HÖGSKOLAN
I GÄVLE

AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap

Distansarbetares upplevda arbetstillfredsställelse och Work Family Conflict

under covid-19

Fredrika Hallström

2022

Examensarbete, 30 hp
Arbetshälsovetenskap
Masterprogram i arbetshälsovetenskap

Handledare: Katrin Lättman
Examinator: Hans Richter

Abstract

Name: Fredrika Hallström
Title: Teleworkers perceived job satisfaction and Work Family Conflict – during covid-19
Course: Master thesis in Occupational Health Sciences – AHA801
University of Gävle

Teleworking is a common type of work form. Previously teleworking has been voluntary and a benefit from the employer. In March 2020 when the covid-19 pandemic hit the world teleworking became more forced instead of voluntary because of the restrictions and lockdowns. The aim of this study was to examine if teleworking during covid-19 had any impact on estimated job satisfaction and Work Family Conflict, and if previous experience of teleworking conducted this relationship. An underlying aim was to examine the relationship between estimated job satisfaction and Work Family Conflict.

The design is cross sectional. Data was collected by a survey operated by the research program *Flexible working (Flex-A)* at University of Gävle. The respondents were 1041 workers with a permanent employment contract that had been teleworking during covid-19.

The results showed no association between teleworking and Work Family Conflict or job satisfaction during covid-19. There was an effect of gender and small children on Work Family Conflict. There was a significant association between the relationship of Work Family Conflict and job satisfaction, where a lower Work Family Conflict constitutes a higher job satisfaction.

Keywords: Telework, Remote work, WFH, Job satisfaction, WFC, Covid-19

Sammanfattning

Namn: Fredrika Hallström
Titel: Distansarbetares upplevda arbetstillfredsställelse och Work Family Conflict – under covid-19
Kurs: Examensarbete i arbetshälsovetenskap, masternivå – AHA801
Högskolan i Gävle

Distansarbete som arbetsform har blivit alltmer vanligt det senaste decenniet. Arbetsformen har tidigare oftast varit frivillig och setts som en förmån som arbetsgivaren kan ge de anställda i sitt arbete. I mars 2020 förändrade covid-19 pandemin förutsättningarna för distansarbete, då detta gick från att vara valbart till att rekommenderas och mer eller mindre bli påtvingat för miljontals individer världen över. Distansarbete som arbetsform har i tidigare forsknings setts kunna bidra till en högre upplevd arbetstillfredsställelse och en lägre konflikt mellan arbete och privatliv, men sambanden under pandemin är mer oklara. Syftet med studien var därför att undersöka om distansarbete under pandemin har någon påverkan på upplevd arbetstillfredsställelse och Work Family Conflict (konflikt mellan arbete och privatliv), samt om tidigare erfarenhet av distansarbete modererar denna relation. Ett underliggande syfte var att titta på relationen mellan upplevd arbetstillfredsställelse och Work Family Conflict vid distansarbete under covid-19.

Studien har en tvärsnittsdesign. Data är insamlade genom en enkätundersökning genomförd av forskningsprojektet Flexibelt arbete (Flex-A) på Högskolan i Gävle. Respondenterna består av 1041 tillsvidareanställda tjänstemän och arbetare från ett tiotal svenska organisationer som arbetat på distans i någon omfattning under covid-19.

Resultatet visade att det inte på några samband mellan distansarbete och upplevd Work Family Conflict eller arbetstillfredsställelse under covid-19. Däremot fanns effekter av kön och individer med små barn (yngre än 13 år) på Work Family Conflict. Resultatet visade även ett signifikant samband mellan Work Family Conflict och arbetstillfredsställelse där en lägre Work Family Conflict ger en högre arbetstillfredställse.

Då distansarbete troligtvis kommer att vara en mer förekommande arbetsform även när pandemin ebbat ut behövs dock mer forskning inom ämnet.

Nyckelord: *Distansarbete, WFH, Arbetstillfredsställelse, WFC, Covid-19*

Förord

Jag vill rikta ett stort tack till forskningsprojektet Flex-A som gjort denna studie möjlig genom att låta mig ta del av data från er forskningsstudie. Jag vill också rikta ett stort tack till min handledare Katrin Lättman på Högskolan i Gävle för ovärderligt stöd under processens gång för ditt engagemang, kloka råd och snabba återkoppling.

Fredrika Hallström, 2022-05-19

Innehållsförteckning

Bakgrund 1

Syfte och frågeställningar 6

Metod 6

Design 6

Litteratursökning 7

Urval 7

Datainsamling 8

Dataanalys 10

Forskningsetiska överväganden 12

Resultat 12

Deskriptiv statistik 13

Bortfallsanalys 14

Reliabilitetsanalys 15

Korrelationsanalys 15

Regressionsanalyser 16

Diskussion 20

Resultatdiskussion 20

Metoddiskussion 22

Vidare forskning 24

Slutsats 25

Referenser 26

Bakgrund

Distansarbete. Distansarbete definieras som arbete som utförs på avstånd från den huvudsakliga placering som arbetstagaren fått från sin arbetsgivare. Individer som distansarbetar är således personligt skild från kollegor kontaktvägar är oftast digitala (Myndigheten för arbetsmiljö, 2022). Distansarbete som arbetsform har under de senaste tio åren ökat i omfattning och blivit en populär arbetsform på arbetsmarknaden i takt med att digitala plattformar utvecklats. Det har skett en attitydförändring i samhället gällande hur och var ett arbete ska genomföras vilket medfört en mer positiv syn på distansarbete (De Macêdo et al., 2020). Sverige är tillsammans med de övriga nordiska länderna samt Nederländerna ett av de länder i Europa där frekvensen av distansarbete är högst. 2017 rapporterade 33% av svenska arbetstagare att de använde sig av någon form av distansarbete, varav 5% arbetade på distans regelbundet under minst två dagar i veckan (Eurofound, 2017).

Distansarbete har (innan covid-19) varit en okonventionell och relativ odramatisk företeelse i arbetslivet där arbetsformen oftast varit frivillig och en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022). Distansarbetet har gett arbetstagaren möjlighet att få en mer flexibel arbetsform och ansetts vara en förmån i arbetet (Graham et al., 2021). Den elfte mars 2020 utnämnde Världshälsoorganisationen (WHO) coronaviruset (covid-19) till en global pandemi (Ludvigsson, 2020). För att minska smittspridningen av viruset i Sverige valde Folkhälsomyndigheten att från och med den 17 mars 2020 rekommendera arbetsgivare att i största möjliga mån ge arbetstagare förutsättningar att utföra sitt arbete på distans. Under de två följande åren låg rekommendationen för hemarbete kvar för att sedan reduceras och slutligen tas bort den nionde februari 2022 (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022). Övergången till distansarbete skedde även globalt och under covid-19 har individer med yrken som går att utföra på distans tvingats att ställa om sitt arbete och ta med sig det till hemmet (Allen et al., 2021). Detta har medfört en mer påtvingad form av distansarbete och blev inom loppet av några dagar ”det nya normala” för många individer (Wang et al., 2021).

Genom att arbetstagare och organisationer inte var förberedda på distansarbete har detta medfört nya förutsättningar och utmaningar för arbetstagare där en högre grad av

flexibilitet har krävts (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022). Såväl individer som har tidigare erfarenhet av att arbete på distans och de som på grund av pandemin behövt börja distansarbete har berörts. Bland annat finns det anledning att anta att hemmaarbetet på distans haft en påverkan på arbetstagarnas upplevda arbetstillfredställse och konflikten mellan arbete och privatlivet (Work Family Conflict).

Arbetstillfredsställelse. Arbetstillfredsställelse är ett komplext flerdimensionellt psykologiskt begrepp som beskriver hur tillfreds medarbetare är med sitt arbete (Patel et al., 2008). Arbetstillfredsställelse utgörs av en kombination av arbetets psyko-sociala, fysiska och organisatoriska faktorer som tillsammans bidrar till hur tillfreds en medarbetare upplever sig vara med sitt arbete. Hur hög arbetstillfredsställelse en person upplever sig ha kan således ha sin grund i en rad olika aspekter (Aziri, 2011). Arbetstillfredsställelse kan delas upp i inre och yttre faktorer, där de inre speglar arbetsuppgifterna och den sociala kontexten medans de yttre faktorerna hänvisas till arbetsvillkor och mer materiella ting (Patel et al., 2008). En hög arbetstillfredsställelse är troligare att uppnå om individens förväntningar av sitt arbete matchar med det faktiska arbetet (Davis et al.,1985). Medarbetare som upplever en god arbetstillfredsställelse har visat sig både bidra till en högre upplevd trivsel, vilket i sin tur bidrar till en högre effektivitet och lönsamhet för organisationer (Aziri, 2011).

