

C-UPPSATS

Hösten 2005

*Institutionen för beteendevetenskap
Personal- och arbetslivsprogrammet
Psykologi*

**Svenska polisers upplevelse av
konflikt mellan arbete
och familj**

Författare

Emma Danielsson
Madelene Rickardsson

Handledare

Måns Holgersson

Inledning

Arbete och familj representerar två av de mest centrala delarna i vuxenlivet. Allt fler studier visar att dessa områden påverkar varandra, och att det inte alltid är lätt att kombinera dem. En anledning till varför detta område bör ägnas mer uppmärksamhet är att antalet kvinnor som förvärvsarbetar har ökat de senaste trettio åren, samtidigt som antalet män som förvärvsarbetar har varit relativt stabilt (SCB, 2004). På grund av detta ökar antalet familjer där båda parter arbetar. I och med det ökande antalet kvinnor på arbetsmarknaden blir det även fler som kombinerar arbete med familj. Greenhaus *et al* (2003) anser att det är viktigt att ha balans mellan arbetsliv och familjeliv. Han menar att när balansen störs på grund av att ett av områdena inkräktar på det andra kan det lätt uppstå konflikter mellan arbete och familj. Kopelman *et al* (1983) betonar vikten av att studera arbete och familj tillsammans då de inte kan ses som oberoende delar av vuxenlivet.

Konflikter mellan arbete och familj

Greenhaus och Beutell (1985) har granskat den litteratur som finns inom området konflikt mellan arbete och familj. De definierar konflikter mellan arbete och familj som rollkonflikter där kraven från arbete och familj inte är förenliga. Det finns två typer av konflikter mellan arbete och familj. En av konflikterna uppstår när engagemang i familjerollen försvåras av de krav som ställs på arbetsrollen. Den här konflikten kommer fortsättningsvis att benämnas KAF (konflikt arbete-familj). Den andra konflikten uppkommer då de krav som ställs på familjerollen inte är förenliga med arbetsrollen. Benämningen på denna konflikt kommer i fortsättningen att vara KFA (konflikt familj-arbete) (Adams *et al*, 1996; Frone *et al*, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985; Howard *et al*, 2004; Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer *et al*, 1996 & Pleck *et al*, 1980). Flera forskare menar dessutom att förhållandet mellan KAF och KFA är dubbelriktat, det vill säga att arbetet inkräktar på familjen och familjen på arbetet (Frone *et al*, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985 & Kossek & Ozeki, 1998).

Burke (1988) och Kopelman *et al* (1983) har en annan syn på konflikter mellan arbete och familj, de menar att det finns två källor till dessa konflikter. Dessa källor är stressorer på och stressorer utanför arbetet. Burke (1988) menar att dessa leder till en och samma typ av konflikt vilket är konflikt mellan arbete och familj, medan Kopelman *et al* (1983) skiljer på tre konflikter: arbetskonflikt, familjekonflikt och konflikt mellan roller. Arbetskonflikter innebär att en person upplever press i arbetet. På liknande sätt innebär familjekonflikt att personen upplever press i familjen. Konflikt mellan roller uppkommer då pressen personen upplever i familjen och/eller arbetet inte är förenlig med pressen från den andra rollen. Det är den sistnämnda typen av konflikt som överensstämmer med Greenhaus och Beutells (1985) definition av konflikt mellan arbete och familj. Det är denna definition som avses i uppsatsen. I uppsatsen antas även synen på KAF och KFA som två typer av denna konflikt.

Greenhaus och Beutell (1985) identifierar i sin studie tre typer av faktorer som leder till konflikter mellan arbete och familj (här avses både KAF och KFA). Dessa är

tidsfaktorer, spänningsfaktorer och beteendefaktorer. Att dessa tre faktorer påverkar konflikter mellan arbete och familj har konstaterats även i flera andra studier.

Tidsfaktorer

Exempel på *tidsfaktorer* är arbetstid och arbetsschema. Omständigheter som har betydelse är antal arbetade timmar per vecka, den tid det tar att ta sig till arbetet, hur mycket och hur ofta övertid förekommer, samt huruvida skiftarbete förekommer och om skiften är fasta eller roterande (Demerouti *et al*, 2004 & Greenhaus & Beutell, 1985). Demerouti *et al* (2004) har i sin studie av skiftarbetets påverkan på konflikt mellan arbete och familj, hälsa och attityder till arbetet bland militärpoliserna kommit fram till att det framförallt är fasta skift, där kvällar och helger är inkluderade som i störst grad leder till konflikter mellan arbete och familj. De kommer även fram till att det viktigaste för att undvika dessa konflikter är flexibilitet. Ett exempel på flexibilitet kan vara att individen ges möjlighet att påverka sin egen arbetstid.

Burke (1988) har i sin studie av 828 poliser undersökt konflikter mellan arbete och familj och dess konsekvenser. Även han kom fram till att poliser som arbetade skift rapporterade större grad av konflikt mellan arbete och familj än de som inte hade denna typ av arbetstid. Burke (1988) menar att detta tyder på att skiftarbetares arbetsschema inte är förenliga med övriga familjemedlemmars schema. Han har även funnit att tidsfaktorer så som antal arbetade timmar och återkommande övertid har starkt samband med konflikter mellan arbete och familj. Hur arbetsschemat är utformat har även det visat sig vara relaterat till konflikter mellan arbete och familj. Att börja arbetsdagen på olika tider, låg kontroll över mängden övertid, liten möjlighet att ändra schemat samt att kunna ta ledigt från arbetet är även de relaterade till konflikt mellan arbete och familj, dock inte lika starkt som de föregående faktorerna. Pleck *et al* (1980) fann i sin studie att män i större grad än kvinnor rapporterade mängden tid på arbetet som ett problem, medan kvinnorna i större grad än männen angav att det var schema som inte är kompatibelt med andra familjemedlemmars som orsakar problemen.

