag vet inte hur många gånger jag har sagt, ja, men vid nattningen så där, ja: "men sluta krångla nu, alltså jag måste sätta mig och jobba, nu, kan du bara lägga av", liksom. Och det är ju hemskt att jag säger så till mitt barn, när jag egentligen bara ska ha tid att läsa Bamse och ligga och kramas en stund..."

Citatet belyser den djupa konflikten mellan att upprätthålla ett arbetsfokus och samtidigt vara en närvarande förälder och ge uppmärksamhet åt sitt barn. Denna känsla av motstridighet, är något många föräldrar känner igen sig i, samt ger anspråk på den komplexa dynamiken av arbetsflexibilitetens påverkan på privatlivet och särskilt sett ur ett könsrelaterat perspektiv.

Arbetsstillfredsställelse är ett komplext fenomen med mångfacetterade dimensioner. Flertalet olika faktorer kan påverka arbetsstillfredsställelsen inte minst kön och flexibilitet i arbetslivet. Allt fler började arbeta på distans under coronapandemin (SCB 2022) dock är det även något som sitter kvar i efterhand, när pandemin har nått sitt slut. Enligt en undersökning genomförd av fackförbundet Akavia, med 4000 deltagande medlemmar, visade resultatet att arbetsstillfredsställelse och motivation drevs av ett flexibelt arbete (Akavia 2023). Föräldrar i arbetslivet utnyttjar de flexibla arbetsformerna framförallt för att kunna anpassa till kraven från arbetet och hemifrån. Enligt föräldraledighetslagen har vårdnadshavare rätten till flexibla arbetsformer för att vårda barn under åtta år. Kossek et al. (2021) menar att speciellt arbetande mödrar har varit de som primärt eftersökt anpassning och flexibilitet i arbetet, men som dock har blivit bemött med negativa konsekvenser. Arbetsflexibilitet har länge varit könskodad, detta eftersom flexibiliteten har setts som ett "kvinnligt problem". Arbetsgivare har således bias gällande arbetsflexibilitet, Kossek et al. (2021) menar att tidigare forskning har visat på

att när kvinnor vill utnyttja arbetsflexibilitet står de oftast inför motreaktioner, lägre lön och en avstanning i karriären.

I denna uppsats undersöker vi den sköra balansen mellan arbetslivet och privatlivet med inriktning på arbetsflexibilitetens påverkan på arbetstillfredsställelse samt hur arbetstillfredsställelsen skiljer sig mellan kvinnor och män med barn. Studien strävar efter att synliggöra arbetsflexibilitetens påverkan på arbetstillfredsställelse, men även belysa de könsrelaterade nyanserna som förekommer.

1.2 Bakgrund

Detta delkapitel avser att presentera uppsatsens bakgrund för att ge förståelse för varför det är intressant att undersöka kön och arbetsflexibilitet i relation till arbetstillfredsställelse, samt ge en tydligare bild av vad dessa fenomen innebär och hur de växt fram.

1.2.1 Kön

Kvinnor har mindre möjligheter, resurser, status och makt i jämförelse med män oberoende av klass, ras, etnicitet, etcetera. vilket är en samhällelig struktur menar Ritzer och Stepnisky (2021, s. 370). Inte minst på arbetsmarknaden finns det en tydlig könsskillnad. Joan Acker (1990) menar exempelvis på att det finns en underliggande könsstruktur inom organisationer trots att organisationer påstås vara könsneutrala. Bland annat menar Ritzer och Stepnisky (2021, s. 372) att Acker (1990) betonar hur olika organisationsprocesser skapar ojämställd inkomst och status mellan könen i arbetsmarknaden. Ritzer och Stepnisky (2021, s. 372) lyfter även Arlie Hochschild (1989) som fokuserat på att undersöka kring hur kvinnor har ett andra skift (engelskans "second shift") utanför arbetet som börjar när de kommer hem. Peterson (2017, s. 357) menar att fördelningen i betalt och obetalt arbete är den primära könssegregationen som påverkar könsens anknytning till arbetsmarknaden då fördelningen inte är jämn. Kvinnor betraktas i första hand som en förälder på arbetsmarknaden av arbetsgivare på grund av detta samtidigt som de även anses ha svagare anknytning till arbetsmarknaden än män, vilket även förklarar den vertikala könssegregationen på arbetsmarknaden. Detta menar Peterson (2017, s. 358) att Bekkengen (2002) belyser genom att påpeka att det kan leda till att kvinnor blir bortvalda i rekryteringar samtidigt som kvinnor inte ses som kandidater vid befordran. Idag har både män och kvinnor en förväntan om att vara lika deltagande i arbetslivet som i familjelivet. Bakgrunden till detta kan vara samhällets olika konstruerade roller som vi bär (Aronsson &

Christin 2019, s. 455). Således är det av intresse att studera just skillnaden i arbetstillfredsställelse mellan könen, samt föräldraskapets påverkan.

1.2.2 Arbetsflexibilitet

Arbetsflexibilitet, även kallad för gränslöst arbete, innebär alltså att arbetet har frigjorts från fysiska rum och tidsmässiga ramar. Arbete som kan utföras från var som helst och när som helst. Arbetslivets utsuddande av dessa gränser har länge varit ett intressant forskningsområde. I och med teknikens utveckling och coronapandemin blir flexibelt arbete vanligare. Arbetsflexibiliteten kan innebära fördelar såsom friare och större intresse för arbetsuppgifterna. Denna gränslöshet kan ur ett individperspektiv skapa mer autonomi, mer flexibilitet och fler kvalificerade arbetsuppgifter, vilket kan betraktas som goda framsteg. Traditionella arbetsliga problem kan dock släpas med eller dyka upp i nya former (Aronsson & Mellner 2019, s. 451-453). Sandberg (2019) menar att flexibilitet inte alltid bör talas om som en uteslutande positiv aspekt. Arbetets flexibilitet kan leda till den enes instabilitet. Alltså ska arbetsflexibilitet inte alltid betraktas ur ett positivt ljus (Sandberg 2019, s. 152). Många mätningar har visat att det gränslösa arbetet har visat att effekten av arbetsformen kan leda till konflikter mellan arbetslivet och privatlivet, samt en generell ohälsa. Parallellt är flexibilitet i arbetet ofta omtyckt av anställda, speciellt de med småbarn som tycker att flexibiliteten hjälper dem att få ihop vardagen. Det gränslösa arbetet har inte bara kommit att namnge en ny typ av arbetsform, utan det har även förts in i diskussionen kring jämlikhet och livspussel. Det är precis det som kännetecknar det moderna arbetslivet, hur man klarar av att samordna de olika livssfärer man är en del av och alla krav som därav följer (Aronsson & Mellner 2019, s. 462-463).

1.2.3 Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse är enligt socialpsykologisk forskning en attityd som handlar om hur väl man värderar arbetets olika aspekter. Arbetets olika aspekter kan handla om lön, arbetsuppgifter, arbetsbelastning, kompetensutveckling, om den är varierande och självständig, chefskapet, arbetstiden etcetera. Det är dessa faktorer som formar individens känslor och attityd kring arbete (Berglund 2017, s. 456 & s. 458). Vidare menar Berglund (2017, s. 458) att Tett och Meyer (1993) lyfter sambandet mellan arbetstillfredsställelse och lojalitet, det vill säga benägenheten att byta arbete. Ju högre arbetstillfredsställelse en anställd har desto starkare är dennes lojalitet mot organisationen, alltså är benägenheten att byta arbete svagare. Då det kan finnas svårigheter för en forskare att värdera vilken aspekt av arbete som är mest betydelsefull

för den enskilda individen, något Berglund (2017, s. 456) menar att Locke (1969) lyfter, kan därmed en generell fråga kring arbete användas för att hindra individen från att ta ställning till specifika aspekter inom arbete..

Berglund (2017) lyfter även olika former av diskriminering på arbetsmarknaden som kan påverka arbetstillfredsställelsen, bland annat lyfts kön. Det finns tydliga effekter av den könsmärkta arbetsdelning som genomsyrar hela arbetslivet vilket i sin tur påverkar arbetstillfredsställelsen. Berglund (2017) betonar att kvinnor oftast står utanför arbetsmarknaden under långa perioder vilket exemplifieras genom att det oftast är kvinnor som tar ut större delen av föräldrapenningen. Det är även kvinnor som utför det obetalda arbetet i hemmet vilket tvingar många kvinnor att ha deltidsarbeten istället för heltid. På grund av detta leder det till en lägre inkomst för kvinnor än för män, generellt sett har män även högre lön än kvinnor (Berglund 2017, s. 416). Vidare kan arbetstillfredsställelsen även påverkas av arbetsflexibilitet enligt Davidescu et al. (2020). Arbetsflexibiliteten främjar en mer balanserad arbets- och privatliv vilket leder till högre arbetstillfredsställelse (Davidescu et al., 2020). Genom mer frihet över sitt arbete och inte alltför höga krav ökar därmed arbetstillfredsställelsen, menar Zeng et al. (2020).

1.3 Syfte & frågeställning

Syftet med denna uppsats är att undersöka om arbetsflexibilitet och kön kan påverka arbetstillfredsställelse. Avsikten är även att undersöka hur arbetstagare med barn under 18 år påverkar arbetstillfredsställelsen. Vi vill således undersöka hur arbetstillfredsställelsen skiljer sig mellan könen, om det finns ett samband med arbetsflexibilitet samt om barn har en påverkan. Utifrån detta har dessa frågeställningar formats:

- Finns det ett samband mellan arbetsflexibilitet och arbetstillfredsställelse?
 - Skiljer sig sambandet mellan könen?
- Hur skiljer sig arbetstillfredsställelse mellan kvinnor och män med barn under 18 år?

1.3.1 Syfte avgränsning

Denna uppsats kommer avgränsas till att endast undersöka arbetstillfredsställelse i Sverige, således kommer vi inte att jämföra med något annat land. Detta är för att arbetsflexibilitet inte är helt jämförbar mellan länder. Vi menar att arbetsflexibilitet varierar beroende på kultur, ekonomiskt tillstånd och rådande arbetspolicys beroende på land vilket gör att vi inte kan

definiera arbetsflexibilitet detsamma i Sverige jämfört med exempelvis USA. Detta är även något som lyfts i en artikel av Ray och Pana-Cryan (2021) där de skriver att flexibla arbetsmetoder och omfattningen av dess tillämpning varierar mellan länder vilket inte gör det helt jämförbart.

1.4 Disposition

Kapitel ett ger en inblick i uppsatsens forskningsområde. Kapitlet ämnar att väcka intresset för varför detta område är intressant att undersöka genom inledning och bakgrund samt ge en bild av uppsatsens innehåll genom uppsatsens syfte och frågeställningar samt avgränsning. Kapitel två presenterar uppsatsen tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter samt avslutas med hypoteser. Kapitel tre avser uppsatsens metodologi, det vill säga tillvägagångssättet, datamaterialet som används, hur god forskningsetik förhålls till och vilka variabler som används. I kapitel fyra redogörs resultatet av undersökningen, således presenteras all empiri. I kapitel fem analyseras resultatet genom att tillämpa det teoretiska ramverket. Till sist avslutas uppsatsen med en diskussion i kapitel sex där uppsatsens slutsatser sammanfattas och eventuella framtida forskning diskuteras.

2. Tidigare forskning, teori och hypoteser

I detta kapitel redogörs tidigare forskning kring kön och arbetsflexibilitet, arbete och barn samt etnicitet. Vidare presenteras de teoretiska ramverk som kommer tillämpas i denna uppsats. De teorier som beskrivs är krav- och kontroll, dubbelarbete samt rollteorin. Till sist presenteras våra hypoteser som formats utifrån tidigare forskning och teori.

2.1 Tidigare forskning

I detta delkapitel presenterar vi tidigare studier som genomförts inom fältet, forskning som tagit olika aspekter i beaktning samt fått varierande resultat. Dessa tidigare forskning har undersökt kön och arbetsflexibilitet, arbete och barn samt etnicitet. Slutligen redovisas hur vi tar användning av dessa vetenskapliga forskningar i vår studie.

2.1.1 Kön och arbetsflexibilitet

Att studera arbetsflexibilitet och arbetstillfredsställelse är inte ett nytt fenomen inom sociologin, särskilt inte ur ett genusperspektiv. Flertalet tidigare studier har fokuserat på familjrelationen och balansen mellan familj och arbete. Det finns även tidigare forskning som har differentierat mellan olika typer av arbetsflexibilitet. Hill et al. (2010) har i sin forskning delat upp arbetsflexibilitet i flexibilitet i arbetstider och plats. Allen et al. (2013) teoretiserar exempelvis att flexibilitet i arbetstider är starkare korrelerat med konflikten mellan arbete och familj än flexibilitet i arbetsplatsen. Aronsson och Mellner (2019) menar att det exempelvis kan leda till konflikter mellan arbetsliv och privatliv och generell ohälsa. Detta kan grunda sig i otydligheter i arbetsuppgifter så pass att otydliga mål och funktioner leder till hög arbetsbelastning. För vissa kan den tidsmässiga gränslösheten öka kraven för tillgänglighet även utöver de vanliga arbetstiderna (Aronsson & Mellner 2019, s. 462-463). I en artikel av Mottazl (1986) presenteras ytterligare tidigare forskning som pekar på att det inte funnits signifikanta skillnader mellan könen gällande arbetstillfredsställelse. I sin egna undersökning bekräftar Mottazl (1986) även detta, eftersom det inte fanns skillnader mellan könen inom högre och lägre nivåer yrkeskategorier gällande arbetstillfredsställelse. I en intressant diskussion exemplifieras två möjliga förklaringar till detta genom "the expectancy and value explanations" (Mottazl 1986). Denna förklaring belyser hur kvinnor och män har olika förväntningar på arbetet samt arbetsrelaterade värderingar. I en undersökning av Breif och Oliver (1976) återfanns det inte heller några betydande skillnader mellan könen gällande arbetstillfredsställelse bland försäljningschefer inom detaljhandel. Forskarna menar att man bör

vara försiktig vid generalisering av könsskillnader i arbetstillfredsställelse. Perugini och Vladislavljević, (2019) fann dock i sin forskning att kvinnor i Europa generellt sett har högre arbetstillfredsställelse jämfört med män. Clark (1997) menar istället på att kvinnor har högre arbetstillfredsställelse än män på grund av sina lägre förväntningar då de generellt har sämre arbetsförhållanden än män. Chiu (1998) menar att anledningen till att tidigare forskning inte har hittat skillnader i arbetstillfredsställelse mellan könen är på grund av maskerandet av könsskillnader på högre yrkesnivåer. I sin studie fann Chiu (1998) att kvinnor har en betydligt lägre arbetstillfredsställelse än män på grund av bristande möjlighet för inflytande och befordran. Generellt har tidigare forskningsresultat således varit varierande gällande arbetstillfredsställelse och om det skiljer sig mellan könen.