Work Family Conflict. Work Family Conflict (hädanefter förkortat WFC) är ett begrepp som innefattar individers möjlighet och förmåga att balansera sitt arbetsliv med sitt privatliv. För att uppleva en låg konflikt krävs det att det finns resurser för att ha möjlighet att utföra sitt arbete på ett tillfredställande sätt samtidigt som det ska finnas tid och energi för ett tillfredsställande privat- och familjeliv (Noon & Blyton, 2007). Hur individer uppfattar sin balans är individuellt och skiljer sig bland annat beroende på hur den enskildes livssituation ser ut (Agars & French, 2016).

WFC kan beskrivas som en tvåvägsinteraktion med två ingående dimensioner. En där individens arbete kan vara i konflikt med familjelivet och en där familjelivet i sin tur kan vara i konflikt med arbetet (Carlson et al., 2000). Båda de två dimensionerna kan således vara i konflikt med varandra skapa en konflikt och obalans mellan arbetet och privatlivet (Patel et al., 2008).

Under de två dimensionerna följer ytterligare tre underdimensioner varvid WFC kan uppstå vid obalans. Dessa är tids, strain och beteendekonflikt. Tidskonflikten uppstår när antingen arbetet eller privatlivet tar upp en hög tidsåtgång vilket gör att tid för deltagande i den andra delen blir lidande och bortprioriterad. Strainkonflikten uppkommer när arbetsbelastningen är högre i antingen arbetet eller familjelivet i så hög grad att koncentrationen primärt fokuseras till ena aspekten, vilket kan skapa en stress för aspekten som bortprioriteras. Beteendekonflikten skapas när ett visst beteendemönster uppskattas i ena dimensionen men inte i den andra och att dessa två då hamnar i konflikt med varandra. Detta kan skapa en rollkonflikt för medarbetaren som blir jobbig att hantera (Carlson et al., 2000).

Konflikten mellan arbete och privatliv kan bland annat bidra till negativa konsekvenser såsom psykisk ohälsa, stress, en lägre arbets- och livstillfredsställelse samt en låg känsla av organisatorisk tillhörighet. Detta kan i sin tur skada organisationers effektivitet då känslor likt dessa bidrar till sämre arbetsmiljö vilket kan leda till hög personalomsättning eller sjukskrivning (Noon & Blyton, 2007). En optimal balans kan beskrivas som en liten risk för konflikt, där individens arbetstid och privata tid balanserar på ett sätt så att hälsa och tillfredsställelse i privatlivet uppnås men utan att det påverkar produktivitet och framgång i arbetet negativt (Agars & French, 2016).

Distansarbete, arbetstillfredsställelse och WFC. Distansarbete har i tidigare forskning visat sig ha positiva effekter på arbetstagares upplevda arbetstillfredsställelse (Graham et al., 2021). I en studie av Brunelle & Fortin (2021) visades det bland annat att individer som arbetar på distans upplever en hög grad av autonomi samt att distansarbetare generellt upplevde en högre arbetstillfredsställelse än de individer i studien som arbetade på ett kontor. Tidigare forskning, till exempel av Hornung & Glaser (2009) har visat att den upplevda känslan av autonomi var högre bland de som arbetade på distans än de som arbetade på kontor samt att detta korrelerade med en högre arbetstillfredsställelse. Att distansarbetare upplever en högre grad av autonomi än kontorsarbetare samt att autonomi har ett samband med arbetstillfredsställelse har även fått stöd i andra studier inom forskningsämnet (Charalampous et al., 2019; Ferreira et al., 2021; Irawanto et al., 2021; Oakman et al., 2020)

Studier har visat att distansarbete ger positiva effekter för en lägre konflikt mellan arbete och privatliv vilket i sin tur har en positiv effekt för arbetstillfredsställelse (Hornung & Glaser, 2009; Fonner & Roloffs, 2010; Irawanto et. al., 2021; Karácsony, 2021). Något som kan påverka arbetstillfredsställelsen negativt är att distansarbete kan medföra svårigheter för de anställda att sätta gränser för sitt arbete, vilket i sin tur även bidrar till konflikten mellan arbete och privatlivet. Om individer som arbetar på distans har svårt att sätta gränser i sitt arbete kan detta leda till en risk att ta sig an en för hög arbetsbelastning där övertid tillämpas i hög grad. Detta kan i sin tur skada återhämtningen och exempelvis bidra till att hemmet förknippas med arbete och inte med vila (Heiden et al., 2020). Bjärntoft et al., (2021) menar att chefens stöd vid distansarbete är av extra stor vikt för att uppnå denna gränssättning. Om ledare och chefer ger sitt stöd till medarbetarna och hjälper dem att sätta gränser i arbetet kan detta bidra till att medarbetarna sedan i högre grad själva kan hitta strategier för att sätta gränser mellan arbetet och privatliv på egen hand. Om chefens stöd är lågt finns en större risk att arbetet tenderar att bli gränslöst.

Det nya distansarbetet under covid-19. Att arbeta på distans har tidigare ofta varit ett valbart alternativ. Den övergripande forskningen inom ämnet har visat att det finns positiva samband mellan självvalt distansarbete, arbetstillfredställelse och lägre nivå av WFC (Hornung & Glaser, 2009; Fonner & Roloffs, 2010; ; Irawanto et. al., 2021; Karácsony, 2021). I och med covid-19 och de ändrade förutsättningarna för distansarbetet har denna valfrihet inte längre funnits i samma omfattning för arbetstagare. Såväl arbetstagare som arbetsgivare (de med arbetsuppgifter och verksamhet möjlig att utföra på distans) fick i och med pandemin ställa om arbetsformen under kort tid från att arbeta på arbetsplatsen till att arbeta i hemmet. Det finns således en anledning att anta att individer med liten eller ingen erfarenhet av tidigare distansarbete fått anpassa sitt arbete i större utsträckning genom att anamma ett nytt sätt att arbeta på. Premisserna för distansarbetet före och under pandemin skiljer sig således från att vara valbart till att skifta till att vara icke valbart, vilket medför förändrade förutsättningar och utmaningar (Kniffin et al., 2021). Dessa utmaningar är troligtvis mer kännbara för individer som inte har någon eller liten tidigare erfarenhet av distansarbete. Bland annat finns risker med att bristen av social kontakt kan skapa en känsla av ensamhet i arbetet hos individer och detta kan i sin tur skada hur väl personer

presterar i sitt arbete samt sänka den upplevda arbetstillfredsställelsen (Kniffin et al., 2021). Att inte ha samma dagliga sociala kontakt med sina kollegor kan skada relationen mellan kollegorna, främst om det finns problem i kommunikationen (Rudolph et al., 2021). Att arbeta på distans kan sudda ut vad gränsen mellan vad som är arbete och vad som är privatliv. Att arbeta i sitt hem och samtidigt och samtidigt ha sitt privata liv på samma ställe kan göra så att olika roller kombineras och att gränsdragningen mellan dessa blir snäv. Detta kan öka såväl stress under arbetsdagen samt att det blir svårare att koppla av. Under covid-19 har fler individer haft såväl barn som partner hemma under arbetsdagen, vilket för dessa individer kan riskera att en ofrivillig kombination av rollen som arbetstagare och privatperson. Arbetet och privatlivets gränser suddas ut. Att arbeta och samtidigt ta hand om hemmavarande barn kan leda till timmarna inte räcker till. Studier från pandemins början har visat att distansarbetande individer, främst kvinnor, i större utsträckning har upplevt en högre grad av konflikt mellan arbete och privatliv under pandemins första månader (Bhumika, 2020; Aczel et al,.; Frize et al. 2021; Schieman et al., 2021).

Distansarbete som varit valbart har tidigare visat sig ha positiva effekter för upplevd arbetstillfredsställelse samt ha gett bättre förutsättningar för en lägre konflikt mellan arbete och fritid (Hornung & Glaser, 2009; Fonner & Roloffs, 2010; Irawanto et. al., 2021; Karácsony, 2021). Under covid-19 har distansarbete för många inte längre varit ett valbart alternativ och fler människor än normalt har arbetat på distans från hemmet. Det finns därmed ett värde i att studera vad denna nya form av distansarbete medfört för konsekvenser för arbetstagare (Allen et al., 2021). Troligtvis kommer fler arbetstagare efter covid-19 att i större utsträckning arbeta på distans (De Macêdo et al., 2020) vilket medför en nytta i att det finns uppdaterade studier kring hur den nya formen av distansarbete relaterar till upplevd arbetstillfredsställelse och WFC. Arbetsgivare har i Sverige ett lagstadgat ansvar att systematiskt planera, leda och kontrollera sin verksamhet så att arbetsmiljön uppfyller god arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket, 2018). Arbetsgivaren har samma skyldighet och ansvar om arbetet utförs på distans (Arbetsmiljöverket, 2021). Att studera hur tillsvidareanställda upplevt sin arbetstillfredsställelse och WFC när de arbetat på distans under covid-19 kan ge en indikation på hur distansarbetet påverkat arbetstagarna. Att dessutom ha möjlighet att inkludera individer med liten eller ingen tidigare erfarenhet av att ha arbetat på distans,

ger en ytterligare bild på hur distansarbetet kan ha haft olika effekter för olika typer av distansarbetare. Detta ger en utökad chans att utforska arbetstillfredsställelse och WFC hos en större population än vad tidigare studier haft möjlighet till. Det finns även anledning att anta, utifrån tidigare forskning (Hornung & Glaser, 2009; Fonner & Roloffs, 2010), att det finns en relation mellan arbetstillfredsställelse och WFC vid distansarbete vilket gör att relationen dessa emellan blir intressant att studera även under covid-19. Då distansarbete som arbetsform troligtvis även efter pandemin ebbat ut kommer bedrivas i högre grad kan föreliggande studie ge uppdaterad kunskap inom ämnet och därmed en bredare bild av hur distansarbetet kan påverka arbetstagarnas arbetstillfredsställelse och WFC. Kunskap i ämnet kan i sin tur bidra till att distansarbetet som arbetsform kan utvecklas och bedrivas på ett mer fördelaktigt sätt i organisationer för att få välmående anställda.