Tidsfaktorerna resulterar i KAF då deltagande i arbetsrollen gör det omöjligt rent fysiskt att vara delaktig i familjerollen. Det finns även tidsfaktorer i hemmet som bidrar till konflikter mellan arbete och familj. Tidsfaktorer som leder till KFA är bland annat att ha huvudansvaret för barnen, att vara förälder till småbarn samt familjens storlek. Andra tidsfaktorer som visat sig ha betydelse är huruvida ens partner arbetar eller ej. Även då en individ försöker möta kraven från en roll kan det försvåras på grund av att tankarna är riktade mot en annan, och därför leda till konflikter mellan arbete och familj. Anledningen till att tankarna riktas mot en annan roll kan vara på grund av upplevelsen av press från denna roll (Greenhaus & Beutell, 1985).

Spänningsfaktorer

Spänningsfaktorerna ger upphov till konflikter mellan arbete och familj då press från en roll påverkar prestationen i en annan. Forskning visar exempelvis att oklara roller är positivt relaterade till konflikt mellan arbete och familj. Låg nivå av stöd från ledare, fysiska och psykiska arbetskrav, frekvens av organisationsförändringar, individuell gränsdragning, kommunikationsproblem och den mentala närvaron som krävs på

arbetet är exempel på arbetsrelaterade spänningsfaktorer. Stressiga händelser på arbetet så som att hantera nya arbetsuppgifter och besvikelse på grund av ouppfyllda förväntningar är även de spänningsfaktorer (Greenhaus & Beutell, 1985).

Spänning, oro eller frustration är exempel på symptom som uppstår på grund av spänningsfaktorer i arbetet. Dessa påverkar familjelivet negativt. De som i sitt arbete upplever utmattning på grund av intensiv interaktion med andra människor tenderar till exempel att undvika personlig kontakt hemma (Greenhaus & Beutell, 1985). Andra spänningssymptom är trötthet och irritation orsakade av arbetet samt att ha ett psykiskt påfrestande arbete (Pleck *et al*, 1980). En spänningsfaktor som är familjerelaterad är huruvida ens partner är stödjande eller ej (Burke, 1988 & Greenhaus & Beutell, 1985). Burke (1988) fann att poliser som upplevt mycket stress eller krav från familjen under det senaste året rapporterade en högre grad av konflikt mellan arbete och familj. Forskning visar även att hög grad av tidsmässig involvering i en viss roll kan leda till spänningssymptom. Tidsfaktorerna och spänningsfaktorerna delar således flera källor till konflikter mellan arbete och familj (Greenhaus & Beutell, 1985).

Beteendefaktorer

När de krav på beteenden som ställs i en roll inte är förenliga med de krav en annan roll ställer, krävs det att individen har förmåga att anpassa sig till de olika rollerna för att inte uppleva konflikt mellan dem. Det kan till exempel vara så att en man förväntas vara stabil, objektiv och offensiv i sin yrkesroll, medan han i sin familjeroll istället förväntas vara känslomässig, varm och sårbar. Om det beteende som är önskvärt i en roll inte är förenligt med det som önskas i en annan kan konflikt mellan arbete och familj uppstå (Greenhaus & Beutell, 1985).

Konsekvenser av konflikter mellan arbete och familj

Arbetstillfredsställelse

Vi har ovan sett hur olika faktorer påverkar konflikter mellan arbete och familj. Forskning visar att dessa konflikter i sin tur påverkar individens arbetstillfredsställelse negativt (Adams *et al*, 1996; Boles *et al*, 1997; Burke, 1988; Howard *et al*, 2004; Kopelman *et al*, 1983; Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer *et al*, 1996; Pleck *et al*, 1980 & Thomas & Ganster, 1995). Flera studier har visat att det är KAF som i större grad än KFA korrelerat negativt med arbetstillfredsställelse (Adams *et al*, 1996; Howard *et al*, 2004; Kossek & Ozeki, 1998). Adams *et al* (1996) studie visar att KFA inte är starkt relaterat till arbetstillfredsställelse. Burke (1988) har kommit fram till att det är arbetsstressorer som leder till minskad arbetstillfredsställelse och inte icke arbetsrelaterade stressorer. Howard *et al* (2004) har undersökt relationen mellan KAF och KFA och olika aspekter av arbetstillfredsställelse bland poliser i USA. I studien kom de bland annat fram till att när de anställda upplever konflikt mellan arbete och familj är det framförallt tillfredsställelse med arbetet i allmänhet som minskar mest.

Locke (1976) definierar arbetstillfredsställelse som ett angenämt eller positivt känslomässigt tillstånd som är ett resultat av individens uppfattning av sitt arbete. Den

anställda värderar det arbetet erbjuder i form av till exempel lön, arbetsförhållande och karriärmöjligheter och jämför detta med de faktorer individen värdesätter i arbetet. Han menar att arbetstillfredsställelse uppstår då det individen önskar av sitt arbete och det arbetet har att erbjuda överensstämmer.

Att vara otillfredsställd med sitt arbete kan leda till flera olika konsekvenser så som fysisk ohälsa, frånvaro, missnöje och ökad benägenhet att säga upp sig (Locke, 1976). Johnston *et al* (1990) fann i sin longitudinella studie av säljares organisationsengagemang att arbetstillfredsställelse är en av två viktiga faktorer som leder till ett minskat organisationsengagemang. I studien fann man även att minskat organisationsengagemang är positivt relaterat till benägenheten att sluta på arbetet, vilket i sin tur leder till en ökad personalomsättning. Arbetstillfredsställelse är därmed indirekt, via organisationsengagemang, relaterat till såväl individens benägenhet att sluta som ökad personalomsättning. Även Brown och Peterson (1993) konstaterar i sin studie av orsaker och konsekvenser för anställdas arbetstillfredsställelse att det finns ett positivt samband mellan arbetstillfredsställelse och organisationsengagemang. I studien fann de att det är arbetstillfredsställelse som har en direkt effekt på organisationsengagemang snarare än tvärtom. De konstaterar likt Johnston *et al* (1990) att arbetstillfredsställelse via organisationsengagemang har en indirekt påverkan på benägenheten att lämna sitt arbete. Sager (1994) kom i sin studie av arbetsstress fram till att generell arbetstillfredsställelse såväl direkt som indirekt, via organisationsengagemang, är negativt relaterat till individers vilja att lämna sitt arbete. I studien fann han även att generell arbetstillfredsställelse reducerar stress på arbetet. Boles *et al* (1997) kom i sin studie av rollstress, konflikter mellan arbete och familj och emotionell utmattning bland säljare fram till att den minskade arbetstillfredsställelsen som bland annat orsakas av upplevd konflikt mellan arbete och familj ökar benägenheten att lämna sitt arbete. Judge *et al* (2001) fann i sin metaanalys av studier som undersökt arbetstillfredsställelse och arbetsprestation ett samband mellan dessa. I studien fann man även att de test som mätt generell arbetstillfredsställelse korrelerade något mer med arbetsprestation än de test som mätt olika aspekter av arbetstillfredsställelse. Skillnaden i korrelation mellan dessa var dock inte signifikant.