Ray och Pana-Cryan (2021) utförde en studie som syftar till att undersöka relationen mellan arbetsflexibilitet och arbetsrelaterat välbefinnande i USA med hjälp av tre flexibilitetsindikatorer: arbeta hemifrån, ta ledigt och ändra arbetstid. Forskarna menar att det inte finns en universell definition av arbetsflexibilitet, men att det oftast inkluderar termer som hur, när, var och hur länge arbete görs. De vanligaste typer av flexibilitet i USA är förmågan att ändra arbetsplats, ta ledigt och ändra arbetstider (Ray & Pana-Cryan 2021). Tidigare forskning har pekat på att arbetsflexibilitet, i relation till plats och arbetstider, vilket ger arbetstagare en känsla av kontroll över sitt jobb. Samtidigt som det förbättrar deras engagemang och ökar deras arbetstillfredsställelse, vilket i sin tur förbättrar deras hälsa och välbefinnande (Ray & Pana-Cryan 2021). Resultatet visade på att möjligheten till att jobba hemifrån ökade jobbstressen med 22% och arbetstillfredsställelse med 65%. Kvinnor rapporterade 38% mer jobbstress än män. Att vara gift och att bo med en make ökade jobbstressen med 5% och minskade arbetstillfredsställelsen med 5% (Ray och Pana-Cryan 2021). Resultatet visade även på att möjligheten att ändra arbetstider leder till en minskad jobbstress med 20% och en ökad arbetstillfredsställelse med 62% för män. För kvinnor ökade jobbstressen med 32% (Ray och Pana-Cryan 2021). I tidigare forskning från både USA och Europa har man sett att arbetsflexibilitet kunnat bidra till mer balans mellan arbete och familj, vilket i sin tur kan öka arbetstillfredsställelsen (Ray & Pana-Cryan 2021). Dock menar Ray och Pana-Cryan (2021) att arbetsflexibilitet även kan förstärka konflikten mellan arbete och familj då det skapar otydliga gränser mellan jobb- och icke-jobbsfärer. Skillnaden mellan manliga och kvinnliga respondenter var även väldigt tydliga vilket betonar utmaningarna som är kopplade till kön. För framförallt kvinnor visade resultaten på att alla flexibilitetsindikatorer var kopplade till en

ökad sannolikhet för jobbstress, dagar med aktivitetsbegränsningar och minskad sannolikhet för att ha friska dagar (Ray och Pana-Cryan 2021).

2.1.2 Arbete och barn

I en studie av Grant-Vallone & Ensher (2010) fokuserar man på kvinnors karriärval efter att de har fått barn. Resultatet visade på att kvinnor inte nödvändigtvis väljer att helt ställa sig utanför arbetslivet, inte heller väljer de att helt och hålla kliva in i arbetslivet igen, utan de väljer något slag mittemellan-stadie. Kvinnorna använder alltså strategier såsom flexibla arbetstider, deltidsarbete, distansarbete och så vidare. Genom att använda gränslöst arbete (flexibilitet rums- och tidsmässigt) kunde kvinnorna fortsätta arbeta med en flexibel approach, på detta sätt kunde de lägga lika mycket fokus på hushållet. De Sousa (2013) undersökte kopplingen mellan arbete-och familj, samt arbetstillfredsställelsen hos kvinnor med barn. Resultatet visade att kvinnor med barn som starkt identifierar sig med sin mammaroll upplever en ökad konflikt mellan arbete och familj. Det finns även en tydlig koppling mellan denna konflikt och utmattning, samt arbetstillfredsställelse. Alltså kan konflikten mellan familj och arbete leda till högre utmattning och lägre arbetstillfredsställelse hos arbetande kvinnor med barn, på grund av deras fokus på familjerelaterade ansvar. I en artikel av Hodson (1989) visade resultatet att arbetande mammor med barn under 6 år gamla hade en lägre arbetstillfredsställelse jämfört med män. Detta förklaras av att kvinnor oftast ansvarar för att ta hand om barnen. Hodson (1989) lyfter även en studie av Quinn, Staines och McCullough (1974) där resultaten pekar på att arbetande kvinnor med barn under 6 år är mindre tillfredsställda än de utan småbarn. Å andra sidan menar Hodson (1989) att Crosby (1982) rapporterade att singlar och gifta arbetare utan barn är mindre arbetstillfredsställda än gifta arbetare med barn. Resultaten kan anses motstridiga, dock undersöker Quinn et al. (1974) specifikt barn under 6 år medan Crosby (1982) undersöker barn allmänt i alla åldrar. Resultatet förklaras av Hodsons (1989) tolkning av Crosbys undersökning (1982) som att problemen som uppstår och glädjen som tillkommer med barn skiftar uppmärksamheten från arbetsrelaterade bekymmer och riktar det mot familjen istället. I en undersökning av Sekaran (1985) visade resultaten att makar kräver tillfredsställelse från bland annat arbetet för att ha bra mental hälsa. För hustrur krävs dock inte arbetstillfredsställelse för bra mental hälsa, istället påverkas deras mentala hälsa positivt av antalet barn. Vidare belyser resultaten hur hustrur är överbelastade med ansvar över hushållsarbetet, familjefostran och att ta hand om barnen, dessa påfrestningar kan istället försämra deras mentala hälsa (Sekaran 1985). Alsarve, Lundin och Roman (2017) utförde en kvalitativ studie kring ensamstående mammor, deras erfarenheter och hur de hanterar

kombinationen av förvärvsarbete och familjeliv. De skriver, bland annat, att kvinnor med flexibla arbetstider upplever mer stress, då gränserna mellan arbete och familjeliv blir för flytande. Detta trots flexibilitetens underlättande med att få ihop vardagen. En del kvinnor i studien menade även att de inte upplevde någon större skillnad i hushållsarbetet efter att de blivit ensamstående, eftersom de redan innan separationen tagit en så pass stor majoritet av ansvaret.

Kim et al. (2016) undersöker sambandet mellan två former av arbetsflexibilitet och anställdas välbefinnande med fokus på könsskillnaderna. De två formerna av arbetsflexibilitet som undersöks i studien är flexibla scheman samt arbete hemifrån. Kim et al. (2016) menar att trots att kvinnor har arbeten utanför hemmet är det oftast dem som primärt ansvarar för majoriteten av hushållsarbetet. I och med detta är det mer sannolikt att kvinnor värdesätter och utnyttjar flexibilitet i arbetsplatsen för att tillmötesgå och anpassa till krav hemifrån. Enligt tidigare forskning arbetar mammor hemifrån i högre utsträckning än pappor för att kombinera betalt arbete med föräldraansvar (Kim et al. 2016). Därmed har en flexibel arbetsplats varit en viktig resurs för kvinnliga anställda, framför allt mammor, som balanserar arbete och hemmet. Trots att det finns fördelar med arbetsflexibilitet, exempelvis att det oftast positivt korrelerar med arbetstillfredsställelse, har arbetsflexibilitet även sina nackdelar. Bland annat kan det göra gränsen mellan arbete och hem väldigt vag och lätt att korsa (Kim et al. 2016). Resultaten i studien visar att kvinnliga respondenter var mindre sannolika att arbeta hemifrån än män samt hade kvinnor lägre möjligheter för flexibilitet i schemat. Kvinnliga respondenter rapporterade högre nivåer av daglig trötthet samt visade resultat att flexitid kan vara en nackdel för att balansera arbete och familj, däremot visade flexibelt schema generellt på högre arbetstillfredsställelse och lägre stress. Att arbeta hemifrån som del av ens arbete har positivt samband med arbetstillfredsställelse, men att arbeta hemifrån för att komma ikapp med jobbet har ett negativt samband med arbetstillfredsställelse (Kim et al. 2016). Kvinnors förmåga att ändra arbetsschema korrelerar med en ökad konflikt mellan arbete och familj medan för män är förmågan att ändra arbetsschema korrelerat med en lägre konflikt mellan arbete och familj. Jämfört med män visade resultatet att kvinnor upplever högre grad av daglig trötthet när de arbetar hemifrån mer än en gång i veckan (Kim et al. 2016). Studien belyser således hur arbetsflexibilitet kan ha negativa implikationer för kvinnor jämfört med män.

2.1.3 Etnicitet

Det finns en del artiklar som undersöker relationen mellan arbetstillfredsställelse och etniska minoriteter. En stor majoritet av dessa har skett i USA, därför är det viktigt att liknande studier även sker i Europa och Sverige. Ett fokus har varit på skillnaden mellan olika hudfärger (se engelskans "race"), det vill säga mellan svarta, vita, asiater, etcetera. Hersch och Xiao (2016) menar att det fattas forskning kring etnicitet och hudfärg inom arbetstillfredsställelse. I sin undersökning i USA fann de att asiater och svarta arbetare har lägre nivåer av arbetstillfredsställelse generellt jämfört med vita arbetare. I ytterligare en studie som fokuserar på arbetstillfredsställelse och etnicitet, som även får in kön som en aspekt av Hyung-Woo Lee, Peter J. Robertson och Kitai Kim (2019) undersöktes skillnaderna mellan fyra överlappande demografiska grupper: män, kvinnor, vita och etniska minoriteter. Resultaten visade på att det inte fanns några stora avgörande skillnader mellan grupperna, dock fann man mer vaga skillnader som skulle kunna ge en insikt i hur olika faktorer påverkar arbetstillfredsställelsen för dessa fyra grupper. En annan studie av Sungjoon Choi (2017), undersöktes hur arbetsgruppens etniska sammansättning påverkar arbetstillfredsställelsen medarbetarna. Resultatet visade att vita arbetstagare hade högre arbetstillfredsställelse när de utgjorde majoriteten, och detsamma gäller för de etniska minoriteterna, de uttryckte mest arbetstillfredsställelse när de utgjorde majoriteten

2.1.4 Användning av tidigare forskning

Den tidigare forskningen har undersökt hur arbetstillfredsställelsen ser ut främst i USA och i specifika yrkesgrupper. Vi vill undersöka hur detta fenomen ser ut i Sverige samtidigt som vår undersökning inte kommer ha något specifikt fokus när det gäller yrkesgrupper. Det kan göra att vår undersökning blir mer generell och skulle kunna appliceras på flera olika yrkesområden i arbetslivet. Vi kommer likt Kim et al. (2016) använda de flesta kontrollvariablerna som har använts i deras artikel då de visar sig vara viktiga när man undersöker arbetsflexibilitet och arbetstillfredsställelse. Istället för att fokusera på hudfärg (se engelskans "race") i vår uppsats kommer vi att använda etniska svenskar respektive de med utländsk bakgrund som kontrollvariabel (se delkapitel 3.6.4 Kontrollvariabler för operationalisering). Vi kommer även kontrollera om respondenterna har barn under 7 år, istället för 6 år. Utöver detta vill vi använda Kim et al. (2016) för att betona kvinnors dubbelarbete. Ray & Pana-Cryan (2021) nämner könsskillnaderna, dock inte väldigt djupgående. Vi vill komplettera artikeln mer genom att undersöka de mekanismer som ligger bakom de observerade könsskillnaderna i relation till arbetsflexibilitet och arbetstillfredsställelse, för att göra detta har vi tagit hjälp av teorier och

tidigare forskning om kvinnors dubbelarbete. Vi kommer liksom Ray & Pana-Cryans (2021) använda oss av regressionsanalyser för att undersöka syftet med uppsatsen.

2.2 Teori

I detta delkapitel redovisar vi krav- och kontrollteorin, rollteorin och dubbelarbete. Slutligen redovisar vi för hur dessa teorier ska appliceras i vår studie.