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att undersöka om distansarbete under pandemin covid-19 har någon påverkan på den upplevda arbetstillfredsställelsen och WFC hos tillsvidareanställda, samt om tidigare erfarenhet av distansarbete modererar denna relation. Ett underliggande syfte är att titta på relationen mellan upplevd arbetstillfredsställelse och WCF under distansarbete under covid-19. Frågeställningarna är utformade likt följande:

- Påverkar distansarbete under covid-19 upplevd arbetstillfredsställelse och WFC?
- Modereras relationen mellan distansarbete och arbetstillfredsställelse och/eller WFC av tidigare erfarenhet av distansarbete?
- Hur ser relationen ut mellan WFC och arbetstillfredsställelse vid distansarbete under covid-19?

Metod

Design

Denna studie är en tvärsnittsstudie med en kvantitativ ansats, som bygger på data från projektet Flexibelt arbete: möjlighet och utmaning (Flex-A). Forskningsprojektet utförs

inom området arbetshälsa på Högskolan i Gävle och är ett sexårigt projekt vars syfte är att undersöka möjligheter samt utmaningar med nya arbetsformer och anställningsformer (Högskolan i Gävle, 2021). Bland annat undersöks aspekten distansarbete, där data har samlats in under covid-19. Data från projektet bedömdes därför vara relevanta för den empiriska studiens syfte och forskningsfrågor då även data på arbetstillfredsställelse och WFC under covid-19 fanns att tillgå. Eftersom denna studie är av tvärsnittsdesign har data samlats in under ett tillfälle för varje respondent.

Litteratursökning

Studien föregicks av en systematisk litteratursökning. I litteratursökningen har två databaser använts; Google Scholar samt PsycINFO. Inklusionskriterier för sökningen var att samtliga artiklar skulle vara Peer review-granskade samt skrivna på engelska eller svenska. För de artiklar som innefattar forskning gällande covid-19 gäller publiceringar från 2020, 2021 eller 2022.

För distansarbete har sökorden *Remote work, WFH, ”Work from home”, Telework,* samt *Telecommuting* använts. För arbetstillfredställse har sökorden *Job satisfaction, Employee satisfaction, Work satisfaction* använts. För Work Family conflict har sökorden *WLB, WLC, Work Life Balance, Work Family Conflict, Work Life Conflict* använts. Sökningar relaterade till Covid-19 har hittats genom sökorden *Covid-19* samt *Coronavirus.* Litteratursökningen har genomförts med booleska operatorer där sökorden i databaserna kombinerats till en specifik söksträng med hjälp av orden AND och OR.

Utöver litteratursökningen i databaserna har en kedjesökning gjorts där referenser ur artiklarna som använts studerats för att finna intressanta och relevanta källor. Samtliga artiklar som inkluderats i studien har och kommer att kvalitetsgranskas för att enbart inkludera artiklar med hög kvalité. I kvalitetsbedömningen bedöms artiklarna genom att kontrollera om de använder beprövade forskningsmetoder, val av forskningsdesign, selektionsbias, urval, bortfall samt lämplighet av dataanalys (Fink, 2020).

Urval

Urvalet för studien är respondenter som deltagit i forskarprojektet Flex-A där den urvalsprincip som beaktats är ett bekvämlighetsurval. Populationen är tjänstemän och arbetare från ett tiotal privata och organisationer i Sverige från offentlig och privat

sektor. Tillsammans utgörs organisationerna av cirka 6000 tjänstemän och arbetare där respondenterna i projektet fått besvara en enkätundersökning under ett tillfälle under juni 2020 till mars 2021. Efter inklusion och exklusionskriterier (se nedan under rubriken inklusionskriterier och avgränsningar) blev det totala antalet respondenter som inkluderades i studien 1041 (N=1041). Av dessa var 57.9 % män och 42.1 % kvinnor. Respondenternas ålder varierade mellan 23 och 73. Medelåldern var 45.7 (SD:10.5). 62.5% av respondenterna hade barn under 13 och 37.5% hade antingen äldre barn eller inga barn alls. 22.5 % hade 0–2 års erfarenhet av distansarbete (kort) och 77.5 % hade 3–5 års erfarenhet av tidigare erfarenhet av distansarbete (lång)

Inklusionskriterier och avgränsningar. Urvalet utifrån Flex-A data för denna studie har begränsats utifrån ett antal inklusionskriterier. Det är således inte alla respondenter i Flex-A-projektet som kommer att inkluderas i studien. De som valts ut för studien är de som uppgett att de har en tillsvidareanställning och som arbetat på distans i någon omfattning under covid-19. Övriga anställningsformer, samt de som inte arbetat på distans under pandemin, har exkluderats från studien.

Datainsamling

För att få ta del av data från projektet Flex-A skickades en formell förfrågan i form av en blankett in till Flex-A, där övergripande syfte samt önskemål om att ta del av data utifrån de variabler som var aktuella för studien framgick. Kontakten har skett via epost där godkännande att få använda studiens data skriftligt har erhållits. Författaren har fått signera ett avtal där hanteringen av data godkänts. När forskargruppen formellt godkänt förfrågan om att använda data överlämnades en fil med relevanta variabler i SPSS-format, där ingen data som kan härledas till någon specifik person eller organisation gick att utläsa. De variabler som identifierats som relevanta utifrån studiens syfte plockades ut (se under rubriken variabler). Övriga variabler raderades från filen.

Variabler. Ett antal bakgrundsvariabler ingår i studien: ålder, kön samt om respondenten har hemmavarande barn. Respondentens ålder mättes genom att fråga om faktisk ålder. Kön mättes genom att respondenten fick ange vilket kön som denne identifierar sig som. För att se om skillnader fanns beroende på om respondenterna har mindre barn delades denna variabel upp i kategorierna små barn och större/inga barn och transformerades till en dummyvariabel, som indikerar närvaro eller icke av en viss

egenskap (små barn). I detta fall bedömdes barn i åldrarna 0–12 år som mindre och 13–17 som större. Enbart de respondenter som angett att de har mindre barn kommer att ingå i analysen. Frågan om hemmavarande barn besvarades av respondenten genom att uppge ett antal för fyra olika ålderskategorier (0–5 år, 6–12 år, 13–17, över 18). Selektionsvariabeln typ av anställningsform besvarades genom att välja ett alternativen "tillsvidareanställd (fast anställning)", "provanställning", "vikariat"," timanställning med schema", "kallas in vid behov", "anställningsstöd, extratjänst, arbetsmarknadspolitisk åtgärd", "annan anställningsform". Endast tillsvidareanställda inkluderades i studien. Prediktorn "omfattningen av distansarbete under covid-19" (vidare benämnd som variabeln distansarbete) mättes genom att besvara vilket antal timmar per vecka man arbetade på distans (i snitt) under covid-19. Prediktorn "tidigare erfarenhet av distansarbete" mättes genom att fråga om respondenterna arbetat på distans tidigare där svarsalternativen sträckte sig mellan "mindre än ett år", 1–2 år, 3–5 år, längre än 5 år (vidare benämnd som variabel tidigare erfarenhet). För att inkludera respondenternas tidigare erfarenhet av distansarbete i form av en modererande variabel togs beslutet att dela upp denna variabel i en dummyvariabel i två nivåer, lång och kort. De respondenter som svarat "mindre än 1 år" till "1–2 år" bedömdes ha kort erfarenhet av distansarbete. De respondenter som svarat "3–5 år" till "mer än 5 år" bedömdes ha lång erfarenhet av distansarbete. De respondenter som arbetat cirka 1–2 år på distans kan tänkas ha påbörjat sitt distansarbete i samband med att covid-19 utbröt, medan de som arbetat under en längre period indikerar på att de arbetat på distans redan innan covid-19.