Andra konsekvenser

Ytterligare forskning visar att konflikter mellan arbete och familj är en av de största orsakerna till stress hos poliser (He *et al*, 2002). Burke (1988) fann att de poliser som upplever högre grad av dessa konflikter, i större omfattning uppfattade sig själva vara utbrända och likgiltiga inför arbetet, samt upplevde mer psykosomatiska besvär och negativa känslor. Han fann även att de poliser som rapporterade en högre grad av den här typen av konflikter i större utsträckning än andra ville lämna yrket. En annan konsekvens av konflikter mellan arbete och familj är minskad livstillfredsställelse (Adams *et al*, 1996; Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer *et al*, 1996 & Pleck *et al*, 1980).

Forskning har även visat att en hög nivå av konflikter mellan arbete och familj kan leda till depression (Netemeyer *et al*, 1996 & Thomas & Ganster, 1995) och ökad arbetsfrånvaro (Thomas & Ganster, 1995). Frone *et al* (1992) har däremot kommit fram till att det endast är KFA som korrelerar positivt med depression. Netemeyer *et al*

(1996) har utvecklat ett kort självrapporteringsstest med hög validitet för att mäta konflikter mellan arbete och familj. Under utvecklingen av testet identifierades ytterligare konsekvenser av konflikter mellan arbete och familj. Deras resultat visar att KAF och KFA är negativt relaterade till organisationsengagemang och positivt relaterade till utbrändhet och arbetsanspänning. Forskning har även visat att konflikter mellan arbete och familj är positivt relaterade till emotionell utmattning (Boles *et al*, 1997). Mikkelsen och Burke (2004) har i sin studie funnit att konflikter mellan arbete och familj leder till försämrad psykisk hälsa. De undersökte även förhållandet mellan konflikter mellan arbete och familj och fysisk hälsa, men fann inget samband. Burke (1988) har däremot i sin studie av poliser funnit samband mellan dessa konflikter och fysisk hälsa.

Individ- och familjefaktorer

He *et al* (2002) har undersökt skillnaden mellan kvinnor och män vad gäller stress bland poliser i USA. Några av de aspekter som ingått i studien är copingmekanismer, arbetsmiljö, konflikter mellan arbete och familj samt fysiska och psykiska stressorer. I studien visade det sig att konflikter mellan arbete och familj är en av de starkaste stressorerna för båda könen. Pleck *et al* (1980) fann i sin studie ingen skillnad mellan könen när det gäller graden av upplevd konflikt mellan arbete och familj. Kossek & Ozeki (1998) har i sin metanalys av samband mellan konflikter mellan arbete och familj och arbets- och livstillfredsställelse funnit skillnader mellan kvinnor och män. De fann att sambandet mellan konflikter mellan arbete och familj och arbetstillfredsställelse var något starkare för kvinnor. Mikkelsen & Burke (2004) har i sin studie av vilka faktorer som leder till konflikt mellan arbete och familj kommit fram till att konflikter mellan arbete och familj var vanligare bland yngre poliser.

Burke (1988) fann i sin studie att bakgrundsfaktorer så som ålder och kön inte är relaterade till konflikter mellan arbete och familj. Han fann däremot att gifta poliser i högre grad än ogifta rapporterade konflikt mellan arbete och familj. Netemeyer *et al* (1996) har kommit fram till att de som har hemmavarande barn upplever KFA i högre utsträckning än de som inte har barn boende hemma. De har även kommit fram till att föräldrar upplever konflikter mellan arbete och familj i högre grad än andra arbetstagare. De fann att barnens ålder har betydelse, detta då förskolebarn i större utsträckning visat sig ge upphov till konflikt mellan arbete och familj än barn i skolåldern.

Syfte

Mot bakgrund av de teorier och empiriska studier som presenterats ovan valde författarna att fokusera på sambandet mellan å ena sidan upplevelsen av KAF och arbetstillfredsställelse och å andra sidan upplevelsen av KFA och arbetstillfredsställelse. Huruvida KAF är starkare korrelerat med arbetstillfredsställelse än KFA, vilket visat sig vara fallet i flera tidigare studier, kommer också att undersökas (Adams *et al*, 1996; Howard *et al*, 2004 & Kossek & Ozeki, 1998). Av intresse var även att undersöka huruvida de som varken har partner eller barn upplever högre grad av arbetstillfredsställelse. Det är rimligt att de som varken har partner eller barn (det vill

säga de som inte har någon familj) inte i samma utsträckning som de som har partner och/eller barn upplever konflikt mellan arbete och familj. Detta då de inte bildat någon egen familj som den här typen av konflikt kan uppstå till. Då de inte i samma utsträckning upplever konflikter mellan arbete och familj är det därför troligt att deras arbetstillfredsställelse inte påverkas negativt av denna faktor. Eftersom flera tidigare studier (Frone *et al*, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985 & Kossek & Ozeki, 1998) menat att det finns ett dubbelriktat förhållande mellan KAF och KFA, valde författarna även att undersöka huruvida det finns ett samband mellan dessa konflikter.