2.2.1 Krav- och kontroll

Karasek menar att det finns två viktiga aspekter att skilja mellan när man analyserar arbetsmiljön på individnivå (1979, s. 285). Den första aspekten är arbetskraven som ställs på anställda och den andra aspekten är hur man tar hänsyn till anställdas möjlighet att uppfylla dessa krav. Det vill säga att kraven som ett arbete ställer på en individ i kombination med de möjligheter individen har till att kontrollera sitt eget arbete påverkar hur individen reagerar på arbetsvillkoren (Eriksson & Larsson 2017, s. 432). De krav som ställs på en individ för att denne ska kunna utföra sitt arbete definieras som arbetskrav. Dessa krav kan vara både fysiskt eller psykiskt beroende på arbetet. För egenkontroll finns det två delar som Karasek (1979) lyfter som beskriver handlingsutrymme, dessa är arbetets kvalifikationsgrad och möjlighet till inflytande. Möjligheten att utvecklas och använda sin kompetens på arbetet är kvalifikationsgraden medan möjlighet till inflytande innebär den utsträckning som en anställd får forma upplägget på arbetet (Eriksson & Larsson 2017, s. 433-434). Utifrån detta utvecklade Karasek (1979) en modell, känd som Karaseks krav- och kontrollmodell. I modellen finns fyra typer av arbeten: passiva arbeten, aktiva arbeten, hög-stressarbeten samt låg-stressarbeten, utöver dessa finns även två diagonaler: stress- och aktivitetsdiagonal. När det finns en hög grad av autonomi och inflytande över sitt arbete upplever individen ett ökat välbefinnande och minskad stress, enligt teorin. Skulle individen dock ha begränsad möjlighet att styra och påverka sitt arbete kan det istället minska välbefinnande och öka stress (Karasek 1979).

2.2.2 Rollteori

Mead utvecklade en teori kring symbolisk interaktionism som förklarar hur människors identiteter skapas genom sociala interaktioner (1976). Alltså lär individer sig om världen och sig själv genom att delta i symboliska interaktioner genom att tolka och svara på symboler och tecken såsom språk och handlingar, vilket skapar en gemensam mening i sociala sammanhang. Mead menar att under socialisationsprocessen som sker när man är barn, internaliserar man olika förväntningar och beteendemönstren kopplade till specifika roller vilket formar våra identiteter. Det är även under denna process som den sociala kontrollen blir aktiv, man börjar förstå vad som socialt anses rätt och fel (Mead 1976, s. 117-119). Mead menar även att man börjar internalisera "den generaliserade andre" ett annat ord för samhället. De sociala mönster och beteenden som existerar i samhället börjar man således återspegla för att leva upp till samhällets förväntningar och krav (Mead 1976, s. 119-121). Vidare menar Mead att man på så vis samt genom rollövertagande lär sig anta olika sociala roller (1976, s. 255).

Goffman använder sig av teatraliska metaforer för att tydliggöra hur människor framställer sig själva och intar olika roller i olika sociala sammanhang och interaktioner (2020). Goffman menar att det finns två processer benämnd rolltilldelning och rolltagning, den första innebär att individer får tilldelade roller av samhället som man förväntas inträda i baserat på exempelvis kön, ålder, yrke, eller andra kategoriseringar. Rolltagning däremot, handlar om hur man antar och spelar dessa tilldelade roller (Goffman 2020). Enligt Svensson (1992) är rollkonflikter ett centralt begrepp i rollteorin. Det innebär förväntningar som en individ har riktade mot sig men som inte är tydliga. Svensson (1992) menar att det finns olika typer av rollkonflikter, två av dessa är intrarollkonflikt och interrollkonflikt. Intrarollkonflikt syftar till när förväntningar ställs på en individ i en specifik position där rollen innehåller motstridiga krav. Exempel på en roll när olika förväntningar är svåra att balansera är när föräldraskapets förväntningar är motstridiga. När förväntningar på en individ som är riktade mot olika positioner krockar och är motstridiga, kallas det interrollkonflikt. Exempel på detta kan vara rollen som förälder, partner eller chef. När förväntningar kopplade till olika roller krockar såsom att vara engagerad förälder men samtidigt behöva balansera kraven som tillkommer avsatt vara en god chef (Svensson 1992).

2.2.3 Dubbelarbete

Hochschild (1997) menar att kvinnor utsätts för dubbelarbete, det betalda arbete de utför på sin arbetsplats för att kunna försörja sin familj och det obetalda arbete de utför i hemmet. Det dubbla arbetet leder till problem såsom känslomässig utmattning och trötthet. Hochschild menar alltså att kvinnor drabbas av krav och kontroll från hemmet och tar på sig ansvar för familjen, på ett sätt som män inte gör (Hochschild 1997). Kvinnor jobbar i större utsträckning deltid för att kunna utföra det obetalda arbetet i hemmet, de har alltså en lägre lön vilket i slutändan resulterar i en låg pension. Föräldrapenningen tas även oftast ut av kvinnor mer än av män (Gillberg & Seldén 2017, s. 416). Christine Roman (1994) skriver i sin studie att under 1960-talet var den allra vanligaste familjetypen den med en heltidsarbetande man och hemarbetande kvinna. Med decennierna som gick, tågade kvinnor in i arbetslivet mer och mer, men denna utveckling betydde inte att männen tog mer ansvar i hemmet. Roman (1994) menar att varken mannen eller tekniken har avlastat kvinnans arbete, utan kvinnan är "villkorligt frigiven". Alltså att kvinnans betalda yrkesarbete sker under förutsättningen att hon ansvarar för barn och hem. Detta betyder inte att den genomsnittliga arbetstiden skiljer mellan könen, utan det betyder att fördelningen mellan det obetalda och det betalda arbetet är ojämnt. Majoriteten av hushållsarbetet faller på kvinnorna. Kvinnornas ansvar i hemmet begränsar deras möjlighet att välja arbeten, de kan inte ta vilket arbete som helst och måste ofta gå ner i tid när barnen är små (Roman 1994).

2.2.4 Teoretisk användning

Vi kommer att använda dessa teorier i vår analys för att tolka och förstå vårt resultat. Krav- och kontrollteorin kommer användas för att förstå sambandet mellan arbetsflexibilitet och arbetstillfredsställelse. Rollteorin kommer användas för att förstå skillnaden i arbetstillfredsställelsen mellan kvinnor och män när de har barn. Vi kommer att använda rollteorin för att förstå hur könsroller leder till olika förväntningar för kvinnor och män vilket bland annat leder till dubbelarbete. Dubbelarbete kommer således även användas för att förstå skillnaden mellan könen arbetstillfredsställelse när de har barn under 18 år.

2.3 Hypoteser

H1: Kvinnor har lägre arbetstillfredsställelse än män.

Enligt vår teori kring roller och dubbelarbete hypotiserar vi att kvinnors arbetstillfredsställelse är lägre än män. Resultatet från tidigare forskning har varit varierande kring om arbetstillfredsställelse skiljer sig mellan könen, därmed förhåller vi oss till att denna hypotes

främst tar avstamp i våra teorier kring roller (Mead 1976 & Goffman 2020) och dubbelarbete (Hochschild 1997).

H2: Högre arbetsflexibilitet leder till högre arbetstillfredsställelse.

Baserat på krav- och kontrollteorin hypotiserar vi att högre arbetsflexibilitet leder till högre arbetstillfredsställelse, då låg autonomi och möjligheten till att påverka minskar individens välbefinnande. Detta går även i linje med resultat från viss tidigare forskning (Ray och Pana-Cryan 2021 & Chiu 1998).

H3: Sambandet mellan barn och arbetstillfredsställelse ser olika ut för kvinnor och män.

Utifrån vår teori kring roller och dubbelarbete hypotiserar vi att arbetstillfredsställelsen skiljer sig mellan kvinnor och män när de har barn, vilket även är i linje med resultatet från den tidigare forskningen (Hodson 1989).

H4: Sambandet mellan arbetsflexibilitet och arbetstillfredsställelse ser olika ut för kvinnor och män.

Grundat i ett flertal tidigare studier hypotiserar vi att sambandet mellan arbetsflexibilitet och arbetstillfredsställelse skiljer sig mellan könen. Både Chiu (1998) samt Ray och Pana-Cryan (2021) menar att skillnaderna mellan män och kvinnors arbetstillfredsställelse existerar och har grunder i arbetsflexibiliteten.

3. Metod

Detta kapitel avser arbetets metodologi. Studiens tillvägagångssätt, begränsningar, vilket datamaterial som har använts samt urvalet presenteras. Vidare diskuteras uppsatsens forskningsetik och metodproblem. Slutligen presenteras vilka variabler som används, samt en deskriptiv tabell över variablerna och regressionsdiagnostik.

3.1 Tillvägagångssätt

Vi har valt att använda oss av en kvantitativ metod för att kunna dra generella slutsatser kring forskningsfrågan som inte hade kunnat besvaras på samma sätt, samt i samma utsträckning med en kvalitativ metod (Hjerm & Lindgren 2014, s. 25). En kvantitativ metod kan generera ett resultat som kan generaliseras över hela Sveriges befolkning, på grund av det representativa urvalet i data, detta skulle inte kunna göras på samma vis genom en kvalitativ metod (Hjerm & Lindgren 2014, s. 24). Detta metodval är även att föredra då fenomenet vi valt att undersöka är ett relativt utsträckt fenomen, vilket gör det skäligt att använda en kvantitativ metod då detta tillvägagångssätt undersöker fenomen på bredden jämfört med den kvalitativa metoden som går in på djupet (Hjerm & Lindgren 2014, s. 25). Vi kommer att använda oss av sekundärdata och föra in det i statistikprogrammet Jamovi (The Jamovi project 2023) för att testa våra hypoteser och analysera vårt datamaterial.

Vi kommer att skapa indexvariabler för att skapa gemensamma totalsummor av värden på flera variabler (Djurfeldt et al. 2018, s. 451). Detta gör vi för att flera variabler beskriver samma fenomen som vi vill undersöka, därmed kan indexering av variablerna leda till att vi endast behöver använda en variabel, indexvariabeln, för att beskriva fenomenet istället för flera olika separata variabler (Djurfeldt et al. 2018, s. 451).

Vi kommer även att utföra regressionsanalyser för att testa sambandet mellan två variabler. Genom regressionsanalyser kan vi undersöka om det finns ett samband mellan vår beroende variabel y och vår oberoende variabel x (Djurfeldt et al. 2018, s. 262).

Sambandet mellan en beroende variabel och en oberoende variabel kan förklaras genom denna formel:

$$y = a + bx$$

Vidare kommer vi att utföra multipel regressionsanalys för att testa sambandet mellan den beroende variabeln och flera oberoende variabler. Genom multipel regressionsanalys kan vi undersöka om det finns ett samband mellan vår beroende variabel y och fler oberoende variabler $x_1, x_2, x_n \dots$ (Djurfeldt et al. 2018, s. 262). Detta gör att vi kan undersöka samvariationen mellan variablerna och konstatera om det finns skensamband eller indirekta samband (Eliasson 2022, s. 91).

Sambandet mellan en beroende variabel och flera oberoende variabler kan förklaras genom denna formel:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

I samtliga ekvationer är a interceptet, b anger regressionskoefficienten (Edling & Hedström 2003, s. 97). När alla oberoende variabler har värdet 0, visar interceptet (även kallad konstant) vad det förväntade värdet skulle vara. Regressionskoefficienten anger hur många enheter y -värdet går upp med när x -värdet går upp med 1 enhet (Navarro & Foxcroft 2022, s. 293).

3.2 Metodologisk avgränsning

Vi kommer att avgränsa uppsatsen till att endast undersöka individer som förvärvsarbetar då vi intresserar oss att undersöka faktorer som hör till området arbetslivet såsom arbetstillfredsställelse, vilket inte gör det aktuellt för individer som är arbetslösa att svara på. Vidare kommer vi inte att undersöka olika anställningsformer såsom heltidsanställda, deltidsanställda, timanställda, etcetera. Detta för att vi inte har tillgång till denna information på grund av det befintliga datasetet.

3.3 Datamaterial

Vi kommer använda oss av befintlig insamlad statistik från The International Social Survey Programme (ISSP) från år 2015, denna runda av ISSP handlar om respondenternas arbetsliv. ISSP samlar data genom självadministrerade frågeformulär där endast individer bosatta i Sverige och i åldern 18 eller äldre är delaktiga i denna enkätundersökning. Tidsperioden för datainsamlingen var under 2016 från april månad till maj (Edlund 2017). Urvalsmetoden var ett obunden slumpmässigt urval vilket innebär att alla i populationen har samma möjlighet att bli utvald till studien (Nilsson 2014). Totalt var det 1162 respondenter och svarsfrekvensen låg på 39,5% (Edlund 2017).

3.4 Metodproblem

Ett metodproblem i urval som vi stått inför är att vi inte kan kontrollera för specifika yrkesgrupper i vårt dataset. Detta gör att vi inte kan jämföra skillnader eller likheter i resultat mellan olika yrkesgrupper som exempelvis ingenjörer, lärare, vårdpersonal, etcetera. Detta kan vara ett problem då olika yrkesgrupper har olika förutsättningar, vilket kan påverka deras arbetstillfredsställelse. Vi har dock kontrollerat för lön, vilket vi menar på ett sätt kan kontrollera för olika yrkesgrupper till viss del. Detta eftersom olika yrkesgrupper har olika löner, exempelvis en städares lön jämfört med en ingenjörslön. På så vis kan man säga att vi har kontrollerat för yrkesgrupper eller yrkesgruppernas löner.

Som tidigare nämnt (se 3.2 Metodologiskt avgränsning), finner vi ett metodologiskt problem i och med att vi inte har tillgång till att kontrollera för olika anställningsformer. Eftersom vi använder befintlig data från ISSP, är detta inte något vi kan styra, vilket gör att vi inte kan se om resultatet skiljer sig mellan exempelvis heltid- och deltidsanställda. Då vår studie fokuserar på folk som förvärvsarbetar överlag anser vi inte att detta medför större problem.