Arbetstillfredsställelse mättes med en enskild fråga i enkäten utifrån mätinstrumentet Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) utifrån Burr et al., (2019*) Angående ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställd är du med ditt arbete som helhet, allt inräknat?*" där respondenten fick skatta sitt svar på en likertskala mellan 1–5 med alternativen "mycket tillfredsställd", "tillfredsställd", "varken eller", "otillfredsställd", "mycket otillfredsställd".

Work Family Conflict mättes genom fyra frågor utifrån mätinstrumentet Work Family Conflict Scale (WFCS). Mätinstrumentet har i originalversionen 16 dimensioner/frågor men enbart fyra av dessa har använts i föreliggande studie. Frågorna mättes genom en likertskala 0 till 4, där 0 betyder "håller inte alls med" och 4 "håller med fullständigt"

utifrån påståendena nedan. Mätinstrumentet för WFC är ursprungligen framtaget på engelska av Stephen & Sommers (1996) men har översatts till svenska i enkäten. Frågorna kombinerades därefter till ett index för WFC. Frågorna samt vilken dimension de tillhör presenteras nedan i den ordning som enkäten följer.

1. *”Jag måste avstå från familjeaktiviteter på grund av den tid jag måste ägna åt arbete”* (Dimension i WFC: tidsåtgång för arbetsuppgifter i relation till privatlivet)
2. *”Jag är ofta så känslomässigt uttömd när jag kommer hem från jobbet att jag inte orkar engagera mig i familjen”* (Dimension i WFC: arbetsbelastning i relation till privatlivet)
3. *”Jag måste avstå från aktiviteter på jobbet på grund av den tid jag måste ägna åt familjeangelägenheter”*(Dimension i WFC: tidsåtgång i privatlivet i relation till arbetsuppgifter)
4. *”Eftersom jag ofta är stressad på grund av familjeförpliktelser, har jag svårt att koncentrera mig på mitt arbete.”* (Dimension i WFC: privatlivet i relation till arbetsbelastningen)

Dataanalys

Studien har en kvantitativ ansats och har använt statistiska analyser för att besvara frågeställningarna. Dataanalyserna genomfördes i statistikprogrammet IBM SPSS Statistics 27. Inledningsvis genomfördes en reliabilitetsanalys där Cronbach's alfa för indexet av frågorna från mätinstrumentet WFC undersöktes. Efter detta togs deskriptiv statistik fram i SPSS för att få en bild av respektive variabels medelvärde, variationsvidd samt standardavvikelse. För dikotoma variabler, med två värden, togs procentuell fördelning fram. I den deskriptiva delen genomförs en korrelationsanalys (Pearson) inkluderande samtliga i studiens ingående variabler. Dessa redovisas i resultatet i form av tabeller. Sedan utfördes en bortfallsanalys där det interna bortfallet analyseras för att se indikationer på om det var systematiskt eller slumpmässigt.

Gränsvärdet för att uppnå ett signifikant resultat i analyserna är satt till det konventionella $p<.05$. Insamlade data ligger på olika skalnivåer; kön och tillsvidareanställda ligger på nominalskalenivå. Ålder, antal barn samt omfattning av

distansarbete ligger på intervallskalenivå medan WFC och arbetstillfredsställelse ligger på ordinalskalenivå, då mätinstrumentet varit sådant där respondenterna självskattat sina svar på en likertskala. Då svaren fått matematiska värden i enkäten kommer ordinalskaledata att hanteras som intervallskalor i analyserna. Huvudanalyserna som genomfördes var två multipla linjära regressionsanalyser i två steg, samt en bivariat regressionsanalys.

Frågeställning ett: *Påverkar distansarbete under covid-19 upplevd arbetstillfredsställelse och WFC?*

För att besvara frågeställning ett genomfördes två multipla regressioner där prediktorerna ålder, kön, små barn, samt distansarbete beräknas mot respektive responsvariabel 1) arbetstillfredsställelse samt 2) WFC.

Frågeställning två: *Modereras relationen mellan distansarbete och arbetstillfredställse och/eller WFC av (liten respektive större) erfarenhet av distansarbete?*

För att besvara frågeställning två skapades en interaktionsvariabel mellan distansarbete och erfarenhet, vilken planerades läggas till i vardera regressionsanalys (1 och 2) som ytterligare en prediktorvariabel. Detta för att se om det finns en interaktion mellan dessa variabler i syfte att utröna om erfarenhet av distansarbete modererar effekten av distansarbete på arbetstillfredsställelse respektive WFC. Med andra ord, denna analys skulle utföras för att se om det finns skillnader i relationen mellan distansarbete och arbetstillfredsställelse och WFC beroende på om respondenterna har tidigare erfarenhet av distansarbete. Eftersom de initiala regressionsanalyserna inte fann några (signifikanta) samband mellan distansarbete och arbetstillfredsställelse respektive WFC så genomfördes ingen modereringsanalys. Istället lades erfarenhet av distansarbete in i regressionsanalyserna som en ytterligare prediktorvariabel (i två lägen, låg eller hög erfarenhet av distansarbete).

Frågeställning tre: *Hur ser relationen ut mellan WFC och arbetstillfredsställelse vid distansarbete under covid-19?*

För att besvara frågeställning tre utförs sedan en bivariat regressionsanalys för att titta på sambandet mellan prediktorn ”WFC” och responsvariabeln ”arbetstillfredsställelse”.

Forskningsetiska överväganden

Då data i denna uppsats kommer från projektet har en avstämning med projektet utförts där det framgick att FlexA-projektet sedan tidigare har prövats och godkänts av Etikprövningsnämnden i Uppsala. I och med att ingen ytterligare data kommer att samlas in är detta det beslut som gäller för denna studie.

För att genomföra studien utifrån ett etiskt förhållningssätt kommer de fyra forskningsetiska aspekterna från Vetenskapsrådets att tas i beaktning. Dessa är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002*). Informationskravet* har beaktats av forskargruppen i Flex-A som i sin enkätstudie meddelat respondenterna om studiens syfte och hur studien genomförts, samt om möjligheten att avbryta studien när som helst utan att ange en orsak. *Samtyckeskravet* är likaså beaktat av Flex-A genom att be om samtycke från respondenterna innan slutligt inskickande av enkäten. *Konfidentialitetskravet* beaktas genom att de data som används i föreliggande studie inte innefattar några personuppgifter. Svaren analyseras på gruppnivå och inga uppgifter kommer att kunna spåras till en individuell deltagare. Respondenterna är anonyma genom hela studien. *Nyttjandekravet* beaktas genom att insamlade data enbart används för denna mastersuppsats och enbart för det syfte som studien berör. Det är enbart författaren av studien som haft tillgång till råvaran av datamaterialet och data har funnits i en lösenordskyddad mapp på författarens dator. Utöver detta är det bara författaren av studien samt författarens handledare för uppsatsen som kommer att diskutera och tolka materialet. Ingen data kommer att lämnas ut till obehöriga. När studien är färdigställd kommer all data att raderas.

Resultat

Syftet med denna studie var att undersöka om distansarbete under pandemin covid-19 har någon påverkan på den upplevda arbetstillfredsställelsen och Work Family Conflict hos tillsvidareanställda, samt om tidigare erfarenhet av distansarbete modererar denna relation. Eftersom inget samband fanns så genomfördes inte modereringsanalysen, däremot lades tidigare erfarenhet in i regressionen som en prediktorvariabel. Vidare undersöktes relationen mellan upplevd arbetstillfredsställelse och WFC vid

distansarbete under covid-19. För att undersöka detta användes multipel regression i två steg samt en bivariat regressionsanalys.

Studien har analyserat data ursprungligen insamlade från forskningsprojektet Flex-A. Utifrån studiens inklusionskriterier, individer som angett att de är tillsvidareanställda samt har arbetat på distans i någon omfattning under covid-19, ingick 1041 respondenter i urvalet. Nedan presenteras först deskriptiv statistik, bortfallsanalys, reliabilitetsanalys samt korrelationsanalys för variablerna. Detta följs sedan av regressionsanalyser samt bivariat analys av responsvariablerna. Signifikansnivån för analyserna har satts till p=0.05 (5 %). upprepningar från metod

Deskriptiv statistik

Den deskriptiva statistiken visar att studien innefattar totalt 1041 (n=1041) respondenter. För dummyvariabler presenteras inte medelvärde och standardavvikelse. För övriga variabler presenteras inte procentuell fördelning.