Följande hypoteser har utformats baserat på den forskning som presenterats ovan:

H1. KAF kommer att korrelera negativt med arbetstillfredsställelse.

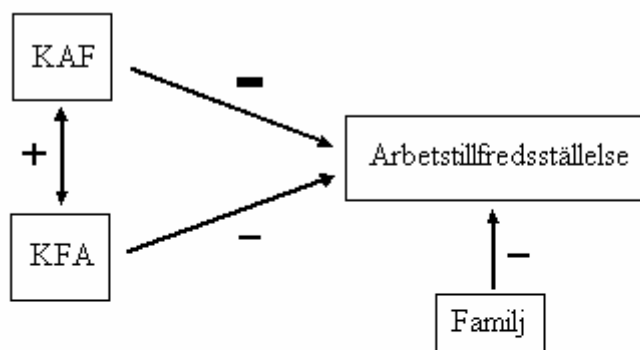
H2. KFA kommer att korrelera negativt med arbetstillfredsställelse.

H3. Av KAF och KFA kommer KAF i högre grad att korrelera negativt med arbetstillfredsställelse.

H4. De som varken har partner eller barn kommer att uppleva en högre grad av arbetstillfredsställelse än de som har partner och/eller barn.

H5. KAF och KFA kommer att korrelera positivt med varandra.

Följande modell utformades för att illustrera de hypoteser och samband som kommer att undersökas i den här studien.



Figur 1.

Med "familj" avses de som har partner och/eller barn.

+ indikerar positiva samband

- indikerar negativa samband

Syftet var att undersöka i vilken utsträckning dessa samband gäller för de som arbetar som poliser i Sverige.

Poliser valdes som undersökningsgrupp på grund av att flera av de faktorer som har visat sig leda till konflikter mellan arbete och familj är typiska för polisyrket samt att endast en liten del av forskningen inom detta område har genomförts på poliser som yrkesgrupp (Mikkelsen & Burke, 2004 & Howard *et al*, 2004). Några exempel på typiska faktorer inom polisyrket som upplevs stressande är skiftarbete, fysiska hot, att tvingas fatta snabba beslut, plötsliga höjningar av stressnivån och exponering för våld och död (Violanti & Aron, 1995). Mikkelsen och Burke (2004) har dessutom funnit att nödvändigheten för poliser att dölja sina känslor i tjänst får konsekvenser både för deras arbetsliv och familjeliv. Tidigare forskning har visat att konflikter mellan arbete och familj är en av de vanligaste stressorerna inom polisyrket (He *et al*, 2002). Roberts & Levinson (2001) konstaterar att polisyrket innefattar flera faktorer som påverkar äktenskapet negativt.

Den forskning som har påvisat att konflikter mellan arbete och familj leder till minskad arbetstillfredsställelse är främst genomförda i USA och övriga Europa (Adams *et al*, 1996; Boles *et al*, 1997; Burke, 1988; Howard *et al*, 2004; Kopelman *et al*, 1983; Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer *et al*, 1996; Pleck *et al*, 1980 & Thomas & Ganster, 1995). Denna forskning har undersökt olika yrkesgrupper, däribland poliser. Inga studier som undersökt om detta förhållande gäller även för poliser i Sverige har påträffats. Med anledning av detta är det av stor vikt att undersöka huruvida dessa förhållanden är giltiga även för svenska poliser.

En sekundär hypotes som innebär att de poliser som arbetar i yttre tjänst kommer att uppleva en högre grad av KAF än de som arbetar i inre tjänst formulerades. Författarna menar att det är rimligt att tro att poliser i yttre tjänst upplever större grad av KAF på grund av att de har direkt kontakt med såväl offer som förövare och därför oftare utsätts för hot, våld och otäcka upplevelser. Denna arbetsmiljö kan vara svår att koppla bort även då individen inte arbetar och får därför konsekvenser för familjelivet. Eftersom resultaten från tidigare forskning visat att det kan finnas skillnader mellan olika åldersgrupper, olika civilstånd, olika typer av arbetstid och att ha barn när det gäller konflikt mellan arbete och familj kommer även dessa variabler att testas i explorativt syfte. Även skillnader mellan könen när det gäller upplevelsen av konflikter mellan arbete och familj kommer likt tidigare studier att testas.

Metod

Mätinstrument

Enkäten bestod av fyra delar. De olika delarna var bakgrundsfrågor samt påståenden för KAF, KFA och arbetstillfredsställelse (se enkäten i sin helhet i bilaga 1).

De bakgrundsvariabler som inkluderades i enkäten var ålder, kön, civilstånd, antal hemmavarande barn, typ av tjänst samt typ av arbetstid. Ålder valdes som bakgrundsvariabel på grund av att Mikkelsen och Burke (2004) tidigare funnit att konflikter mellan arbete och familj var vanligare bland yngre poliser, medan Burke (1988) inte funnit någon skillnad mellan olika åldrar. När det gäller variabeln ”kön” har Kossek och Ozeki (1998) funnit skillnader mellan könen i sambandet mellan konflikter

mellan arbete och familj och arbetstillfredsställelse medan Pleck *et al* (1980) och Burke (1988) inte funnit någon skillnad mellan könen i graden av upplevd konflikt mellan arbete och familj. Författarna valde att be respondenterna uppge civilstånd då Burke (1988) funnit att konflikter mellan arbete och familj var vanligare bland gifta poliser. Författarna bad även respondenterna att ange antal hemmavarande barn då Netemeyer *et al* (1996) har upptäckt att de som har hemmavarande barn upplever högre grad av KFA, samt att Greenhaus och Beutell (1985) funnit att de som har större familj upplever högre grad av KFA. Variabeln ”Typ av tjänst” valdes då författarna misstänker att det kan vara av betydelse huruvida individen arbetar i inre eller yttre tjänst. Respondenterna tillfrågades även om vilken typ av arbetstid de hade. Här gjordes en åtskillnad mellan skiftarbete och arbete på dagtid. Anledningen till att variabeln valdes var att flera studier har visat att skiftarbete är en vanlig orsak till konflikt mellan arbete och familj (Burke, 1988 & Demerouti *et al*, 2004).