Vidare har ännu ett metodproblem varit att det befintliga datasetet har två variabler som mäter samma sak: om respondenten förvärvsarbetar eller inte. Båda frågor mäter i själva verket samma sak. Detta har vi rätt ut genom att filtrera dessa variabler till att behålla alla respondenter som svarat att de förvärvsarbetar på åtminstone en av dessa två variabler och därmed filtrera bort alla andra respondenter.

Ett metodproblem gällande det befintliga datasetet är att den insamlade data är från 2015 vilket gör det 8 år gammalt. Sedan dess har mycket förändrats, bland annat har det varit en pandemi, vilket gör att respondenterna kan ha påverkats till att svara annorlunda för en del frågor jämfört med 2015.

Slutligen, är datasetet befintligt, alltså har vi inte själva samlat in all data. Detta begränsar oss till viss mån då vi inte kan kontrollera alla variabler vi egentligen vill, utan måste anpassa oss till datasetet. Exempelvis har vi inte möjlighet att kontrollera om respondenter har tillgång till socialt stöd från sin omgivning.

3.5 Forskningsetik

I ISSPs etiskt uttalande lyfter de att syftet med ISSP är att samla statistiskt data av hög kvalitet inom det allmänna sociopolitiska intresset. ISSP har representanter över hela världen och det är genom deras internationella grupper som enkäterna är utvecklade och testade som sedan godkänns av ISSPs generalförsamling, vilket är ISSPs huvudsakliga beslutsfattande, överläggnings- och representativa organ. Frågor som ska ställas i enkäter måste även först godkännas av generalförsamlingen som tar hänsyn till den etiska lämpligheten (ISSP u.å.). Enkäterna skickas ut och respondenterna svarar själva, eller genom en face to face-intervju. Dock är telefonintervjuer inte acceptabla (ISSP u.å.). Vi förlitar oss därmed på att ISSP förhåller sig till god forskningsetik.

Enligt Vetenskapsrådet (2002) finns det fyra etiska principer som måste uppfyllas vid all forskning. De fyra principerna är: informationskravet, samtyckeskravet, nyttjandekravet och konfidentialitetskravet. Vi kan dock varken påverka eller styra någon av dessa principer då vi använder oss av befintliga data som samlats in. Därmed förlitar vi oss på att ISSP har följt alla etiska principer. I och med detta följer vi indirekt den europeiska kodexen för forskning och integritet. Den europeiska kodexen har tagit fram fyra principer som lyder: tillförlitlighet, ärlighet, respekt och ansvar. Den första principen, tillförlitlighet, följer vi genom att använda data från en pålitlig källa (ISSP). Den andra principen, ärlighet, uppfyller vi genom att rapportera om arbetet på ett objektiva, rättvist och fullständigt sätt. Respekt uppfyller vi då vi har vördnad till, bland annat, samhället. Den sista principen, ansvarigheten, uppfyller vi genom hela processen av detta arbete, samt erhåller aktsamhet till möjliga konsekvenser. Utöver alla principer följer vi god forskningssed, exempelvis vid genomförandet av forskningen då vi analyserar vår forskning på ett noggrant och etiskt sätt. Vid hantering av data har vi sett till att allt material bevaras på ett lämpligt sätt under relevant tid, samt att vi redovisar öppet hur vi fått tillgång till data (ALLEA 2018). En negativ aspekt med att arbeta med data som vi inte själva har samlat in är att vi inte kan styra validiteten och reliabiliteten på samma sätt som ifall vi hade samlat in alla data på egen hand genom enkäter eller intervjuer. Trots detta bedömer vi att data från ISSP är en mycket pålitlig källa.

Reliabilitet och validitet är två viktiga begrepp inom den kvantitativa forskningen, de visar på forskningens kvalitet menar Bryman (2018, s. 72). Reliabilitet innebär att forskningen är tillförlitlig och att resultatet från studien blir detsamma om någon testade det igen. Intern

reliabilitet avser hur väl delar av det som mäts mäter samma sak. Exempelvis, att vardera variabel i en indexvariabel korrelerar med varandra, och är relevanta för indexet. Ett sätt att mäta den interna reliabiliteten är genom att testa för Cronbach's alfa (vilket vi redogör för i delkapitel 3.5.5) (Bryman 2018, s 208-209). Validitet innebär studiens relevans och i vilken mån det som ska mätas faktiskt mäts, det finns flera olika delar av validiteten, en av de delarna som är relevant för en kvantitativ undersökning är mättningsvaliditet. Mättningsvaliditet är likt reliabilitet då det är ett slags mått för om ett begrepp stämmer överens med begreppets samstämmiga definition. Alltså, om måttet av ett begrepp är labilt är det inte reliabelt och kan inte heller utgöra ett acceptabelt mått för validitet, vilket leder till en instabil tolkning av resultatet (Bryman 2018, s.73). Vi har sett till att våra begrepp är mättningsvalida med hjälp av Cronbach's alfa samt teoretiska definitioner.

3.6 Variabler

I detta delkapitel redogör vi för de variabler som används i våra mätningar samt vår operationalisering av variablerna. Vidare presenteras en deskriptiv statistik över alla variabler och slutligen regressionsdiagnostik.

3.6.1 Filtrering

Då vi avgränsar uppsatsen till att endast undersöka respondenter som förvärvsarbetar, filtreras variablerna som mäter om respondenter förvärvsarbetar eller inte. Alla respondenter som inte förvärvsarbetar exkluderas, vilket lämnar oss med svar endast från de förvärvsarbetande respondenterna. Vi har vidare angett alla respondenter som valt svarsalternativet "vet ej" när de svarar på enkäten som "missing", alltså har vi angett dem som bortfall.

3.6.2 Beroende variabel

I vår studie definieras arbetstillfredsställelse utifrån hur tillfredsställd och nöjd respondenten är med sitt arbete, vilket är i enlighet med Furåkers (2012) definition tolkat av Berglund (2017, s. 456). Respondentens attityd till arbete mäts således genom mer arbetstillfredsställande eller mindre arbetstillfredsställande.

Vi har skapat en indexvariabel för arbetstillfredsställelse, vår beroende variabel, som består av fem variabler. Dessa fem variabler mäter: hur nöjd respondenten är med sitt arbete (se fråga 23, bilaga 1), hur stressigt respondenten upplever sitt arbete (se fråga 13, bilaga 1), om

respondenten skulle byta till något annat arbete än nuvarande arbetet om hen fick chansen (se fråga 25a, bilaga 1), om respondenten är stolt över arbetet hen utför (se fråga 25b, bilaga 1), hur troligt det är att respondenten kommer att försöka få arbete hos en annan arbetsgivare under det närmsta året (se fråga 27, bilaga 1). Eftersom svarsalternativen är kodade enligt olika skalor har skalorna ändrats så att alla individuella variabler går från 0 till 5. På så sätt kommer alla frågor få samma tyngd i den indexvariabel vi sedan skapar. Detta gör att vår slutliga indexvariabel går från en skala 0 till 25, där 0 motsvarar inte alls arbetstillfredsställd och 25 helt arbetstillfredsställd.

3.6.3 Oberoende variabler

För variabeln som visar respondentens kön har vi kodat om till en binär variabel där alla kvinnor tilldelas värdet 1 medan män tilldelas värdet 0. Respondenternas kön var inte en fråga i enkäten utan taget ur det nationella registret. Denna variabel är en av våra oberoende variabler.

Arbetsflexibilitet (även benämnt gränslöst arbete) definieras som respondentens möjlighet att själv bestämma över sitt arbete i denna uppsats vilket är i enlighet med definitionen av Allvin et al. (2006, s. 35). Detta innefattar flexibiliteten att kunna utföra arbete på olika platser, det vill säga att arbetet inte är bunden till en arbetsplats, vilket även benämns distansarbete (Allvin et al 2006, s. 40). Arbetsflexibilitet innebär även att kunna bestämma eller ändra sina arbetstider eller schema och att bestämma sina arbetsuppgifter. Likt Ray och Pana-Cryan definierar vi således arbetsflexibilitet som hur, när, var och hur länge arbetet görs (2021). Begreppet är således i enlighet med krav- och kontrollteorin, då det definieras som möjligheten för kontroll över sin arbetssituation.

För att mäta arbetsflexibilitet har vi skapat en indexvariabel, som består av sex variabler, alltså en av våra oberoende variabler. Dessa sex variabler mäter om respondenten: arbetar hemifrån under ordinarie arbetstid (se fråga 14a, bilaga 1), arbetar på helger (se fråga 14b, bilaga 1), själv kan bestämma hur det dagliga arbetet är organiserat (se fråga 17, bilaga 1), själv kan bestämma över när arbetsdagen börjar respektive slutar (se fråga 15, bilaga 1), har möjlighet att ta ledigt en eller två timmar under arbetstid för att ta hand om personliga- eller familjeangelägenheter (se fråga 18, bilaga 1), samt hur ofta respondenten känner att andra lägger sig i hur hens arbetsuppgifter ska utföras (se fråga 35, bilaga 1). I samtliga frågor innebär ett högre värde en större grad av frihet och flexibilitet. Eftersom svarsalternativen är kodade

enligt olika skalor har skalorna ändrats till att de för varje variabel går från 0 till 5. På så sätt kommer alla frågor få samma tyngd i den indexvariabel vi sedan skapar. Detta gör att vår slutliga indexvariabel går från en skala 0 till 30, där 0 motsvarar ingen arbetsflexibilitet och 30 fullständig arbetsflexibilitet.

3.6.4 Kontrollvariabler

Vi kommer i denna uppsats definiera etniska svenskar som respondenter med minst en förälder som är född i Sverige. Medan de med utländsk bakgrund kommer att definieras som respondenter där båda föräldrar är födda i ett annat land än i Sverige.

Vi skapade en dummyvariabel för etniska svenskar, en kontrollvariabel, som består av två variabler. Den första variabeln undersöker vilket land respondentens far föddes i medan den andra variabeln undersöker vilket land respondentens mor föddes i. Vi kodade om båda variabler så att alla respondenter som svarade att båda föräldrar är födda utomlands blir tilldelade värdet 0 medan respondenter som svarade att minst en förälder är född i Sverige blir tilldelade värdet 1. Detta gör att vår dummyvariabel blir en binär variabel där alla etniska svenskar blir tilldelade värdet 1 och alla med utländsk bakgrund tilldelas värdet 0.

Vi har vidare omvandlat variabeln för inkomst före skatt, en kontrollvariabel, till inkomst före skatt i tusentals kronor. Ett kurvlinjärt samband mellan inkomst och arbetsflexibilitet är modellerat.

Vidare har vi transformerat variabeln som mäter respondentens högsta utbildning till en dummyvariabel, denna variabel används som kontrollvariabel. Vi har delat in variabeln i tre kategorier. Respondenter har antingen låg utbildning, medelhög utbildning eller hög utbildning. Respondenter som har inte har studerat på högskola eller universitet hamnar i kategorin lågutbildade. Respondenter som har studerat på högskola eller universitet utan att få examen eller där utbildningen var mindre än 3 år, kategoriseras som medelhög utbildade. Respondenter som har svarat att de har studerat på högskola eller universitet i minst 3 år med examen, kategoriseras som högutbildade.

För variabeln som mäter om respondenter har blivit diskriminerade på arbetslivet, en av våra kontrollvariabler, har vi kodat om till en binär variabel. Respondenter som har svarat att de har

blivit diskriminerade i arbetslivet tilldelas värdet 1 medan respondenter som svarat att de inte blivit diskriminerade i arbetslivet blir tilldelade värdet 0.

Nedan redogörs övriga kontrollvariabler som vi använder men som vi inte har ändrat på:

- **Ålder** - mäter hur gamla respondenterna är. Respondenten svarade genom att ange vilket årtal de är födda.
- **Antal barn mellan 0 och 6** - mäter hur många barn respondenten har i hushållet som är under ålder 7.
- **Antal barn mellan 7 och 17** - mäter hur många personer i hushållet som är i åldrarna 7 till 17.
- **Arbetstimmar** - mäter hur många timmar i genomsnitt respondenten arbetar i veckan, inkluderat övertid.

3.6.5 Cronbach's Alfa

Utifrån teori och tidigare forskning har vi format våra indexvariabler för arbetsflexibilitet och arbetstillfredsställelse. Indexen mäter olika dimensioner av arbetsflexibilitet och arbetstillfredsställelse, men vi väljer att även kolla för indexens Cronbach alfa. Värden under 0,8 anses vara mindre reliabla enligt Navarro och Foxcroft (2022, s. 461). Även resultat över 0,7 kan accepteras, och resultat över 0,6 kan räknas som "tillfredsställande" (Bryman 2018, s. 209). Enligt vår analys får vår indexvariabel för arbetsflexibilitet värdet 0,690 och indexvariabeln för arbetstillfredsställelse får värdet 0,724, vilket är under 0,8 men runt 0,7. Därmed kan dessa anses vara mindre reliabla enligt Navarro och Foxcroft (2022) men acceptabla enligt Bryman (2018). Dock menar vi att Cronbach's alfa värdet inte tar hänsyn till indexvariablernas olika sidor. Alltså finns det inte endast ett "rätt" sätt att mäta fenomenet på, då de är komplexa med olika dimensioner och delar som Cronbach's alfa inte tar hänsyn till. Det vi kan konstatera är att värdena är runt 0,7, alltså nära 0,8, vilket vi anser rimligt. Med hänsyn till tidigare forskning och Cronbach's alfa anser vi det därmed skäligt att använda oss av våra variabler för att skapa indexvariabeln för arbetsflexibilitet och arbetstillfredsställelse.

Tabell 1. Cronbach's alfa värden för indexvariabler.