Prediktorer. Andelen män var 57.8% och kvinnor 42.2%. Medelvärdet för ålder var cirka 46 år (M=45.70, SD= 10.54). Åldersspannet var mellan 23–73 år. Variabeln tidigare erfarenhet har omvandlats till en dummyvariabel med två värden där värdet 1 och 0 kan antas (1= lång, 0=kort). Kön har omvandlats till en dummyvariabel där 1=Man, och 0=Kvinna. Små barn har omvandlats till en dummyvariabel där 1 och 0 kan antas (1=har barn <12 år), där 37.5 % har små barn och 62.5 % har det inte. Variabel omfattning av distansarbete har omvandlats till en kategorivariabel innehållande fyra kategorier (1=1–20 h/v, 2**=** 21–30 h/v, 3=31–40 h/v, 4= 41 eller fler h/v) där (M=2.82, SD: 1.17).

Responsvariabler. Responsvariablerna arbetstillfredsställelse och WFC mättes på en femgradig skala från 1–5. Ett lågt värde (1) indikerar något negativt, således låg arbetstillfredsställelse respektive hög WFC. Medan ett högt värde (5) indikerar något positivt, således hög arbetstillfredsställelse respektive låg WFC. Work Family Conflict-indexet visade ett medelvärde på 3.19 (SD= 0.64). Arbetstillfredsställelse visade ett medelvärde på 3.95 på (SD= 0.77).

Som tabell tre visar nedan varierar svarsfrekvensen för de olika variablerna. Frågeställning 1 beräknas av ett antal på 952. Frågeställning 2 beräknas av ett antal på

129. Frågeställning 3 beräknas av ett antal på 995. Samtliga variabler redovisas nedan i tabell tre nedan.

Tabell 3. *Deskriptiva data för samtliga i studien ingående variabler.*

Variabel	N (saknade)	Range	M (sd)	Fördelning i %
Kön	1040 (1)	Kvinna/man	-	Män: 57.9 % Kvinnor: 42.1 %
Ålder	1041 (0)	23–73	45.7 (10.5)	-
Små barn	1041 (0)	Ja/nej	-	Ja: 37.5 % Nej: 62.5 %
Omfattning distansarbete (antal h per vecka)	952 (89)	1: 1–20 2: 21–30 3: 31–40 4: ≥ 41	2.82 (1.17)	-
Tidigare erfarenhet distansarbete	129 (912)	Kort/lång	-	Kort: 22.5 % Lång: 77.5 %
Arbetstillfredsställelse	1021 (20)	1 (låg) – 5 (hög)	3.95 (0.77)	-
Work Family Conflict	995 (46)	1 (hög) – 5 (låg)	3.19 (0.64)	-

Bortfallsanalys

För frågeställning 2 finns ett stort bortfall i datamaterialet där enbart 129 respondenter besvarat de frågor i enkäten som rör erfarenhet av distansarbete. Därför görs en bortfallsanalys för att se om det går att se något samband utifrån de övriga variablerna där det är ett mindre bortfall. Deskriptiv statistik från de som besvarat respektive de som inte besvarat presenteras i tabell ett och två.

Tabell 1. *Bortfallsanalys för de som har besvarat variabeln erfarenhet.*

Variabel	N (saknade)	Range	M (sd)	Fördelning i %
Kön	128 (1)	Kvinna/man	-	Män: 67.2 % Kvinnor: 32.8 %
Ålder	129 (0)	29–73	49.2 (9.5)	-
Små barn	129 (0)	Ja/nej	-	Ja: 36.4 % Nej: 63.6 %
Omfattning distansarbete (antal h per vecka)	127 (2)	1: 1–20 2: 21–30 3: 31–40 4: ≥ 41	2.68 (1.27)	-

Tabell 2. *Bortfallsanalys för de som **inte*** har *besvarat variabeln erfarenhet.*

Variabel	N (saknade)	Range	M (sd)	Fördelning i %
Kön	912 (0)	Kvinna/man	-	Män: 56.6 % Kvinnor: 43.4 %
Ålder	912 (0)	23–66	45.2 (10.6)	-
Små barn	912 (0)	Ja/nej	-	Ja: 37.6 % Nej: 62.4 %
Omfattning distansarbete (antal h per vecka)	825 (87)	1: 1–20 2: 21–30 3: 31–40 4: ≥ 41	2.84 (1.15)	-

Bortfallsanalysen visar inte på att det skulle finnas någon större och betydande skillnad mellan de som har besvarat frågan gällande erfarenhet av distansarbete gentemot de som inte har gjort det. Det finns ingen anledning att tro att bortfallet snedvrider resultatet i frågeställning två.

Reliabilitetsanalys

För att mäta reliabiliteten i indexet för responsvariabeln WFC genomfördes en reliabilitetsanlys (Cronbachs alpha). Analysen visade ett alfavärde på α=0.66 vilket ligger något lägre än rekommenderade värdet på minst α=0.7. I reliabilitetsanalysen kontrollerades även om det blivit någon skillnad i alfavärdet om någon eller några av frågorna togs bort ur indexet, men de fyra frågorna tillsammans fick det högsta värdet. Då mätinstrumentet är välanvänt och tidigare visat höga alfavärden (till exempel α=0.88 enligt (Netmeyer et al, 1996; Stephen & Sommers, 1996), samt att alfanivån för studiens index ligger i gränslandet av det accepterade värdet bedöms indexet ha acceptabel reliabilitet och inkluderades i analysen.

Korrelationsanalys

Korrelationsanalysen visar en låg risk för multikollinearitet mellan variablerna och tyder således på att de oberoende variablerna inte korrelerar med varandra i för hög grad. Endast små barn och ålder samt arbetstillfredsställelse och WFC visar på något starkare samband, vilket kan förväntas. Samtliga korrelationer visas i tabell fyra nedan.

Tabell 4. *Pearson korrelation mellan ålder, kön, små barn, omfattning av distansarbete, tidigare erfarenhet av distansarbete, arbetstillfredsställelse och WFC*

Variabel	***1***	***2***	***3***	***4***	***5***	***6***	***7***
1. Ålder	1						
2. Kön	-.03	1					
3. Små barn	-.37*	-.04	1				
4. Omfattning av distansarbete	.05	.05	.02	1			
5. Tidigare erfarenhet av distansarbete	.17	-.10	-.06	-.09	1		
6. Arbetstillfredsställelse	.06	.07*	-.05	.03	-.18*	1	
7. Work Family Conflict-index (WFC)	.05	.15*	-.18*	.01	-.04	.33*	1

* = p < .05

Regressionsanalyser

För att besvara frågeställning 1 *”Påverkar distansarbete under covid-19 upplevd arbetstillfredsställelse och WFC?”* genomfördes en multipel regression i två steg. I steg ett inkluderas ålder, kön, och små barn. I steg två inkluderas omfattning av distansarbete. Responsvariabeln är densamma i båda stegen, det vill säga arbetstillfredställse respektive WFC. Resultatet presenteras i tabell fem och sex nedan.

Tabell 5. *Resultat av multipel regression i två steg för responsvariabel Arbetstillfredsställelse (N=952).*

Modell	**Prediktor**	**B**	**β**	**t**	**p**
1	Modell	-	-	-	.131
R = .078 R^2= .006 R^2_{adj} = .003	Ålder (år)	.003	.042	1.190	.234
	Kön	.089	.058	1.757	.079
	Små barn	-.031	-.020	-.552	.581
2	Modell	-	-	-	.174
R = .083 R^2 = .007 R^2_{adj} = .003 R^2_{change} = .001	Ålder	.003	.040	1.129	.259
	Kön	.087	.056	1.715	.087
	Små barn	-.033	-.021	-.588	.557
	Omfattning	.018	.028	.855	.393

* = p < .05

Resultatet visar att den förklarade variansen för de båda stegen är låg (3%). Varken modellen eller de enskilda prediktorerna visade någon signifikant påverkan på responsvariabeln utifrån den satta signifikansnivån ($p<0.05$). Betavärdena är låga för samtliga prediktorer vilket indikerar en låg påverkan på responsvariabeln. När prediktorn omfattning lades till i steg två förändrades inte den förklarade variansen vilket indikerar att omfattning av distansarbete inte tillför något till modellen. Det går inte att påvisa ett statistiskt säkerställt samband för någon av modellerna givet satt signifikansnivå, dvs inga signifikanta prediktorer för arbetstillfredsställelse upptäcktes.