För att mäta konflikter mellan arbete och familj hos deltagarna användes ett färdigutvecklat mätinstrument framställt av Netemeyer *et al* (1996) bestående av tio påståenden. Då påståendena var på engelska översattes dessa till svenska. Av dessa tio påståenden är fem utvecklade för att mäta KAF, medan de övriga avser att mäta KFA. Mätinstrumentet utvecklades i en studie med syfte att arbeta fram ett test med hög validitet för att mäta konflikter mellan arbete och familj. Mätinstrumentet testades i tre urval och alphavärdena visade en spännvidd mellan 0,83 och 0,89. Det genomsnittliga alphavärdet för KAF var 0,88 och för KFA 0,86. Testet valdes på grund av sina höga alphavärden men även för att det mäter KAF och KFA var för sig, vilket är i enighet med den definition av konflikt mellan arbete och familj som avses i den här studien. Testet som valts innehöll påståenden som mäter såväl tidsfaktorer som spänningsfaktorer men inte något påstående som mäter beteendefaktorer. Med anledning av detta valde författarna att inkludera ytterligare ett påstående för att mäta även denna typ av faktorer. Påståendet hämtades ur Thomas och Gansters (1995) mätinstrument ”Work-family conflict scale items”. Då detta påstående var utformat för att mäta beteendefaktorer som leder till KAF, konstruerade författarna ett motsvarande påstående för att mäta beteendefaktorer som leder till KFA.

Några exempel på påståenden som ingick i enkäten för att mäta KAF är ”Kraven från mitt arbete inkräktar på mitt hem och familjeliv” och ”Den tid mitt arbete tar gör det svårt för mig att fullfölja mitt familjeansvar”. För att mäta KFA användes påståenden så som ”Kraven från min familj eller partner inkräktar på mitt arbete” och ”Jag tvingas stanna hemma från arbetet för att kunna fullfölja mitt familjeansvar”. Av de påståenden som avsåg att mäta KAF har 7, 9, 11, 13 och 15 hämtats från Netemeyers *et al* (1996) mätinstrument, medan påstående 10 hämtats från Thomas och Gansters (1995). De påståenden som översatts från Netemeyer *et al* (1996) för att mäta KFA är 8, 12, 14, 16, och 17. Påstående 18 är det påstående som författarna själva konstruerat. Samtliga påståenden som mätte KAF och KFA var vända åt samma håll. En risk med detta kan vara att respondenterna besvarar påståendena vanemässigt. Författarna valde ändå att inte ändra på detta då originalet vid tidigare test uppnått ett högt alphavärde samt att enkäten endast innehöll 17 påståenden. Dessa två faktorer sammantaget gjorde att risken för att respondenterna skulle besvara påståendena vanemässigt bedömdes som liten. Dessutom var två av påståendena som mätte arbetstillfredsställelse vända i

originalversionen och då den delen låg sist i enkäten bedömde författarna att vanemässiga svar i så fall skulle upptäckas här.

För att mäta generell arbetstillfredsställelse användes en kortversion bestående av fem påståenden av Brayfield och Roth (1951) 18-frågors mätinstrument. Den version som använts är utvecklad av Judge *et al* (2000). Även detta instrument var på engelska och översattes därför till svenska. Alphavärdet för denna kortversion var i en av de studier det använts 0,83 (Ilies & Judge, 2002). Exempel på påståenden som användes för att mäta generell arbetstillfredsställelse är ”Jag känner mig tillfredställd med mitt nuvarande arbete” och ”För det mesta känner jag mig entusiastisk över mitt arbete”. De påståenden som använts för att mäta generell arbetstillfredsställelse är 19-23.

En enhetlig skala användes för samtliga påståenden gällande KAF, KFA och arbetstillfredsställelse. Skalan var 6-gradig där 1 stod för ”Instämmer inte alls” och 6 ”Instämmer helt”. Anledningen till att en 6-gradig skala användes var för att inte ge respondenterna möjligheten att välja ett mittenalternativ, utan tvingas ta ställning.

Författarnas val att använda färdigutvecklade mätinstrument gjordes delvis med syfte att möjliggöra en jämförelse med tidigare studier som genomförts i USA och övriga Europa. Detta för att kontrollera huruvida de resultat som tidigare studier funnit var giltiga även för svenska poliser.

Pilotstudie

En pilotstudie genomfördes med syfte att kontrollera om enkätens påståenden var tydliga och lätta att förstå samt att kontrollera reliabiliteten för de olika mätinstrumenten (KAF, KFA och arbetstillfredsställelse). 14 studenter och bekanta tillfrågades och samtliga valde att delta i pilotstudien. Respondenterna gav uttryck för att enkäten var lättförståelig och instruktionerna tydliga. Författarna genomförde tre reliabilitetstest, ett för varje mätinstrument. Testet för KAF visade ett alphavärde på 0,89, motsvarande värde för KFA var 0,89. Alphavärdet för testet som mätte arbetstillfredsställelse var 0,71. Då alphavärdena för KAF och KFA var höga genomfördes inga förändringar i utformningen av dessa påståenden. Alphavärdet för arbetstillfredsställesetestet var inte lika högt som de för KAF och KFA men ändå klart godkänt. Det var framförallt påståendet ”Jag upplever mitt arbete som ganska otrevligt” som sänkte alphavärdet. Hade detta påstående exkluderats hade alphavärdet 0,79 uppnåtts. Anledningen till att just detta påstående bidrog till en sänkning av alphavärdet tror författarna är översättningen av det ursprungliga påståendet ”I consider my job to be rather unpleasant”. Påståendet kan på svenska uppfattas som ganska kraftfullt, vilket kan ha bidragit till att respondenterna ej instämt i detta påstående trots att de på de övriga påståendena indikerat en låg nivå av arbetstillfredsställelse. Det är rimligt att anta att avvikelserna i svaren på detta påstående till skillnad från de övriga inte beror på att påståendet var vänt. Detta på grund av att det andra vända påståendet inte visade någon liknande avvikelse. Författarna valde att inkludera detta påstående i testet eftersom det fått godkänt resultat vid den här analysen samt att mätinstrumentet i tidigare test visat höga alphavärden.