	Cronbach's α
Arbetsflexibilitet	0,690
Arbetsstillfredsställelse	0,724

3.6.6 Deskriptiv statistik

Nedan redovisas en tabell med alla våra variabler. Observationer är antal respondenter som svarat på frågan. Bortfall är antal respondenter som inte har svarat på frågan. Medelvärde är det genomsnittliga värdet som svarats. Median är det mittersta värdet, när alla värdena är uppställda i storleksordning. Standardavvikelse är den genomsnittliga avvikelsen från medelvärdet. Min är det minsta värdet och max är det högsta värdet.

Tabell 2. Deskriptiv statistik för dummy- och indexvariabler.

Dummy-och indexvariabler	Observationer	Bortfall	Medelvärde	Median	Standard avvikelse	Min	Max
Arbetsstillfredsställelse	617	63	15,336	15,820	4,293	2,500	25
Arbetsflexibilitet	658	22	14,671	14,580	14,918	1,250	28,750
Etniska svenskar	668	12	0,898	1	0,303	0	1

Tabell 3. Deskriptiv statistik för kontrollvariabler.

Kontroll-variabler	Observationer	Bortfall	Medelvärde	Median	Standard avvikelse	Min	Max
Arbetstimmar	657	23	38,807	40	8,727	4	70
Utbildning	678	2	9,311	10	2,931	1	13
Ålder	680	0	46,329	47	11,858	18	73
Kvinna	680	0	0,543	1	0,499	0	1
Antal barn 0-6	559	121	0,356	0	0,696	0	5
Antal barn 7-17	582	98	0,534	0	0,845	0	5
Diskriminerad i arbetslivet	657	23	0,164	0	0,371	0	1
Inkomst brutto tkr	658	22	37,195	30,525	48,150	1	840

3.6.7 Regressionsdiagnostik

Genom den minsta kvadratmetoden kan det uppstå problem med data som leder till att värden inte är väntevärdesriktiga. För att undersöka om vi har problem i vår modell har vi undersökt förekomsten av outliers och heteroskedasticitet (ej visat här). Resultaten visade på att vår modell inte ska ha problem med outliers eller heteroskedasticitet. Vidare har vi undersökt för multikollinearitet enligt tabell 4. Enligt denna statistik ser vi att vi har någorlunda högt VIF värde (Kvinna) som precis överstiger 5. Detta kan innebära att vi har lite problem med multikollinearitet i vår modell på grund av det förhöjda värdet. VIF värdet för variabeln kvinna kan dock förklaras av att den finns i flera interaktioner, som visar sig vara signifikanta i vår

modell (se resultat). Detta gör det rimligt att variabeln är precis på gränsen över 5 i VIF värde. Då variabeln även har en försvarbar plats i modellen enligt uppsatsens syfte, indikerar detta förhöjda VIF värde därmed på inga praktiska problem i modellen.

Tabell 4. Multikollinearitetsstatistik över variabler.

	VIF	Toleranc e
Kvinna	5,34	0,19
Etniska svenskar	1,03	0,98
Arbetsflexibilitet	1,42	0,98
Ålder	1,53	0,65
Inkomst brutto i tkr	3,13	0,32
Inkomst brutto i tkr ²	3,11	0,32
Utbildning	1,04	0,96
Arbetsstimmar	1,10	0,91
Antal barn 0-6	1,57	0,64
Antal barn 7-17	1,37	0,73
Diskriminerad i arbetslivet	1,03	0,97
Kvinna x arbetsflexibilitet	2,98	0,34
Kvinna x antal barn 0-6	1,66	0,60
Kvinna x antal barn 7-17	1,52	0,66

4. Resultat

I detta kapitel presenteras den empiriska undersökningen, det vill säga vårt resultat. Vi inleder med att endast testa för våra oberoende variabler mot den beroende variabeln, utöver det har vi även testat för kontrollvariablerna. I kapitlet redogör vi för förhållandet mellan resultaten och våra hypoteser, det vill säga; H1: Kvinnor har lägre arbetstillfredsställelse än män, H2: Högre arbetsflexibilitet leder till högre arbetstillfredsställelse, H3: Sambandet mellan barn och arbetstillfredsställelse ser olika ut för kvinnor och män, H4: Sambandet mellan arbetsflexibilitet och arbetstillfredsställelse ser olika ut för kvinnor och män.

4.1 Regressionsanalyser utan kontrollvariabler

Vi börjar med att undersöka vår beroende variabel och våra två oberoende variabler var för sig för att undersöka våra frågeställningar och hypoteser samt det direkta sambandet mellan dessa variabler.

Tabell 5. Regressionsmodeller med arbetstillfredsställelse som beroende variabel (standardfel inom parentes).

	Modell 1	Modell 2
Intercept	15,695***	11,259***
	(0,252)	(0,517)
Kvinna	-0,677*	
	(0,345)	
Arbetsflexibilitet		0,280***
		(0,033)
Justerat R²	0,005	0,104
Antal observationer	617	599

* $P < 0,05$; ** $P < 0,01$; *** $P < 0,001$

Modell 1 visar att det finns ett statistiskt signifikant samband mellan kön och arbetstillfredsställelse. Enligt modellen har män högre arbetstillfredsställelse än kvinnor, när vi inte kontrollerar för andra variabler, vilket innebär att det inte beror på slumpens inverkan

på urvalet. Enligt denna modell skulle vi därav kunna förkasta vår hypotes 1. I modell 2 analyseras arbetsflexibilitet i relation till arbetstillfredsställelse, utan att kontrollera för andra variabler. Vi ser då ett samband mellan den beroende och oberoende variabeln som är statistiskt signifikant. Det vill säga att vi med 99,9% säkerhet kan säga att mer arbetsflexibilitet samvarierar med högre arbetstillfredsställelse. Detta innebär att vi inte förkastar vår hypotes 2 utan behåller den, enligt denna modell.

4.2 Regressionsanalyser med kontrollvariabler

För att ytterligare undersöka resultaten och hypoteser vidare behöver vi testa med kontrollvariabler för att se om resultatet blir detsamma eller om det blir några förändringar.

Tabell 6. Multipel regressionsmodeller med arbetstillfredsställelse som beroende variabel (standardfel inom parentes). Modell 4 inkluderar alla interaktioner.

	Modell 3	Modell 4
Intercept	10,517 (1,530)	10,719 (1,615)
Kvinna	0,174 (0,411)	0,113 (1,246)
Arbetsflexibilitet	0,262*** (0,042)	0,251*** (0,054)
Etniska svenskar	0,448 (0,644)	0,384 (0,640)
Ålder	0,046** (0,018)	0,048** (0,018)
Inkomst brutto i tkr	0,005 (0,011)	0,005 (0,011)
Inkomst brutto i tkr²	-0,000 (0,000)	-0,000 (0,000)
Utbildning:		
Hög utbildning - låg utbildning (a)	-0,115 (0,448)	-0,233 (0,446)
Medelhögutbildning - lågutbildning (a)	-1,294** (0,547)	-1,413** (0,544)
Arbetstimmar	-0,026 (0,024)	-0,027 (0,024)
Diskriminerad i arbetslivet	-1,663*** (0,519)	-1,682*** (0,515)
Antal barn 0-6	-0,330 (0,296)	0,342 (0,401)
Antal barn 7-17	-0,354 (0,242)	-0,751* (0,323)
Kvinna x Arbetsflexibilitet		0,006 (0,081)
Kvinna x Antal barn 0-6		-1,359** (0,534)
Kvinna x Antal barn 7-17		0,984* (0,484)
Justerat R2	0,140	0,155
Antal observationer	433	433

* $P < 0,05$; ** $P < 0,01$; *** $P < 0,001$

(a): Låg utbildning är referenskategori för utbildningsvariablerna

I tabell 6 har vi testat för våra 2 primära oberoende variabler: kvinnor och arbetsflexibilitet, men även fört in flera kontrollvariabler. I modell 3 är de variabler som är statistiskt signifikanta ålder (vi har även testat för ett kurvlinjärt samband för ålder (ej visat i resultat) som inte var signifikant), medelhög utbildning och om man blivit diskriminerad på arbetsmarknaden. Vi ser även att variabeln kvinnor inte längre är statistiskt signifikant. Till en början, i modell 1 (tabell 5) när vi inte kontrollerar för övriga variabler ser det ut som kön korrelerar med arbetstillfredsställelse. Dock visar det sig nu att kön inte korrelerar med arbetstillfredsställelse, vilket kan förklaras av att variabeln kvinna samvarierar med en annan variabel som i sin tur samvarierar med arbetstillfredsställelse. Därmed är kvinna signifikant till en början (utan kontrollvariabler), men sedan försvinner sambandet när vi kontrollerar för andra variabler. Variabeln etniska svenskar är inte heller statistiskt signifikant men arbetsflexibilitet förblir signifikant. Ju mer arbetsflexibilitet man har desto högre arbetstillfredsställelse har man, enligt denna modell. Enligt modellen ökar även arbetstillfredsställelse ju äldre man blir. De med låg utbildning har även en högre arbetstillfredsställelse än de med medelhög utbildning, kontrollerat för övriga variabler. De som blivit diskriminerade på arbetsmarknaden har lägre arbetstillfredsställelse än de som inte blivit diskriminerade enligt modellen. Enligt modell 3 kan vi med säkerhet förkasta hypotes 1 som pekar på att kvinnor har högre arbetstillfredsställelse än män då resultatet inte är signifikant. Enligt modellen förkastar vi inte Hypotes 2 då resultatet visar att högre arbetsflexibilitet samvarierar med högre arbetstillfredsställelse, kontrollerat för övriga variabler.

För att undersöka hypotes 3 och 4 tillämpas ytterligare en modell (modell 4) där vi interagerar variablerna kvinna med arbetsflexibilitet, barn under 7 och barn mellan 7 och 17. Vidare har vi även i modell 4 interagerat variablerna arbetsflexibilitet och barn mellan 0 och 6 samt barn mellan 7 och 17 (ej visat i modellen), dock visade resultaten på att det inte är signifikant och därmed finns det inget samband mellan dessa interaktioner och arbetstillfredsställelse. I modell 4 har vi precis samma beroende variabel och kontrollvariabler som föregående modell, men här har vi följaktligen även interaktioner. Enligt modellen (modell 4) ser vi att interaktionen mellan kvinna och arbetsflexibilitet inte är statistiskt signifikant, vilket innebär att sambandet mellan arbetsflexibilitet och arbetstillfredsställelse inte skiljer sig mellan könen. Detta gör att vi kan förkasta hypotes 4 som menar att sambandet skiljer sig mellan könen.

Interaktionerna mellan kvinnor och barn under 7 och barn mellan 7 och 17 är dock statistiskt signifikanta. Detta innebär att kvinnor med fler antal barn under 7 år gamla är mindre

arbetstillfredsställda jämfört med män med fler antal barn under 7 år gamla, det är alltså en effekt av den interaktionen som visas. Således återfinns skillnaden mellan könen i populationen. Skillnaden i arbetstillfredsställelse mellan könen när de har barn under 7 år illustreras även tydligt i grafen nedan (se graf 1). För kvinnor är det ett negativt samband medan för män är det ett positivt men icke signifikant samband. Skillnaden i effekt är statistiskt signifikant.

Graf 1. Arbetstillfredsställelse i y-led och antal barn under 7 år i x-led, fördelat mellan kvinnor och män.

Arbetstillfredsställelse i förhållande till barn 0-6 år och kön



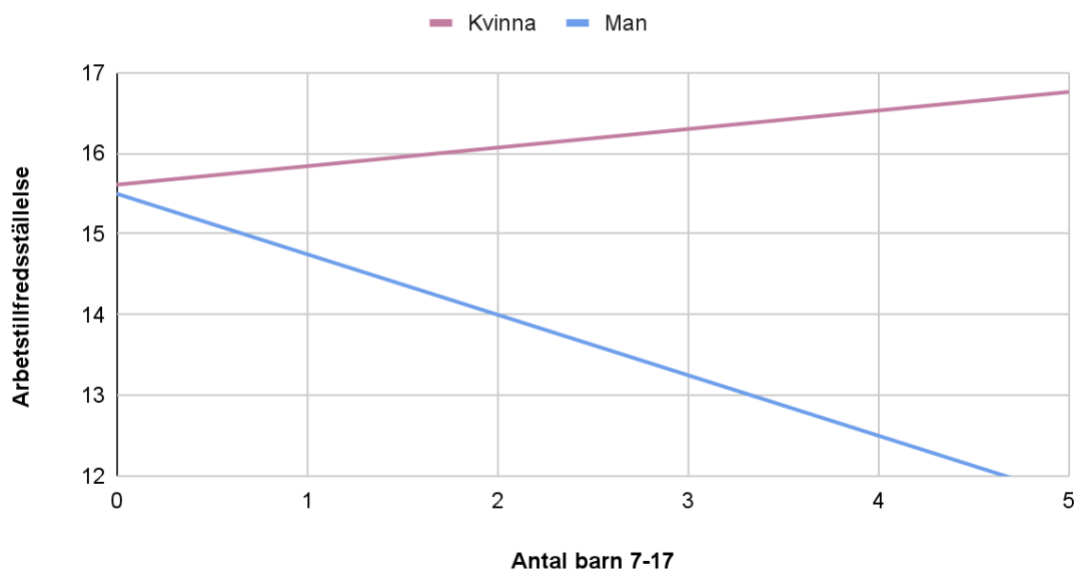
Denna graf visar den predicerade skillnaden mellan könen i arbetstillfredsställelse när de har barn under 7 år, konstanthållt för övriga variabler. Enligt grafen ser vi hur kvinnor har tydligt lägre arbetstillfredsställelse ju fler barn de har som är mellan 0 och 6 jämfört med männen som har en lutning som går uppåt istället. Männen i arbetstillfredsställelse ökar alltså med ju fler barn de har som är mellan 0 och 6. Enligt grafen och modell 2 visar det tydligt hur kvinnors arbetstillfredsställelse minskar med 1 enhet med varje antal barn mellan åldern 0 och 6. Skillnaden i arbetstillfredsställelsen mellan könen när de har barn under 7 år är statistiskt signifikant enligt modellen.