Tabell 6. *Resultat av multipel regression i två steg för responsvariabel Work Family Conflict, WFC, (N=952).*

Modell	Prediktor	B	β	t	p
1	Modell	-	-	-	<.001*
R = .213 R^2= .045 R^2_{adj} = .042	Ålder (år)	-.001	-.021	-.603	.547
	Kön	.181	.140	4.313	<.001*
	Små barn	-.215	-.162	-4.618	<.001*
2	Modell	-	-	-	<.001*
R = .213 R^2 = .045 R^2_{adj} = .041 R^2_{change} = .000	Ålder	-.001	-.021	-.607	.544
	Kön	.181	.140	4301	<.001*
	Små barn	-.215	-.163	-4.614	<.001*
	Omfattning	.001	.003	.081	.935

* = p < .05

Båda modellerna är signifikanta för responsvariabel WFC. Däremot finns ingen påverkan av omfattning av distansarbete på WFC. Prediktorerna kön och små barn visar i båda stegen på statistisk signifikant påverkan på responsvariabeln WFC. Kön påverkar responsvariabeln positivt och små barn påverkar responsvariabeln negativt, vilket indikerar att kvinnor har en högre förekomst av WFC än män (det vill säga upplever fler konflikter mellan familj och arbetsliv), samt att individer med små barn har en högre förekomst av WFC än de som har äldre barn eller inga barn alls. Detta eftersom ett lågt värde på WFC innebär högre upplevelse av konflikter. Övriga prediktorer visar inte på någon signifikant påverkan. När prediktorn omfattning lades till i steg två förändrades den förklarade variansen negativt, men påverkan är marginell. Resultatet visar att den

förklarade variansen för de båda stegen är låg (4,2 % respektive 4,1%). Förklaringsgraden försämras således något i modell två. Detta indikerar att omfattning av distansarbete inte tillför något till modellen. Betavärdena är låga men något högre för de signifikanta prediktorerna kön och små barn.

För att besvara frågeställning två *”Modereras relationen mellan distansarbete och arbetstillfredställse och/eller WFC av tidigare erfarenhet av distansarbete?”* var den ursprungliga tanken att en multipel regression i två steg skulle genomföras med ”erfarenhet av distansarbete som interaktionsvariabel. Eftersom tidigare regressioner inte fann några signifikanta samband mellan omfattning av distansarbete och WFC eller arbetstillfredsställelse så genomfördes två multipla regressioner där erfarenhet av distansarbete inkluderades som en prediktor. I steg ett inkluderas ålder, kön, små barn och omfattning. I steg två inkluderas prediktorn erfarenhet. Responsvariabeln är densamma i båda stegen, det vill säga arbetstillfredställse och WFC. Eftersom det interna bortfallet för ”tidigare erfarenhet av distansarbete” var 912 respondenter så besvarades frågeställning 2 utifrån 129 respondenter (n=129). Resultatet presenteras i tabell sju och åtta nedan.

Tabell 7. *Resultat av multipel regression i två steg för responsvariabel arbetstillfredsställelse (N=129).*

Modell	Prediktor	B	β	t	p
1	Modell	-	-	-	.619
R = .147 R^2= .022 R^2_{adj} = -.011	Ålder (år)	.004	.048	.425	.671
	Kön	-.153	-.093	-1.016	.312
	Små barn	-.109	-.068	-.602	.549
	Omfattning	.007	.012	.135	.893
2	Modell	-	-	-	.147
R = .256 R^2 = .066 R^2_{adj} = .026 R^2_{change} = .044	Ålder	.007	.092	-.813	.418
	Kön	-.175	-.106	1.185	.238
	Små barn	-.078	-.049	.440	.661
	Omfattning	-.005	-.009	.922	.922
	Erfarenhet	-.396	-.215	2.368	.020*

* = $p < .05$

Resultatet visar att den förklarade variansen för de båda stegen är ytterst låg men förbättras något i steg 2 (R^2_{adj} = -.011 respektive .026). Det går att inte påvisa ett statistiskt säkerställt samband för någon av modellerna. Däremot noteras i modell 2 att prediktorn erfarenhet enskilt har en statistiskt signifikant påverkan på responsvariabeln arbetstillfredsställelse, och eftersom denna lades till i steg två kan man även se att modellen förbättrades något. Påverkan är negativ vilket vid en signifikant modell skulle innebära att med längre erfarenhet så sänks arbetstillfredsställelsen. I övrigt är ingen av prediktorerna signifikanta med låga betavärden.

Tabell 8. *Resultat av multipel regression i två steg för responsvariabel Work Family Conflict (WFC) (N=129).*

Modell	Prediktor	B	β	t	p
1	Modell	-	-	-	.201
R = .224 R^2= .050 R^2_{adj} = .017	Ålder (år)	-.003	-.051	-.443	.658
	Kön	.128	.098	1.066	.289
	Små barn	-.287	-.224	-1.984	.050
	Omfattning	-.023	-.049	-.536	.593
2	Modell	-	-	-	.259
R = .234 R^2 = .055 R^2_{adj} = .013 R^2_{change} = ..005	Ålder	-.002	-.037	-.321	.749
	Kön	.122	.094	1.016	.312
	Små barn	-.277	-.217	-1.909	.059
	Omfattning	-.027	-.055	-.604	.547
	Erfarenhet	-.102	-.069	-.745	.458

* = p < .05

Resultatet visar att den förklarade variansen för de båda stegen är låg, och minskar i steg 2 (17 % respektive 13%). Det går att inte påvisa ett statistiskt säkerställt samband för någon av modellerna givet satt signifikansnivå. Ingen av prediktorerna visar på ett signifikant samband men prediktorn små barn ligger i gränslandet i båda modellerna. Betavärdena är låga för samtliga variabler men som högst för små barn.

För att besvara frågeställning tre *" Hur ser relationen ut mellan WFC och arbetstillfredsställelse vid distansarbete under covid-19?"* genomfördes en bivariat regression. Responsvariabel är arbetstillfredsställelse och prediktorn WFC (n=995). Resultatet presenteras i tabell nio nedan.

Tabell 9. *Regressionsanalys mellan prediktor WFC och responsvariabel arbetstillfredsställelse (N=995)*

Modell	Prediktor	B	β	t	p
1	Modell	-	-	-	<.001
R = .325 R^2= .106 R^2_{adj} = .105	WFC	.385	.325	10.822	<.001

* = p < .05

Resultatet av analysen visar att sambandet mellan WFC och arbetstillfredsställelse är signifikant med relativt högt betavärde (β=.33, P<.001) och att själva modellen förklarar ungefär 11% (.105) av variansen i arbetstillfredsställelse (som lades in som beroendevariabel). Samvariationen mellan WFC och arbetstillfredsställelse ligger på R =.33, vilket indikerar ett relativt högt samband.

Diskussion

Resultatet i denna studie visade inga signifikanta samband mellan omfattning av distansarbete och någon av responsvariablerna WFC eller arbetstillfredsställelse under covid-19. Resultatet visar att kvinnor upplever fler konflikter mellan arbete och privatliv än vad män gör. Individer med små barn (under 13 år) upplever fler konflikter än de med äldre barn eller inga barn alls. Då det inte fanns någon effekt av omfattning av distansarbete på WFC eller arbetstillfredsställelse finns det heller någon moderande effekt för tidigare erfarenhet av distansarbete. Däremot noteras att prediktorn erfarenhet av distansarbete enskilt har en statistiskt signifikant påverkan på arbetstillfredställse där en längre erfarenhet visade en lägre arbetstillfredsställelse. Resultatet visade ett signifikant samband mellan WFC och arbetstillfredsställelse. Förklaringsgraden för WFC är cirka 11% av arbetstillfredsställelsen och samvariationen R=.33.

Resultatdiskussion

Tidigare forskning visar att distansarbetande individer, främst kvinnor, i större utsträckning upplever en högre grad av konflikt mellan arbete och privatliv, samt att en lägre ålder i kombination med att ha yngre hemmavarande barn, och i synnerhet kvinnor

med barn, ger en högre konflikt (Bhumika, 2020; Aczel et al,.; Frize et al. 2021; Schieman et al., 2021). Detta ligger i linje med denna studies resultat givet att individer i yngre ålder troligare i högre grad har yngre hemmavarande barn. Förklaringar till kvinnors högre upplevelser av konflikt är bland annat att kvinnor ofta tar ett större ansvar för obetalt arbete (exempelvis hushållsarbete).

Flertalet tidigare studier har visat att distansarbete ger en positiv effekt för lägre förekomst av konflikter mellan familjeliv och arbetsliv (WFC) vilket i sin tur har en effekt på upplevd arbetstillfredställse (Hornung & Glaser, 2009; Fonner & Roloffs, 2010; Irawanto et. al., 2021; Karácsony, 2021). Denna studie hittade dock inga signifikanta samband mellan omfattningen av distansarbete och vare sig WFC eller arbetstillfredsställelse. Däremot visade denna studie ett samband mellan just WFC och arbetstillfredsställelse, vilket ligger i linje med tidigare forskning som menar att WFC påverkar arbetstillfredsställelse. Däremot var den förklarade variansen i arbetstillfredsställelse cirka 11 % vilket indikerar att 89% av arbetstillfredsställelse förklaras av andra variabler än WFC.