Urval

Anställda vid tre polisstationer i södra Sverige deltog i undersökningen. Urvalet styrdes av praktiska faktorer så som tillgänglighet. Enkäten riktade sig till samtliga anställda vid de tre stationerna, med undantag för civilanställda. Totalt distribuerades 180 enkäter.

Procedur

Författarna tog kontakt med personalansvarig i respektive polisdistrikt för att få tillåtelse att genomföra enkätundersökningen på deras arbetsplats. Enkäten distribuerades därefter till kontaktpersonerna. Dessa kontaktpersoner tog hand om vidare distribuering till undersökningsdeltagarna. Enkäterna fanns ute på stationerna i 14 dagar, detta för att även de som arbetade treskift någon gång under denna period skulle befinna sig på arbetet och då ges möjlighet att besvara enkäten.

Första sidan av enkäten utgjordes av ett missivbrev (se bilaga 1) där författarna informerade om att deltagande i studien var frivilligt och att alla garanterades anonymitet. Dessutom garanterades att samtliga enkäter skulle behandlas konfidentiellt. I missivbrevet presenterades även studiens huvudsakliga syfte. Enkätdelen där respondenterna skulle ta ställning till påståenden om konflikt mellan arbete och familj kan endast besvaras av de som har partner och/eller barn. Författarna valde att låta de som varken hade partner eller barn att besvara bakgrundvariablerna och därefter endast påståendena om arbetstillfredsställelse.

Databearbetning

Tre index konstruerades för de tre olika delarna av enkäten (KAF, KFA och arbetstillfredsställelse). Indexet för KAF konstruerades utifrån påståendena 7, 9, 10, 11, 13 och 15. Påståendena 8, 12, 14, 16, 17 och 18 utgjorde indexet för KFA. Påståendena för arbetstillfredsställelse (19-23) summerades till ett tredje index. För två av deltagarna kunde indexvärdet för KAF inte beräknas eftersom dessa personer inte besvarat ett av de påståenden som ingick i detta index. Tre respondenter hade på bakgrundsvariabeln ”Typ av tjänst” angett att de arbetade i såväl inre som yttre tjänst. Författarna valde därför att räkna dessa tre svar som bortfall.

För att kunna konstruera de tre indexen kodades samtliga påståenden om så att den irrelevanta kategorin ”bortfall” togs bort. Påståendena 21 och 23 kodades dessutom om så att de blev vända åt samma håll som de övriga påståendena. Ytterligare två variabler kodades om för att möjliggöra samtliga analyser. Bakgrundsvariabeln ”Antal barn” kodades om till två grupper, de med barn och de utan, den nya variabeln döptes till ”Hemmavarande barn”. Vidare slogs variablerna ”Civilstånd” och den omkodade variabeln ”Hemmavarande barn” ihop. Den nya variabeln bestod av två grupper, de som varken har partner eller barn respektive de som har partner och/eller barn, variabeln döptes till ”Familj”.

Resultat

Respondenter

Av de 180 enkäter som distribuerades besvarades 111. Den totala svarsfrekvensen var därmed 61,7 %. Av dem som besvarade enkäten var 82 män och 29 kvinnor. Medelåldern för samtliga deltagare var 44,7 år, för kvinnorna var medelåldern 41,5 år medan den för männen var 45,8 år. Av dem som besvarade enkäten arbetade 45 % i yttre tjänst och 52,3 % i inre tjänst. 55 % av respondenterna arbetade skift, resterande arbetade dagtid. Civilståndet för de som besvarade enkäten var 55 % gifta, 28,8 % sambo, 5,4 % särbo och 10,8 % singlar. Andelen respondenter som hade hemmavarande barn var 48,6 %.

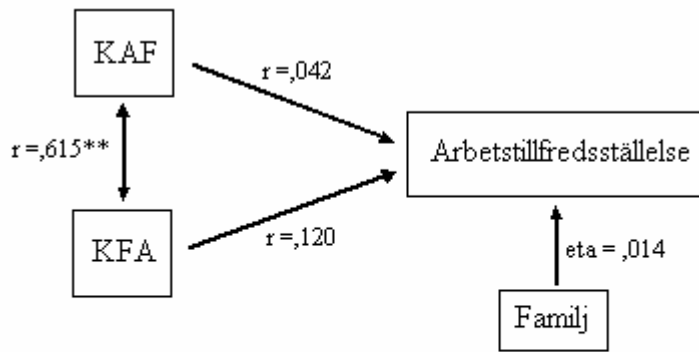
Reliabilitetstest

Inledningsvis genomfördes ett reliabilitetstest för de tre olika indexen. Analysen för KAF visar Cronbach's α 0,87. Analysen för KFA visar α 0,88 och alphavärdet för arbetstillfredsställelse 0,86. Eftersom samtliga alphavärden var höga gjordes inga förändringar i indexkonstruktionerna. Till skillnad från reliabilitetstestet för pilotstudien var det inget enskilt påstående som avsevärt sänkte alphavärdet.

Hypoteser

För att undersöka de förväntade sambanden genomfördes flera olika korrelationer. De deskriptiva data som togs fram för dessa korrelationer avslöjar närvaron av en uteliggare för två av korrelationerna (KFA-arbetstillfredsställelse och KAF-KFA). Dessa genomfördes därför på nytt efter att uteliggaren uteslutits. Korrelationen mellan indexvariablerna KAF och arbetstillfredsställelse visar inget samband. Korrelationen mellan KFA och arbetstillfredsställelse visar ett svagt samband som inte är signifikant. Författarna genomförde inte någon beräkning för skillnaden i styrka mellan sambanden mellan KAF respektive KFA och arbetstillfredsställelse. Hypotesen innebar att KAF skulle korrelera starkare med arbetstillfredsställelse än KFA. Beräkningen blev aldrig aktuell då de båda tidigare utförda korrelationerna visar att det är KFA som är starkare korrelerat med arbetstillfredsställelse än KAF (se figur 2).