Enligt modell 2 visar resultatet även på att män med fler antal barn mellan 7 och 17 år gamla är mindre arbetstillfredsställda jämfört med kvinnor med fler antal barn mellan 7 och 17 år gamla. Det vill säga att barn-effekten på arbetstillfredsställelse mellan kvinnor och män är olika när de har barn mellan 7 och 17 år. Detta illustreras tydligt i grafen nedan (se graf 2). För

kvinnor är det ett svagt positivt samband medan för män är det ett negativt och signifikant samband. Skillnaderna i arbetstillfredsställelse mellan könen är statistiskt signifikant. Detta innebär att resultatet inte beror på slumpens inverkan på urvalet och därmed kan skillnaden mellan könen återfinnas i populationen.

Graf 2. Arbetstillfredsställelse i y-led och antal barn mellan 7-17 år i x-led, fördelat mellan kvinnor och män.

Arbetstillfredsställelse i förhållande till barn 7-17 år och kön



Denna graf visar på den predicerade skillnaden i arbetstillfredsställelse mellan könen när de har barn i hushållet mellan åldrarna 7 och 17, konstanthållet för övriga variabler. Grafen ser ut att nästan säga emot den tidigare grafen, alltså att ju fler barn i hushållet i detta åldersspann ju lägre arbetstillfredsställelse har männen, medan kvinnornas arbetstillfredsställelse ökar med antalet barn mellan åldrarna 7 och 17. Enligt modellen (modell 4) ökar dock kvinnors arbetstillfredsställelse endast med cirka 0,2 enheter, vilket kan avrundas till 0. Kvinnors arbetstillfredsställelse påverkas följaktligen inte av antalet barn de har mellan åldrarna 7 och 17 medan mäns arbetstillfredsställelse minskar signifikant med antalet barn mellan åldrarna 7 och 17.

Enligt dessa resultat kan vi således behålla hypotes 3 då resultatet visade på signifikanta skillnader i arbetstillfredsställelse mellan könen när de har barn.

5. Analys

I detta kapitel kommer vi att tillämpa våra teorier och tidigare forskning på vårt resultat för att få en bättre förståelse för vad resultaten innebär.

5.1 Arbetsflexibilitet & krav- och kontroll

Enligt vårt resultat, oavsett om vi kontrollerade för övriga variabler eller inte, finns det ett samband mellan arbetstillfredsställelse och arbetsflexibilitet. Enligt vår operationalisering av arbetsflexibilitet är den i enlighet med definitionen av kontroll i Karaseks (1979) krav- och kontrollteori. Resultatet visade på att högre grad av arbetsflexibilitet samvarierar med högre arbetstillfredsställelse. Detta går i linje med krav- och kontrollteorin som menar på att en individ som har mindre utrymmen för att styra och påverka sitt arbete (det vill säga arbetsflexibilitet) kan bli negativt påverkad. Detta i kombination med höga krav kan således leda till ökad stress (Karasek 1979). Högre grad av autonomi och inflytande över sitt arbete kan öka individens välbefinnande och istället minska stress enligt Karasek (1979), vilket i sin tur även leder till ökad arbetstillfredsställelse. Krav- och kontrollteorin förklarar således hur resultatet av mer autonomi och kontroll över sitt arbete leder till positiva konsekvenser, varav högre arbetstillfredsställelse är en av dem. Vårt resultat är även rimligt utifrån Ray och Pana-Cryan (2021) undersökning som menade att det finns ett samband mellan arbetsflexibilitet och känsla av kontroll över sitt jobb. Genom en ökad känsla av kontroll av sitt arbete minskar även stress samtidigt som välbefinnande ökar, menar Karasek (1979). Ökad arbetsflexibilitet ökar engagemanget bland arbetstagare samtidigt som det ökar arbetstillfredsställelsen vilket i sin tur ökar välbefinnande menar Ray & Pana-Cryan (2021), vilket även är i linje med krav- och kontrollteorin (Karasek 1979).

Ray och Pana-Cryan (2021) menar på att det fanns skillnader mellan kvinnor och män när det kommer till arbetsflexibilitetens påverkan på arbetstillfredsställelse, alltså att kvinnor har lägre arbetstillfredsställelse än män, vilket inte är något som återfinns i vårt resultat. Resultatet visar endast på att det finns skillnader i kvinnors och mäns arbetstillfredsställelse när vi inte kontrollerar för övriga variabler. Ett liknande resultat kring kön och arbetstillfredsställelse fick Kim et al. (2016). Deras resultat visade att kraven på en arbetande förälder kan se annorlunda ut, med hjälp av krav- och kontroll kan man möjligtvis utforska sambandet mellan arbetets krav, kontroll och föräldraskapets olika förhållanden. Vårt resultat visar hur föräldraskapets krav kan gå i faser, mönster över hur män och kvinnors arbetstillfredsställelse skiftar antyder

på att kravens inverkan på föräldrarna fluktuerar beroende på antal barn samt barnens ålder. Krav och kontroll-teorin kan således verka som en förklarande ram för våra resultat, som indikerar att krav och kontroll i arbetslivet kan spela en väsentlig del för föräldrars arbetstillfredsställelse.

Det positiva sambandet mellan arbetstillfredsställelse och arbetsflexibilitet i vårt resultat har även fångats upp i andra studier. Det som vi dock inte kunnat mäta är hur arbetsflexibilitet påverkar andra delar av individers liv, till exempel vilka stressorer som förekommer och hur de delar upp arbetet under dagen för att få ihop det med vardagssysslor. Aronsson och Mellner (2019) menar att många observationer har visat på hur arbetsflexibilitet kan leda till intensivare konflikter mellan arbetsliv och privatliv och att generell ohälsa ökar. Det visar alltså på att arbetsflexibilitet inte alltid bör ses som något som påverkar individen positivt, vilket även överensstämmer med det Sandberg (2019) skriver. I de observationer som Aronsson och Mellner (2019) skrivit om, framkommer det att flexibiliteten uppskattas av småbarnsföräldrar, då det hjälper dem att få ihop vardagslivet. Detta är ett resultat som inte överensstämmer med vår modell då resultatet inte visade sig ha betydelse när vi interagerade arbetsflexibilitet med barn mellan 0 och 6 samt barn mellan 7 och 17. Resultatet indikerar alltså på att det inte finns ett samband mellan arbetstagare som har barn under 18, och har mer arbetsflexibilitet, även skulle ha högre arbetstillfredsställelse.

Vidare lyfter även Ray och Pana-Cryan (2021) de negativa aspekterna av arbetsflexibilitet. Trots att deras resultat pekar mot att olika arbetsflexibilitets-indikatorer samvarierar positivt med arbetstillfredsställelse, vilket stämmer överens med vårt resultat, visade resultaten även i samband med detta på ökad jobbstress, för framför allt kvinnor, i samband med en ökad arbetsflexibilitet. Detta belyser arbetsflexibilitetens komplexa dynamik. Trots att arbetsflexibilitet kan påverka arbetstillfredsställelse positivt har den negativa implikationer för kvinnor då det ökade sannolikheten för jobbstress, dagar med aktivitetsbegränsningar och minskad sannolikhet för att ha friska dagar (Ray & Pana-Cryan 2021). Detta är även något Alsarve, Lundin och Roman (2017) lyfter, då de menar att gränserna mellan arbete och familjeliv blir otydliga vilket skapar mer stress. Vidare går detta även i linje med Kim et al. (2016) som menar att flexibla arbetsmetoder har negativa implikationer på kvinnor då det ökar arbete- och familjekonflikten samt ökar daglig trötthet.

5.2 Rollteori & dubbelarbete

Resultatet kring kvinnor och mäns arbetstillfredsställelse med barn mellan 0–6 samt barn med 7–17 kan nästan anses lite motstridiga vilket är något som även Hodson (1989) har belyst i sin studie. Quinn et al. (1974) fann att arbetande kvinnor med barn under 6 år var mindre arbetstillfredsställda än de utan barn, medan Crosby (1982) menade på att arbetare utan barn är mindre arbetstillfredsställda än arbetare med barn. Detta visar på den komplexa dynamiken i balansen mellan arbete och familj. Vårt resultat ger emellertid mer tydlighet och förståelse för det polära resultatet genom att exemplifiera hur arbetstillfredsställelsen skiftas beroende på kön i samband med antal barn och barnens ålder med hjälp av teori kring roller och dubbelarbete.

5.2.1 Barn 0–6

Resultatet visade att kvinnor rapporterade lägre grad av arbetstillfredsställelse jämfört med män med barn mellan 0 och 6 år, vilket kan förklaras med hjälp av rollteorin. Mead (1976) menar att individers beteenden och identiteter formas genom att anta olika sociala roller, interaktioner och internaliserade beteendemönster. Inom sammanhanget kön och föräldraskap kan kvinnor och män uppleva och utöva sina roller som föräldrar på olika sätt på grund av de olika förväntningar och normer som finns för könsrollerna. Då det finns förutfattade meningar kring att kvinnor ska vara de huvudsakliga vårdarna, speciellt som föräldrar, medan män förväntas försörja familjen, kan det påverka kvinnors och mäns föräldraskap på olika sätt. Detta kan även bekräftas genom att kvinnor framför allt tar ut föräldrapenningen alltmer än män (Gillberg & Seldén 2017, s. 416) vilket belyser hur kvinnor och män förhåller sig till könsrollerna. Med barn som är mellan 0 och 6 år gamla krävs det mycket omsorg, övervakning och uppmärksamhet, vilket gör det svårt att samtidigt behöva balansera arbete. Kvinnor förväntas således primärt vårda barnen medan männen kan fokusera på sin karriär. De kvinnor som samtidigt även jobbar, blir därav belastade med att balansera arbete och barn, vilket även är något Kim et al. (2016) skriver om i sin studie. Att kvinnan förvärvsarbetar sker endast under förutsättningen att hon även ansvarar för hushållet och barnen, vilket uttrycker det dubbla arbetet (Roman 1994). Vidare om man ytterligare tillägger arbetsflexibilitet i det hela kan det leda till ökad stress för framför allt kvinnor då det kan stärka konflikten mellan arbete och familj på grund av ett mer gränslöst arbete, enligt Ray och Pana-Cryan (2021). Att kvinnor blir tröttare av att jobba hemifrån, jämfört med män, kan förklaras av det dubbla arbete som Hochschild (1997) skriver om. Det finns alltså en stor chans att när kvinnor arbetar hemifrån

gör de två arbeten samtidigt, det betalda och obetalda arbetet. Det vill säga den dubbla bördan kvinnor socialiseras in till att betunga, alltså balansen mellan förvärvsarbete och det obetalda arbetet i hemmet. Kvinnor drabbas alltså av krav om att ansvara över hushållet i samband med krav utanför hemmet, något som män inte utsätts för i samma utsträckning. Alltså axlar kvinnor kraven från arbete samtidigt som de behöver tillfredsställa kraven från hemmet, vilket gör att männen inte behöver ta ansvaret för det och istället endast behöver fokusera på karriären och att försörja familjen, vilket förklarar den högre graden av arbetstillfredsställelse från män när de har barn mellan 0 och 6 år.

Vidare stämmer resultaten överens med Kim et al.:s (2016) resultat som indikerade att kvinnor som jobbar hemifrån mer än en gång i veckan är tröttare, jämfört med män som gynnas av arbetsflexibiliteten. Möjligheten till att ändra på sitt arbetsschema och arbetsplats för dagen skapar en ökad konflikt mellan arbete och familjeliv för kvinnor, medan för männen är det snarare raka motsatsen (Kim et al. 2016). Hodson (1989) fortsätter på spåret kring kvinnors låga arbetstillfredsställelse i jämförelse med män, specifikt de arbetande kvinnor med barn under 6 år. Detta förklarar Hodson (1989) beror på att kvinnor tar i större utsträckning hand om barnen. Även i våra resultat ser vi hur arbetstillfredsställelse tydligt minskar för kvinnor med fler antal barn under 7 år. Trots att dessa studier är nästan 30–40 år gamla återkommer samma resultat i denna studie. Resultatet av vår undersökning går även i linje med De Sousa (2013) resultat, som rapporterade för den ökade konflikten mellan arbete och familjeliv hos kvinnor med barn. De Sousa (2013) förklarar att den låga arbetstillfredsställelsen och utmattningen hos dessa kvinnor beror på deras stora ansvar i hushållet och roll som förälder. Majoriteten av hushålls ansvaret ligger på kvinnorna vilket gör fördelningen mellan det obetalda och betalda arbetet ojämnt mellan män och kvinnor, vilket återigen belyser det dubbla arbetet (Roman 1994). I helhet kan vårt resultat kring kvinnor med barn under 7 år, och den lägre arbetstillfredsställelsen jämfört med män, förklaras av rollteorin och det dubbla arbetet samtidigt som vi ser resultatet spegla sig i den tidigare forskningen.