I motsats till resultaten i denna studie har tidigare forskning funnit samband mellan distansarbete och arbetstillfredsställelse (Graham et al., 2021; Brunelle & Fortin, 2021). Att denna studies resultat inte påvisade några skillnader mellan distansarbete och arbetstillfredställelse kan möjligen ha påverkats av denna studie tittade på linjära samband (för vidare resonemang se metoddiskussion). Tänkbara förklaringar till att tidigare samband inte replikerats kan ligga i att tidigare studier inom distansarbete har gjorts på valbart distansarbete. Vidare genomfördes denna studie under covid-19s inledande fas så en tänkvärd orsak till de få upptäckta sambanden vara att effekterna av det ofrivilliga distansarbetet ännu inte går att utläsa.

Tidigare studier har visat att valbart distansarbete ger en högre grad av autonomi vilket i sin tur korrelerar med arbetstillfredställse (Brunelle & Fortin, 2021; Charalampous et al., 2019; Ferreira et al., 2021; Graham et al.,2021; Irawanto et al., 2021; Oakman et al., 2020). Varför längre erfarenhet visade viss tendens att enskilt ha ett samband med en lägre arbetstillfredsställelse i denna studie är svårt att uttala sig om. En förklaring kan vara att de som jobbat på distans tidigare nu upplever en lägre grad av autonomi när även kollegor och chefer arbetat hemma och arbetssättet förändrats i snabb takt. Även Heiden et al. (2021) reflekterar över om individer med tidigare erfarenhet av

distansarbete innan pandemin haft möjlighet att välja hur och var de arbetat och att upplevd autonomi i samband med covid-19 försämrats när arbetet blev mindre frivilligt. Detta är dock något som behöver studeras vidare för att kunna konstateras.

Metoddiskussion

Denna studies design har utgått från en kvantitativ ansats och utförts i form av en tvärsnittsdesign utifrån insamlade empiriska data i forskningsprojektet Flex-A. Tvärsnittsdesign är en lämplig metod för att titta på samband i ett större urval, men en nackdel är att slutsatser kring orsakssamband inte kan dras (Bryman, 2015).

Utifrån studiens frågeställningar bedömdes den mest lämpande genomförbara analysen vara regressionsanalys. Regressionsanalyser att fördelaktiga att använda vid tvärsnittsstudier där syftet är att titta på samband mellan variabler. Att valet av analysmetod blev multipel regression grundades i att studien har flera prediktorer. Givet att studiens resultat motsäger tidigare samband mellan distansarbete och arbetstillfredsställelse finns anledning att diskutera vald metod. I en studie av Golden (2006) undersöktes omfattningsgraden av distansarbete och betydelse för individers upplevda arbetstillfredsställelse. Resultatet påvisade inga linjära samband men däremot kunde ett kurvlinjärt samband mellan grad av distansarbete och arbetstillfredsställelse konstateras. Sambandet var format som ett inventerat U, där högst arbetstillfredsställelse var vid 15 timmar vilket innebär att effekten sedan avtog och gick neråt när omfattningen av distansarbete blev högre. Respondenterna i denna studie har jobbat på distans i en hög omfattning på grund av restriktionerna i samband med covid-19 vilket kan betyda att arbetstillfredsställelsen i samband med detta avtagit vid en viss nivå av distansarbete och att detta inte gick att utläsa i en linjär regression.

En fördel med att använda redan insamlad data som urval är att det finns ett högt antal respondenter vilket ger större chans att resultatet går att överföra på en population (Bryman, 2015). Då författaren av denna studie inte själv samlat in data finns vissa nackdelar, exempelvis för tolkningen av studiens resultat. Då utgörande data för analysen är data från ett befintligt forskningsprojekt som inhämtats finns en lägre grad av insyn och kunskap om datamaterialet och datainsamlingsproceduren. Att ta del av data från detta projekt är fördelaktigt då metoden och metoden är kvalitetssäkrad. En nackdel med studiens design kan i sin tur vara att det inte funnits någon möjlighet att

påverka de variabler som mäts och inte heller hur bortfallet hanterats. Information om variablerna och deras egenskaper kan därför ha varit svårare att ta del av än om studiens data samlats in av författaren själv. Exempelvis hade prediktorn ”erfarenhet av distansarbete” ett högt bortfall (svarsfrekvens cirka 12%). Då författaren inte hade någon insyn i datainsamlingen var detta inget som kunde förutses innan dataanalysen. Prediktorn valdes att användas ändå, men antalet respondenter för denna variabel blev mycket lägre än de övriga vilket gör att det är svårare att dra slutsatser kring resultatet. I sin tur kan det vara en fördel för författaren att inte känna till datamaterialet sedan tidigare då det kan minska risken för bias då ingen förkunskap om respondenterna finns vilket medför att det finns en lägre risk för att dra slutsatser påverkade av bias. Den väsentligt mindre sampelstorleken i frågeställning två kan ha bidragit till att det inte gick att hitta några signifikanta samband. Kanske hade ett högre antal respondenter givit ett annat resultat, men detta är svårt att spekulera om.

För att minska risken för bias i litteratursökningen och i läsningen av ingående artiklarna i studiens bakgrund gjordes en kvalitetsbedömning för varje enskild artikel där artiklarnas forskningsdesign, syfte, urval, bortfall och analys bedömdes (Fink, 2020). Då författaren har en viss förförståelse för ämnet på grund av tidigare studier bedömdes risken för bias i läsningen som en eventuell möjlighet. För att minska risken för uppkomst av bias lästes och bedömdes artiklarna först under ett tillfälle för att sedan läsas ännu en gång efter cirka en vecka och göra bedömningen ännu en gång. Ingen av de ingående artiklarna bedömdes dock annorlunda efter andra läsningen.

De mätinstrument (COPSQ, WFCS) som ingår i studien är välanvända inom forskning och validerade. För att mäta WFC användes fyra frågor från Work Family Conflict Scale (WFCS). Dessa sattes ihop till ett index. Vid reliabilitetsanalysen fick det skapade indexet av WFSC (Work Family Conflict Scale) ett värde på 0.66 vilket kan jämföras med det rekommenderade värdet på 0.7, och kan vara en aspekt att beakta för tillförlitligheten i studien. På grund av att mätinstrumentet (WFCS) har bedömts ha en god reliabilitet (a=0.88) och är välanvänt i forskningsstudier för att mäta WFC bedömdes reliabiliteten vara så accepterad och mätinstrumentet tillförlitligt. WFCS har i enkätfrågorna i studien översatts från en validerad originalversion på engelska vilket gör att det inte helt går att säkerställa att översättningen till svenska kan ha påverkat validiteten för enkätfrågorna.

Såväl arbetstillfredsställelse som WFC har i mätts genom likertskalor där respondenterna fått skatta sina svar med ett spann på ett antal alternativ, vilket är vanligt förekommande vid enkäter som mäter attityder (SCB, 2016). Likertskalor innefattar dock inte några jämna skalsteg och därmed finns inte några jämna avstånd mellan värdena. Skalstegen tillsätts siffervärden i analysen men i verkligheten är de matematiska värdena okända. Detta kan ha påverkan för hur individer svarar på frågorna då upplevelser kan skilja sig från individ till individ och hur väl individerna kommer ihåg händelser som skett. Det finns risk för att respondenterna kan drabbas av ett så kallat "acquiescence bias" där de tenderar att hålla med och vara tillmötesgående. respondenterna kan svara på frågorna snabbt och med låg ansträngning, vilket kan påverka resultatet. Detta gör att vissa forskare avråder från att använda likertskalor (SCB, 2016). Däremot är användningen av likertskala brett utbredd och bedöms vara mest lämpad för denna typ av undersökning trots de brister som anses kunna bidra till systematiska fel. Detta dock är något som är värt att poängtera och ha i åtanke vid tolkning av resultaten.

Vidare forskning

Tidigare studier innan covid-19 har visat att distansarbete har ett samband med upplevd arbetstillfredsställelse och WFC. Denna studies resultat visade inte på några samband utifrån distansarbetet, men studiens upplägg och metod ger en indikation på att vidare forskning inom ämnet behövs, möjligtvis där man kan titta på icke-linjära relationer mellan koncepten. Arbetstillfredsställelse såväl som WFC är komplexa begrepp där påverkansfaktorerna kan vara många. På grund av denna komplexitet skulle en annan typ av ansats med fördel kunna studeras för att komplettera till den kvantitativa. En kvalitativ studiedesign på ett annat sätt kunna ett ge ett mer förklarande, beskrivande och djupare resultat.

I och med att studiens population var arbetstagare i Sverige kan detta tänkas påverka generaliserbarheten för en större population internationellt. Sverige har skiljt sig från många andra länder i världen. Sverige inte haft någon lock down och barn och unga har fortsatt att gått i skola och förskola (Ludvigsson, 2020). Ett förslag på framtida forskning skulle därför kunna vara att använda Sverige som en förväxlingsvariabel för

att se hur svenska tjänstemän jämfört med andra länder i vårt närområde såväl som övriga världen upplevt distansarbetet under covid-19 samt även efteråt.