En jämförelse av medelvärden genomfördes för att undersöka om det fanns några skillnader gällande arbetstillfredsställelse för individer med partner och/eller barn (individer med familj) respektive individer utan partner och barn (individer utan familj). Resultatet visar att det är de individer som har familj som upplever något lägre arbetstillfredsställelse. Jämförelsen visar att det inte finns något samband mellan dessa variabler, de små skillnaderna i medelvärde för arbetstillfredsställelseindexet mellan de båda grupperna är inte signifikanta. En korrelation genomfördes mellan KAF och KFA, denna visar ett starkt positivt samband. Sambandet är signifikant på nivån $p < 0,01$.



Figur 2.

**Signifikant på nivån $p < 0,01$.

Explorativa analyser

I explorativt syfte genomförde författarna bivariata analyser mellan variablerna "Ålder", "Kön", "Civilstånd", "Antal hemmavarande barn", den omkodade variabeln "Hemmavarande barn", "Typ av tjänst" och "Typ av arbetstid" och KAF respektive KFA. Vid genomförande av korrelationer mellan ålder och indexet för KAF respektive KFA exkluderades en respondent, då denna betraktades som uteliggare. Denna respondent skilde sig nämnvärt från övriga och individen var därför inte representativ för urvalet. Resultaten för analyserna presenteras i tabell 1.

Tabell 1.

	Index KAF		Index KFA	
	eta	r	eta	r
Ålder	-	-,121	-	-,091
Kön	,167	-	,103	-
Civilstånd	,145	-	,235	-
Antal hemmavarande barn	-	,159	-	,223*
Hemmavarande barn	,276**	-	,236*	-
Typ av tjänst	,122	-	,061	-
Typ av arbetstid	,048	-	,061	-

*Signifikant på nivån $p < 0,05$, **Signifikant på nivån $p < 0,01$.

För att finna möjliga förklaringar till varför de samband som påvisats i tidigare studier mellan KAF respektive KFA och arbetstillfredsställelse inte återfunns i den här studien genomfördes en bivariat analys mellan ålder och arbetstillfredsställelse. Analysen visar ett svagt negativt samband mellan dessa variabler ($r = -,244$), sambandet är signifikant på nivån $p < 0,05$.

Diskussion

Studiens syfte var att undersöka svenska polisers upplevelse av konflikt mellan arbete och familj och dess påverkan på deras arbetstillfredsställelse. En kvantitativ undersökning genomfördes med syfte att kunna generalisera resultaten från denna studie till svenska poliser. Flera av de resultat som studien funnit skiljer sig från tidigare forskningsresultat. Författarna kommer inledningsvis att diskutera studiens reliabilitet, validitet och svarsfrekvens. Därefter förs en diskussion kring studiens resultat. Avslutningsvis presenterar författarna studiens slutsatser och ger förslag på vidare forskning.

Reliabilitet, validitet och svarsfrekvens

Författarna bedömer att den interna reliabiliteten i studien är hög. Detta motiverar författarna med utgångspunkt ur de höga alphavärden som erhållits vid reliabilitetstesten för såväl KAF, KFA som arbetstillfredsställelse. Ytterligare en anledning till varför författarna kan anta att enkätens reliabilitet är hög är att den bestod av redan färdigutvecklade test som konstruerats i studier med huvudsyfte att ta fram reliabla test för att mäta KAF, KFA och arbetstillfredsställelse. Dessa test har dessutom använts i flera tidigare studier och även då uppnått höga alphavärden. Även den begreppsliga validiteten bedöms vara hög, då testen enligt författarna bedöms mäta det som i den här studien definieras som KAF, KFA och arbetstillfredsställelse. En ytterligare anledning till varför den begreppsliga validiteten kan anses vara hög är att författarna innan enkäten delades ut kompletterade testen för KAF och KFA med ett påstående för vardera test. Syftet med denna komplettering var just att testen skulle mäta det som i studien avses med KAF respektive KFA.

Enligt Bryman (2002) är en svarsfrekvens på mellan 60 och 70 % acceptabel. Svarsfrekvensen för den här studien är 61,7 % och är därför acceptabel. Författarna fick vid kontakt med berörda personalansvariga i de olika polisdistrikten indikationer på att de anställda var enkättrötta, då de tidigare deltagit i flertalet enkätstudier. Författarna valde med anledning av detta att använda korta mätinstrument. Polisernas enkättrötthet kan trots detta ha bidragit till att svarsfrekvensen inte blev högre. Eftersom svarsfrekvensen inte kan anses vara mer än acceptabel finns det en risk att bortfallet kan vara systematiskt. Det finns en risk att de som upplevt en hög grad av KAF och/eller KFA valt att inte besvara enkäten då de upplevt det som känsligt att besvara frågor rörande huruvida arbetet inkräktar på familjelivet och omvänt. Något som kan ha bidragit till detta är att enkäterna distribuerades via personalansvarig på respektive arbetsplats, samt att enkäterna fyllts i på arbetsplatsen. Författarna bedömer trots detta att resultaten från den här studien kan anses vara representativa för svenska poliser. Detta ställningstagande motiveras med att författarna inte har anledning att tro att de polisdistrikt som deltagit i studien i något väsentligt avseende skiljer sig från övriga polisdistrikt i Sverige, samt att de resultat som framkommit i studien inte tyder på att någon speciell grupp valt att inte besvara enkäten. Att bortfallet trots detta skulle kunna vara systematiskt går dock inte helt att utesluta.