5.2.2 Barn 7–17

Enligt vårt resultat rapporterar män lägre arbetstillfredsställelse än kvinnor när de har barn mellan 7 och 17 år. Resultatet kan förklaras genom rollteorin som menar att individer intar olika roller vid olika sociala sammanhang. Redan som barn socialiseras män och kvinnor till att inta olika roller som uppfyller samhällets förväntningar (Goffman 2020). Samtidigt kan en individ ha flera olika roller beroende på den sociala kontexten. Exempelvis på jobbet kan en kvinna inta rollen som kollega men hemma intar hon rollen som mamma och fru. För att förstå varför män har lägre arbetstillfredsställelse än kvinnor när de har barn mellan 7 och 17 kan det förklaras med hjälp av Mead (1976) som betonar hur symboliska interaktioner formar individens uppfattning av omvärlden och sina egna roller. Om föräldraskapet associeras med positiva symboliska interaktioner och betydelser som meningsfullhet och stolthet ju äldre barnen blir kan det framför allt öka arbetstillfredsställelsen för kvinnor, då det skapar en förändrad upplevelse av föräldraskapet. Om föräldraskapet förknippas med dessa positiva symboliska interaktioner och betydelser kan kvinnor därav känna en ökad tillfredsställelse när de ser resultaten av sitt arbete som föräldrar, vilket går i linje med det Sekaran (1985) betonar i sin studie som pekar på att ha barn ökar kvinnors välbefinnande. När barnen blir äldre minskar behovet av konstant övervakning och omsorg, vilket ger kvinnor mer frihet och ökad autonomi i sitt privatliv och arbete. Detta tillåter kvinnor att fokusera på karriären och den professionella utvecklingen samtidigt som de känner mer kontroll över föräldraskapet och arbetet. Nya sociala kontakter och personliga relationer kan även skapas samtidigt som man bygger på och stärker befintliga relationer bland annat på arbetsplatsen. Det minskade föräldraansvaret kan leda till bättre balans mellan arbete och privatliv vilket kan minska stress och skapa en mer positiv arbetsmiljö. Den rapporterade lägre arbetstillfredsställelsen av män jämfört med kvinnor med barn mellan 7 och 17 kan även förklaras av att barnen agerar som en buffert mot den negativa effekten som kan tillkomma av arbetsrelaterade bekymmer för kvinnor då de riktar fokus och uppmärksamheten mot barnen och familjen istället, något som inte stämmer för män enligt Hodson (1989). Alla dessa faktorer kan bidra till den minskade arbetstillfredsställelsen hos män med barn mellan 7 och 17 år jämfört med kvinnor. Det vill säga att för kvinnor minskar konflikten mellan arbete och familj då barnen blir äldre, medan för män ökar konflikten vilket minskar arbetstillfredsställelsen, vilket är i linje med De Sousas (2013) resultat.

För att vidare förstå varför män har lägre arbetstillfredsställelse än kvinnor när de har barn mellan 7 och 17 kan Meads (1976) teori förklara hur föräldrar internaliserar och anpassar sig

till förändrade föräldraskapsmönster när barnen går från yngre till äldre. Detta kan se olika ut för män och kvinnor på grund av deras tidigare sociala erfarenheter och förväntningar kring könsspecifika roller. Då samhället har normer och förväntningar på att män ska försörja medan kvinnor ska vårda, kan föräldrar uppleva konflikter mellan dessa förväntningar och deras egna upplevelser av föräldraskapet (Sekaran 1985). Hochschild (1997) menar att kvinnor drabbas av krav och kontroll från hemmet och tar på sig ansvar för familjen, på ett sätt som män inte gör. När barnen är mellan 0 till 6 år gamla är det oftast mamman som tar hand om dem, och pappan fokuserar mer på arbetet och karriären. För män kan de uppleva en konflikt om deras arbetsroller inte anpassar sig till de förändrade föräldraskapsmönster. När barnen blir äldre och pappan sedan behöver ta mer ansvar kan då en interrollkonflikt uppstå (Svensson 1992). Det vill säga att det blir en konflikt mellan männens olika roller som förälder och arbetstagare. Om samhället har traditionella normer och förväntningar på att män ska försörja kan de uppleva konflikter mellan dessa förväntningar och deras egna upplevelser av föräldraskapet enligt Mead (1976). Det vill säga konflikten i hur de ska balansera mellan rollen som arbetare och förälder då enligt normer förväntas män prioritera arbete och karriär över familjeansvaret. När barnen blir äldre och kraven från föräldraskapet förändras, skapas en obalans mellan mäns olika roller vilket gör det svårt för dem att prioritera mellan arbete och familj. Detta för att de känner press på att uppfylla förväntningar inom båda områdena, vilket kan påverka deras mentala hälsa och övergripande välbefinnande vilket i sin tur kan minska arbetstillfredsställelsen. Detta är i enlighet med Sekarans (1985) undersökning som visade på att makar kräver tillfredsställelse från arbete för en bra mental hälsa jämfört med kvinnor som kräver tillfredsställelse från barn. Alla dessa faktorer kan således förklara varför män har lägre arbetstillfredsställelse när de har barn mellan 7 och 17 i jämförelse med kvinnor.

5.3 Övriga resultat

Enligt tidigare forskning förväntades resultaten visa att etniska svenskar har högre arbetstillfredsställelse än de med utländsk bakgrund. Dock visar resultatet intressant nog på att det inte finns signifikanta skillnader i arbetstillfredsställelse mellan dessa två grupper. Det vi framför allt teoretiserade kring är hur de med utländsk bakgrund ofta blir diskriminerade på arbetsmarknaden och arbetslivet på grund av sin bakgrund, utseende, hudfärg, etcetera och att det på så vis leder till lägre arbetstillfredsställelse. Vidare teoretiserade vi kring att de med utländsk bakgrund skulle ha lägre arbetstillfredsställelse på grund av att många arbetar i lågbetalda yrken men är högtbildade i deras hemländer. Den tidigare forskningen av Hersch

och Xiao (2016) visade på att det finns skillnader i arbetstillfredsställelse mellan vita arbetare jämfört med andra etniska grupper. Vi hade tänkt oss ett resultat som skulle visa på att personer med utländsk bakgrund har lägre arbetstillfredsställelse jämfört med etniska svenskar, vilket skulle kunna finna stöd i den tidigare forskningen. Ett sådant resultat skulle då kunna förklaras med hjälp av en teori kring "vi och de andra". Vi teoretiserade även kring att kvinnor med utländsk bakgrund skulle vara extra påverkade genom att ha lägre arbetstillfredsställelse på grund av diskrimineringen på arbetsmarknaden. Detta tänkte vi kunde förklaras med hjälp av en intersektionell analys som skulle belysa kvinnor med utländsk bakgrunds dubbla förtryck. Vårt resultat talar dock emot detta då det visade sig inte finnas skillnader i arbetstillfredsställelse mellan etniska svenskar och utländsk bakgrund. Ett annat resultat vi fann var att ålder var signifikant, alltså att äldre personer har högre arbetstillfredsställelse. Detta resultat var inte något vi spekulerade över på förhand, då liknande resultat inte återfanns i tidigare forskning som skulle indikera på att det var betydande. Det finns en del olika faktorer som skulle kunna stå bakom ett sådant resultat, som är värda att fortsätta studera (ålder och etnicitet diskuteras vidare i nästa kapitel).

6. Diskussion

I detta avslutande kapitel diskuterar och sammanfattar vi resultatet av vår undersökning, drar slutsatser och besvarar studiens frågeställningar. Därefter presenteras förslag för vidare studier, såsom aspekter som kan vara viktiga och intressanta för framtida undersökningar.

6.1 Summering & övergripande diskussion

För att svara på våra frågeställningar och hypoteser har vi alltså utfört regressionsanalyser med vår beroende variabel, oberoende variabler och kontrollvariabler. Vi har även utfört interaktioner som visade sig vara väldigt betydande i vår analys. Enligt vårt resultat finns det således ett positivt signifikant samband mellan arbetstillfredsställelse och arbetsflexibilitet oavsett om vi konstanthåller för övriga variabler eller inte, vilket svarar på vår första frågeställning. Resultatet visade även på att det finns ett negativt signifikant samband mellan arbetstillfredsställelse och kön, som pekade mot att män är mer arbetstillfredsställda än kvinnor. Dock försvann sambandet när vi konstanthöll för övriga variabler. Enligt Chiu (1998) kan en anledning till att skillnader i arbetstillfredsställelse mellan könen inte hittas bero på maskerandet av könsskillnader på högre yrkesnivåer. Då vi inte har möjligheten att kontrollera för yrkesgrupper (som nämnt i delkapitel 3.3 Metodproblem) kan detta ha påverkat resultatet. Det finns även inget som pekar mot att arbetstillfredsställelsen ökar när vi interagerar kön med arbetsflexibilitet då det sambandet inte är signifikant, vilket svarar på delfrågan till vår första frågeställning. Vidare kan vi se att arbetstillfredsställelsen skiljer sig mellan könen beroende på hur många barn de har samt i vilket åldersspann de befinner sig i. För kvinnor minskar arbetstillfredsställelsen med antalet barn i åldrarna 0–6. För männen är det tvärtom, då minskar arbetstillfredsställelsen med antalet barn i åldrarna 7–17, medan arbetstillfredsställelsen ökar med antalet barn i åldrarna 0-6, detta svarar således på vår andra frågeställning. I helhet har vi kunnat förkasta hypotes 1 och 4 som menade att kvinnor har högre arbetstillfredsställelse än män samt att det finns ett samband mellan arbetsflexibilitet och arbetstillfredsställelse som ser olika ut för könen. Vi har dock kunnat behålla både hypotes 2 och 3 då resultaten har visat på att högre arbetsflexibilitet samvarierar med högre arbetstillfredsställelse samt att det finns skillnader i arbetstillfredsställelse mellan könen när de har barn.

Som tidigare nämnt förväntades ett annorlunda resultat kring etniska svenskar och de med utländsk bakgrunds arbetstillfredsställelse. Anledningen till att resultatet kan anses avvikande har dock att göra med datasetet. Då vi använder oss av befintlig data kan vi inte styra

insamlingen av data. Detta har gjort att vi haft begränsningar i vår variabel som mäter om respondenten är etnisk svensk eller har utländsk bakgrund (enligt vår operationalisering). Sammanlagt är det endast 668 respondenter/observationer, av dessa har endast cirka 67 respondenter utländsk bakgrund, det vill säga att cirka 10% av respondenterna har utländsk bakgrund (se 3.6.6 Deskriptiv statistik). Detta hindrar oss från att kunna dela in respondenterna i olika kategorier genom att göra dummies. Vi har således inte resurserna för att kunna kategorisera gruppen "utländsk bakgrund" i olika kategorier såsom asiater, afrikaner, latinamerikaner, etcetera. Det gör att vi inte kan få ett säkert svar kring etniska svenskar eller de med utländsk bakgrunds arbetstillfredsställelse.

6.2 Vidare forskning

I framtida studier hade det varit intressant att undersöka vidare variabeln ålder då det var statistiskt signifikant enligt vår modell. Det hade varit intressant att undersöka de bakomliggande mekanismerna, exempelvis om det kan bero på att deras långa arbetsliv har lett till mer erfarenheter som skapar ett bättre självförtroende för sina arbetsuppgifter. Att den äldre målgruppen har en annan motivationsnivå, olika förväntningar och prioriteringar i arbetslivet. I framtida studier och forskningar hade det även varit intressant att undersöka hur arbetstillfredsställelsen skiljer sig mellan olika yrkesgrupper och anställningsformer samt titta närmare på om det finns något samband mellan arbetstillfredsställelse och mans- respektive kvinnodominerade yrken samt om det finns signifikanta skillnader mellan anställningsformer beroende på kön och hur det påverkar arbetstillfredsställelsen. Detta är något vi inte har möjlighet till på grund av det befintliga datasetet som inte tillåter oss undersöka detta. Slutligen hade det varit intressant att forska vidare på etnicitet genom ett mer representativt dataset samt genom att gå djupare in på diskrimineringen på arbetsmarknaden och arbetslivet och hur det påverkar arbetstillfredsställelse. Det vill säga att undersöka hur det skiljer sig mellan vita och rasifierade.

7. Referenslista

- Akavia. (2023) Flexibelt arbete avgörande för medarbetares nöjdhet.
<https://www.akavia.se/om-akavia/det-har-ar-akavia/nyheter/flexibelt-arbete-avgorande-for-medarbetares-nojdhet/> [11.12.2023].
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., Shockley, K. M. (2013). Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- All European Academies, (2018). *Den europeiska kodexen för forskningens integritet*.
https://www.vr.se/download/18.7f26360d16642e3af99e94/1540219023679/SW_ALLEA_Den_europeiska_kodexen_f%C3%B6r_forskningens_integritet_digital_FINAL.pdf [27-11-2023]
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete - socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Liber.
- Alsarve, J., Lundqvist, Å. & Roman, C. (2017). *Ensamma mammor: Dilemman, resurser, strategier* (Första upplagan. ed.). Malmö: Gleerups.
- Aronsson, G. & Mellner, C. (2019). Det gränslösa arbetet. I: Sandberg, Å. (red). *Arbete & välfärd: Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige* (Upplaga 1. ed.). Lund: Studentlitteratur.
- Berglund, T. (2017). Attityder till arbete. I: Bengtsson, M. & Berglund, T. (red.). *Arbetslivet*. Tredje upplagan. Lund: Studentlitteratur.
- Brief, A. P. & Oliver, R. L. (1976). Male-female differences in work attitudes among retail sales managers. *Journal of Applied Psychology*, 61(4), 526–528.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.61.4.526>
- Bryman, A., & Nilsson, B. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (Tredje upplagan. ed.). Stockholm: Liber.
- Chiu, C. (1998). Do Professional Women Have Lower Job Satisfaction Than Professional Men? Lawyers as a Case Study. *Sex Roles* 38, 521–537.
<https://doi.org/10.1023/A:1018722208646>

Choi, S. (2017). Workforce diversity and job satisfaction of the majority and the minority: Analyzing the asymmetrical effects of relational demography on whites and racial/ethnic minorities. *Review of Public Personnel Administration*, 37(1), 84-107.