Då data för denna studie samlades in precis i inledningsperioden av covid-19 kan uppföljande studier med samma inriktning vara ett vidare förslag för framtida forskning. Att studera samband under pandemins början är komplext allting i början av pandemin var nytt. Longitudinella studier efter pandemin och forskning över tid behövs för att se om utvecklingen fortsätter, stannar av eller ändras. Om ytterligare forskning bedrivs inom distansarbete och hur det påverkar anställda kan arbetsgivare och arbetstagare vid en liknande kris i framtiden vara förberedda på ett annat sätt. I och med att distansarbetet nu efter pandemin ebbat ut ser ut att fortsätta bedrivas i högre grad (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022) kan vidare forskning inom ämnet stärka arbetsgivares arbete med sitt arbetsvarumärke. Om allt fler arbetstagare vill fortsätta att arbeta på distans i framtiden kommer uppdaterad kunskap och vidare forskning inom ämnet vara en fördel för arbetsgivare och hur attraktiva de är på arbetsmarknaden.

Slutsats

Slutsatsen för denna studie är att det inte går att utläsa några samband mellan omfattningen av distansarbete under covid-19 och upplevd arbetstillfredsställelse och WFC. Således går det inte att se någon relation mellan distansarbete under pandemins första månader för hur tillfredsställda individer är med sitt arbete eller för konflikter mellan arbete och privatliv. Det går inte att dra några slutsatser om relationen mellan distansarbete och arbetstillfredsställelse och/eller WFC modereras av tidigare erfarenhet av distansarbete, då ingen sådan analys kunde genomföras. Studiens resultat visar däremot att det finns ett samband mellan WFC och arbetstillfredsställelse vid distansarbete under covid-19 samt att kvinnor och individer med små hemmavarande barn upplever en högre konflikt mellan arbete och privatliv (WFC). Eftersom resultatet skiljer sig från tidigare studier kring ämnet, och då det finns anledning att misstänka att sambanden mellan variablerna inte behöver vara linjära, finns anledning för ytterligare studier inom området för att se andra eventuella samband. Denna undersökning utfördes under pandemins första månader och därför är det svårt att säga något om hur resultatet hade sett ut över tid. Då distansarbete troligtvis kommer att vara en arbetsform på arbetsmarknaden framöver finns nytta i att studera ämnet vidare.

Referenser

Aczel, B., Kovacs, M., van der Lippe, T., & Szaszi, B. (2021). Researchers working from home: Benefits and challenges. *PLoS ONE, 16(3 March)*.doi: 10.1371/journal.pone.0249127

Agars, M. D., & French, K. A. (2016). Considering underrepresented populations in work-family research. In T. Allen and L. Eby (Eds.), *The Oxford Handbook of Work and Family* (pp. 362-375). New York: Oxford Press.

Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working from Home. *Applied Psychology, 70(1)*, 60–84. https://doi.org/10.1111/apps.1230

Arbetsmiljöverket. (2018) *Arbetsmiljölagen – med kommentarer*.

Arbetsmiljöverket. (2021) *Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*.

Aziri, B., (2011). Job satisfation: A litterature review. *Management research and practice,* 3(4), 77-86.

Bhumika, B. (2020). Challenges for work–life balance during covid-19 induced nationwide lockdown: exploring gender difference in emotional exhaustion in the Indian setting. *Gender in Management, 35(7–8)*, 705–718

Bjärntoft, S., Hallman, D. M., Zetterberg, C., Larsson, J., Edvinsson, J., & Jahncke, H. (2021). A participatory approach to identify key areas for sustainable work environment and health in employees with flexible work arrangements. *Sustainability (Switzerland), 13*(24). https://doi.org/10.3390/su132413593

Brunelle, E., & Fortin, J. A. (2021). Distance Makes the Heart Grow Fonder: An Examination of Teleworkers' and Office Workers' Job Satisfaction Through the Lens of Self-Determination Theory. *SAGE Open*, *11*(1). https://doi.org/10.1177/2158244020985516

Bryman, A. (2015). *Samhällsvetenskapliga metoder*. :Liber

Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H. J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P., & Pohrt, A. (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work, 10*(4), 482–503. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 56, Issue 2, pp. 249–276). https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713

Charalampous, M., Grant, C.A., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach, *European Journal of Work and Organizational Psychology, 28:1,* 51–73.

Davis, K., & Nestrom, J.W., (1985). *Human Behavior at work: Organizational Behavior,* 7 edition. McGraw Hill.

De Macêdo, T. A. M., Cabral, E. L. D. S., Silva Castro, W. R., De Souza Junior, C. C., Da Costa Junior, J. F., Pedrosa, F. M., Da Silva, A. B., De Medeiros, V. R. F., De Souza, R. P., Cabral, M. A. L., & Másculo, F. S. (2020). Ergonomics and telework: A systematic review. *Work, 66(4),* 777–788. https://doi.org/10.3233/WOR-203224

Eurofond. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work.

Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I. S., & da Silva, M. M. (2021). Decision factors for remote work adoption: Advantages, disadvantages, driving Forces and challenges. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 7(1),* 70.

Fink, A. (2020). *Conducting research literature reviews: from the internet to paper* (5th ed.). SAGE Publications Inc.

Frize, M., Lhotska, L., Marcu, L. G., Stoeva, M., Barabino, G., Ibrahim, F., Bezak, E. (2021). The impact of covid-19 pandemic on gender-related work from home in STEM fields—*Report of the WiMPBME Task Group. Gender, Work and Organization, 28(Suppl 2),* 378–396. doi:10.1111/gwao.1269

Graham, M., Weale, V., Lambert, K. A., Kinsman, N., Stuckey, R., & Oakman, J. (2021). Working at Home: The Impacts of COVID 19 on Health, Family-Work-Life Conflict, Gender, and Parental Responsibilities. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 63(11),* 938–943. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002337

Golden, T. D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, *27*(3), 319–340. https://doi.org/10.1002/job.369

Heiden, M., Widar, L., Wiitavaara, B., & Boman, E. (2020). Telework in academia: associations with health and well-being among staff. Higher Education, 707–722. https://doi.org/10.1007/s10734-020-00569-4

Heiden, M., Hallman, D., Svensson, S., Mathiassen, S. E., & Bergström, G. (2021). Productivity, Well-Being and Work-Family Conflict in Mandatory Telework during the COVID-19 Pandemic. *Extended Abstract from 21st Triennial Congress of the International Ergonomics Association, Vancouver, June 13 – 18, 2021*

Hornung, S., & Glaser, J. (2009). Home-based telecommuting and quality of life: Further evidence on an employee-oriented human resource practice. *Psychological Reports*, *104*(2), 395–402. https://doi.org/10.2466/PR0.104.2.395-402

Högskolan i Gävle. (2021) *Forskningsprogram: Flexibelt arbete.* Hämtad: https://www.hig.se/Ext/Sv/Organisation/Akademier/Akademin-for-halsa-och-arbetsliv/Forskning-vid-akademin/Forskningsprojekt-svenska/Arbetshalsovetenskap/Forskningsprogram-Flexibelt-arbete.html

Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in Indonesia. *Economies, 9(3)*. 96. https://doi.org/10.3390/economies9030096

Karácsony, P. (2021). Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management, 19(3),* 1.

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., Vugt, M. van. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist, 76(1)*, 63–77. https://doi.org/10.1037/amp0000716

Ludvigsson, J. F. (2020). The first eight months of Sweden's COVID-19 strategy and the key actions and actors that were involved. *Acta Paediatrica, International Journal of Paediatrics, 109(12)*, 2459–2471. https://doi.org/10.1111/apa.15582

Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2022). *Distansarbete - översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under covid-19 pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor*.

Noon, M. & Blyton, P. (2007) *The realities of work.* Palgrave Macmillan.

Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M. & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health (2020)* 20:1825.

Patel, C. J., Beekhan, A., Paruk, Z., & Ramgoon, S. (2008). Work-family conflict, job satisfaction and spousal support: an exploratory study of nurses' experience. *Curationis, 31*(1), 38–44. https://doi.org/10.4102/curationis.v31i1.906

Rudolph, C. W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S., & Zacher, H. (2021). Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology, 14*(1–2), 1–35. https://doi.org/10.1017/iop.2020.48

Schieman, S., Badawy, P. J., A. Milkie, M., & Bierman, A. (2021). Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic. *Socius, 7*. https://doi.org/10.1177/2378023120982856

Statistiska centralbyrån. (2016). *Frågor och svar om frågekonstruktion i enkät- och intervjuundersökningar*.

Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1996). The measurement of work to family conflict. *Educational and Psychological Measurement, 56,* 475–486

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

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology, 70(1),* 16–59. https://doi.org/10.1111/apps.12290