<https://doi.org/10.1177/0734371X15623617>

Clark, A. E. (1997). *Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?*, 4(4), 0–372. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)

Conroy, T. (2019) *The kids are alright: working women, schedule flexibility and childcare*, 53:2, 261-271, [DOI: 10.1080/00343404.2018.1462478](https://doi.org/10.1080/00343404.2018.1462478)

Davidescu, AA., Apostu, S.A., Paul, A. & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*. 12(15):6086.

<https://doi.org/10.3390/su12156086>

De Sousa, V. (2013). *Family-work conflict, job satisfaction and burnout of working women with children*. <http://hdl.handle.net/2263/24304>

Djurfeldt, G., Larsson, R. & Stjärnhagen, O. (2018). *Statistisk verktygslåda 1: Samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Tredje upplagan. Studentlitteratur.

Edling, Christofer & Hedström, Peter (2003). *Kvantitativa metoder: grundläggande analysmetoder för samhälls- och beteendevetare*. Lund: Studentlitteratur.

Edlund, J. (2017). ISSP 2015 - Åsikter om jobben och arbetslivet (2.0) [Dataset]. Umeå universitet. Tillgänglig via: <https://doi.org/10.5878/002883>

Eliasson, A. (2022). *Kvantitativ metod från början*. Lund studentlitteratur.

Eriksson, B. & Larsson, P. (2017). Våra arbetsmiljöer. I: Bengtsson, M. & Berglund, T. (red.). *Arbetslivet*. Tredje upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Gillberg, G. & Seldén, D. (2017). Ålder och arbete. I: Bengtsson, M. & Berglund, T. (red.). *Arbetslivet*. Tredje upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Goffman, E. (2020) *Självframställning i vardagslivet*. Lund: Studentlitteratur

- Grant-Vallone, E. J., & Ensher, E. A. (2011). Opting In Between: Strategies Used by Professional Women With Children to Balance Work and Family. *Journal of Career Development*, 38(4), 331-348. <https://doi.org/10.1177/0894845310372219>
- Hersch, Joni; Xiao, Jean (2016). *Sex, Race, and Job Satisfaction Among Highly Educated Workers. Southern Economic Journal*, 83(1), 1–24. <https://doi.org/10.1002/soej.12133>
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349–358. <https://doi.org/10.1037/a0019282>
- Hjerm, M. & Lindgren, S. (2014). Metod och metod - jag vill ju förstå samhället?. I: Hjerm, M. & Lindgren, S. & Nilsson, M. (red.). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. 2., [utök. och uppdaterade] uppl. Malmö: Gleerup.
- Hochschild, A.R. (1997). *The second shift*. New York, N.Y.: Avon books.
- Hodson, Randy (1989). *GENDER DIFFERENCES IN JOB SATISFACTION. Why Aren't Women More Dissatisfied?. The Sociological Quarterly*, 30(3), 385–399. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1989.tb01527.x>
- International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3254. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063254>
- ISSP (u.å.). Ethical statement. <https://issp.org/about-issp/organization/> [26.10.2023].
- ISSP (u.å.). Working principles. <https://issp.org/about-issp/organization/> [26.10.2023].
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kim, J., Henly, J.R., Golden, L.M. & Lambert, S.J. (2020), Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. *J. Marriage Fam*, 82: 892-910. <https://doi.org/10.1111/jomf.12633>
- Kossek, E. E., Gettings, P. & Misra, K. (2021). The Future of Flexibility at work. *Harvard Business Review*.

Lee, H.-W., Robertson, P. J., & Kim, K. (2020). Determinants of Job Satisfaction Among U.S. Federal Employees: An Investigation of Racial and Gender Differences. *Public Personnel Management*, 49(3), 336-366. <https://doi.org/10.1177/0091026019869371>

Maume, D. J., & Sebastian, R. (2007). Racial Composition of Workgroups and Job Satisfaction among Whites. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 609(1), 85-103. <https://doi.org/10.1177/0002716206295396>

Mead, H.G., & Arvidson, P. (1976). *Medvetandet, jaget och samhället : Från socialbehavioristisk ståndpunkt*. Lund: Argos.

MottazI, C. (1986). Gender Differences in Work Satisfaction, Work-Related Rewards and Values, and the Determinants of Work Satisfaction. *Human Relations*, 39(4), 359–377. <https://doi.org/10.1177/001872678603900405>

Navarro, D.J. & Foxcroft, D.R. (2022). *Learning statistics with Jamovi: a tutorial for psychology students and other beginners*. (Version 0.75). DOI: 10.24384/hgc3-7p15

Nilsson, M. (2014). Att samla in kvantitativa data - enkätundersökningar. I: Hjerm, M. & Lindgren, S. & Nilsson, M. (red.). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. 2., [utök. och uppdaterade] uppl. Malmö: Gleerup.

Perugini, C. Vladislavljević, M. (2019). Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe. *Labour Economics*, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.06.006>

Peterson, H. (2017). Kön och arbete. I: Bengtsson, M. & Berglund, T. (red.). *Arbetslivet*. Tredje upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Ray, K. & Pana-Cryan, R. (2021). Work Flexibility and Work-Related Well-Being.

Ritzer, G. & Stepnisky, J. (2021). *Sociologisk teori*. Liber.

Roman, C. (1994). Lika på olika villkor: könssegregering i kunskapsföretag. Diss. Uppsala : Univ.. Stockholm.

SCB (2022). Arbete hemifrån vanligast bland statligt anställda kvinnor under coronapandemin. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku---tema-hemarbete-under->

[coronapandemin/](#) [11.12.2023].

Sandberg, Å. (2019). Arbetsmarknader. I: Sandberg, Å. (red). *Arbete & välfärd : Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige* (Upplaga 1. ed.). Lund: Studentlitteratur.

Sekaran, U. (1985). "The Paths to Mental Health. An Exploratory Study of Husbands and Wives in Dual-career Families." *Journal of Occupational Psychology* 58.2: s. 129-137.

Svensson, T. (1992). Rollteori. Människa, interaktion och social omgivning. Mullsjö: Ekbacken förlag.

The jamovi project (2023). *jamovi*. (Version 2.4) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Vetenskapsrådet.

Zeng, Z., Liu, J., Xie, Q., Wu, Y., Wang, H. & Lu, L. (2020). A National Cross-Sectional Survey on Work Environment Associated With Psychological Well-Being and Job Satisfaction Among Chinese Employees. *Asia Pacific Journal of Public Health*. 32(4):201-208. [doi:10.1177/1010539520914420](https://doi.org/10.1177/1010539520914420)

Bilaga

1. Frågeformulär

Fråga 5	Svarsalternativ
Har du under de senaste fem åren råkat ut för diskriminering i arbetslivet, t.ex. när du sökt ett arbete, vid en löneförhandling, eller befordran? Var vänlig kryssa endast i en ruta.	<ol style="list-style-type: none">1. Ja FORTSÄTT MED FRÅGA 62. Nej GÅ TILL FRÅGA 73. Har inte arbetat eller sökt något arbete GÅ TILL FRÅGA 7

Fråga 10	Svarsalternativ
Förvärvsarbetar du för närvarande? Om du förvärvsarbetar, men just nu är tillfälligt borta från ditt arbete (t.ex. föräldraledig/tillfälligt sjukskriven/semester/strejk), svara ja. Var vänlig kryssa endast i en ruta.	<ol style="list-style-type: none">1. JA FORTSÄTT MED FRÅGA 11.2. NEJ GÅ TILL FRÅGA 38.

Fråga 13	Svarsalternativ
Nu följer fler frågor om dina arbetsvillkor. Ange för vart och ett av följande hur ofta det kännetecknar ditt arbete. b) ... upplever du ditt arbete som stressigt?	<ol style="list-style-type: none">1. Alltid2. Ofta3. Ibland4. Nästan aldrig5. Aldrig6. Vet ej

Fråga 14	Svarsalternativ
<p>Var vänlig kryssa i en ruta på varje rad. Hur ofta...</p> <p>a) ... arbetar du hemifrån under ordinarie arbetstid?</p> <p>b) ... innebär ditt arbete att du jobbar på helgen?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alltid 2. Ofta 3. Ibland 4. Nästan aldrig 5. Aldrig 6. Vet ej

Fråga 17	Svarsalternativ
<p>Vilket av följande påståenden beskriver bäst hur ditt dagliga arbete är organiserat? Var vänlig kryssa endast i en ruta.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jag kan själv bestämma hur mitt dagliga arbete är organiserat 2. Jag kan inom vissa gränser bestämma hur mitt dagliga arbete är organiserat 3. Jag kan inte bestämma hur mitt dagliga arbete är organiserat 4. Vet ej

Fråga 15	Svarsalternativ
<p>Vilket av följande påståenden beskriver bäst hur dina arbetstider bestäms? (Med arbetstider menar vi vilka tider på dagen du börjar och slutar, inte den totala veckoarbetstiden) Var vänlig kryssa endast i en ruta.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiderna jag börjar och slutar bestäms helt av min arbetsgivare och jag kan inte ändra dem på egen hand 2. Jag kan inom vissa gränser bestämma när jag börjar och slutar 3. Jag kan fritt bestämma när jag börjar och slutar

Fråga 18	Svarsalternativ
Hur svårt skulle det vara för dig att ta ledigt en eller två timmar under arbetstid, för att ta hand om personliga angelägenheter eller familjeangelägenheter? Var vänlig kryssa endast i en ruta.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inte alls svårt 2. Inte alltför svårt 3. Ganska svårt 4. Mycket svårt 5. Vet ej

Fråga 23	Svarsalternativ
Hur nöjd är du med ditt arbete? Var vänlig kryssa endast i en ruta.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Helt nöjd 2. Mycket nöjd 3. Ganska nöjd 4. Varken nöjd eller missnöjd 5. Ganska missnöjd 6. Mycket missnöjd 7. Helt missnöjd 8. Vet ej

Fråga 25	Svarsalternativ
<p>Tänk på den typ av arbete som du utför, oberoende av vilket företag/organisation som du arbetar för.</p> <p>a) Om jag fick chansen skulle jag byta till något annat än min nuvarande typ av arbete.</p> <p>b) Jag är stolt över den typ av arbete jag utför</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instämmer starkt 2. Instämmer 3. Varken instämmer eller tar avstånd 4. Tar avstånd 5. Tar starkt avstånd 6. Vet ej

Fråga 27	Svarsalternativ
Allt sammantaget, hur troligt är det att du kommer att försöka få arbete hos annan arbetsgivare under det närmaste året? Var vänlig kryssa endast i en ruta.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mycket troligt 2. Troligt 3. Inte särskilt troligt 4. Inte alls troligt 5. Vet ej

Fråga 35	Svarsalternativ
<p>I vilken utsträckning instämmer du i eller tar avstånd från följande s. 161 påståenden? Var vänlig kryssa i en ruta på varje rad.</p> <p>b) Jag känner ofta att andra lägger sig i hur mina arbetsuppgifter ska utföra</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instämmer starkt 2. Instämmer 3. Varken instämmer eller tar avstånd 4. Tar avstånd 5. Tar starkt avstånd 6. Vet ej

Fråga 54	Svarsalternativ
<p>Förvärvsarbetar du för närvarande, har du förvärvsarbetat tidigare, eller har du aldrig förvärvsarbetat? Var vänlig kryssa endast i en ruta.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jag förvärvsarbetar 2. Jag förvärvsarbetar inte för närvarande men har förvärvsarbetat tidigare 3. Jag har aldrig förvärvsarbetat

Fråga 53	Svarsalternativ
<p>Vilken är din nuvarande högsta utbildning? Var vänlig kryssa endast i en ruta.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ej avslutad folkskola eller grundskola 2. Folkskola 3. Grundskola/enhetsskola 4. Realskola/flickskola 5. Fackskola (1963-1970) 6. 2-årig gymnasielinje, 2-årig yrkesskola 7. 3- eller 4-årig gymnasielinje (före 1995) 8. Yrkesinriktat gymnasieprogram (efter 1992) 9. Teoretiskt inriktat gymnasieprogram (efter 1992) (t ex samhällsvetarprogrammet eller naturvetarprogrammet) 10. Universitet/högskola utan examen 11. Universitet/högskola, kortare än 3 år, med examen 12. Universitet/högskola, 3 år eller längre, med examen 13. Forskarutbildning

Fråga 64	Svarsalternativ
<p>Vilken är din ungefärliga månadsinkomst före skatt?</p> <p>Var vänlig och fyll i.</p>	<p>Min ungefärliga inkomst före skatt är _____ kronor i månaden.</p>

Fråga 89	Svarsalternativ
<p>I vilket land föddes din far? Var vänlig kryssa endast i en ruta.</p>	<p>1. Sverige 2. Annat land, vilket?</p>

Fråga 90	Svarsalternativ
<p>I vilket land föddes din mor? Var vänlig kryssa endast i en ruta.</p>	<p>1. Sverige 2. Annat land, vilket?</p>