Hypoteser

De två första hypoteserna som formulerades utifrån tidigare forskning var att KAF och KFA skulle korrelera negativt med arbetstillfredsställelse. Flera forskare som genomfört liknande studier i USA och övriga Europa har funnit dessa samband (Adams *et al*, 1996; Burke, 1988; Howard *et al*, 2004; Kopelman *et al*, 1983; Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer *et al*, 1996; Pleck *et al*, 1980 & Thomas & Ganster, 1995). I motsats till dessa resultat, visar den här enkätstudien bland svenska poliser inte några sådana signifikanta samband. Det finns flera möjliga förklaringar till varför hypoteserna om samband mellan KAF respektive KFA och arbetstillfredsställelse inte bekräftats i den här studien. En möjlig förklaring skulle kunna vara att de individer som besvarat enkäten kan ha velat ge en viss bild av polisyrket eller sig själv, vilket kan ha bidragit till att de svar som erhållits inte speglar polisens vardag. Om de som besvarat enkäten velat ge en positiv bild av polisyrket kan detta ha medfört att de uppgett att de upplever en lägre grad av konflikt mellan arbete och familj och en högre grad av arbetstillfredsställelse. Det finns inga belägg för att detta skulle vara fallet, men det går dock inte helt att utesluta. Om bortfallet var systematiskt och de som upplever hög grad av KAF respektive KFA valt att inte besvara enkäten skulle det kunna vara en annan möjlig förklaring till varför resultaten i den här studien skiljer sig från tidigare studier. Som nämnts ovan har författarna ingen anledning att tro att bortfallet är systematiskt. Författarna har därför skäl att tro att en annan förklaring kan klargöra varför den här studien inte funnit några signifikanta samband mellan KAF respektive KFA och arbetstillfredsställelse. Den förklaring författarna anser vara mer sannolik är att eftersom det enligt Mikkelsen och Burke (2004) framförallt är de yngre poliserna som upplever såväl KAF som KFA erhålls inget signifikant samband mellan KAF respektive KFA och arbetstillfredsställelse då det är de äldre poliserna som upplever en lägre nivå av arbetstillfredsställelse. En möjlig förklaring till varför det framförallt är de äldre poliserna som upplever lägre nivå av arbetstillfredsställelse är att de varit verksamma inom yrket längre än sina yngre kollegor, som fortfarande kan antas vara entusiastiska över sitt arbete. Detta resonemang stöds dessutom av resultaten från den här studien som visar att ålder är signifikant negativt korrelerat med arbetstillfredsställelse.

Hypotes tre att KAF skulle korrelera starkare med arbetstillfredsställelse än KFA fick i den här studien inget stöd. I denna studie var tvärtom KFA starkare korrelerat med arbetstillfredsställelse än KAF. Detta resultat stämmer inte överens med författarnas förväntningar och tidigare forskningsresultat (Adams *et al*, 1996; Howard *et al*, 2004; Kossek & Ozeki, 1998). En förklaring till varför KAF inte korrelerar starkare med arbetstillfredsställelse än KFA kan helt enkelt vara att det inte finns något signifikant samband mellan KAF respektive KFA och arbetstillfredsställelse.

Hypotes nummer fyra att de som varken har partner eller barn skulle uppleva högre nivå av arbetstillfredsställelse än de som har partner och/eller barn fick inget stöd i denna studie. Medelvärdena för arbetstillfredsställelseindexet var relativt lika för båda grupperna. Detta resultat är i enighet med de resultat som visar att det inte finns något signifikant samband mellan KAF respektive KFA och arbetstillfredsställelse. Eftersom den här studien kommer fram till att dessa samband inte gäller för svenska poliser är det inte heller troligt att de som varken har partner eller barn skulle uppleva högre grad av

arbetstillfredsställelse. Eftersom anledningen till varför de skulle uppleva en högre nivå av arbetstillfredsställelse var på grund av att de inte har någon familj att uppleva KAF respektive KFA till. Ingen av de studier författarna kommit i kontakt med har undersökt detta förhållande tidigare, vilket omöjliggör en jämförelse av resultaten med tidigare studiers resultat. En begränsning är att det endast var sju av respondenterna som varken hade partner eller barn. För att på ett bättre sätt kunna undersöka denna hypotes hade enkäten behövt distribueras till ett större antal respondenter så att fler respondenter ur denna grupp deltagit i studien.

Ett starkt signifikant samband mellan KAF och KFA påträffades i denna studie. Detta resultat överensstämmer med tidigare studier (Frone *et al*, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985 & Kossek & Ozeki, 1998). Författarna menar i enighet med dessa forskare att anledningen till att KAF och KFA korrelerar med varandra är att det finns ett dubbelriktat samband mellan dem. En anledning till varför sambandet kan anses vara dubbelriktat kan vara att då en individ upplever KAF, påverkar detta klimatet i familjen, vilket i sin tur resulterar i KFA, och vice versa. Det vill säga att arbetet påverkar familjen och familjen påverkar arbetet. Hypotes nummer fem kunde därmed bekräftas.

Författarna påvisade ett svagt samband mellan typ av tjänst och KAF, men inget samband mellan typ av tjänst och KFA. Detta stämmer överens med författarnas förväntningar, då typ av tjänst är en faktor i arbetet som kan få konsekvenser för familjelivet snarare än tvärtom. Den sekundära hypotes som innebar att de poliser som arbetar i yttre tjänst skulle uppleva en högre grad av KAF än de som arbetade i inre tjänst fick dock inget stöd i den här studien. Resultatet visar att det finns en skillnad i graden av upplevelse av KAF mellan de som arbetar i yttre tjänst och de som arbetar i inre tjänst. Precis som förväntat var det de som arbetar i yttre tjänst som upplevde en högre grad av KAF. Denna skillnad är dock inte tillräckligt stor för att vara signifikant. De skillnader som framkommit i denna studie skulle i en studie med ett större antal deltagare mycket väl kunna visa sig vara signifikant. Detta då även små skillnader kan vara signifikanta då antalet deltagare är stort (Djurfeldt *et al*, 2003). I de studier författarna kommit i kontakt med har ingen åtskillnad gjorts mellan de poliser som arbetar i inre och yttre tjänst. Med anledning av detta är det inte möjligt att ställa resultaten för denna hypotes i relation till tidigare forskningsresultat.

Explorativa analyser

Av de bakgrundsvariabler som testats var det endast bakgrundsvariablerna ”Antal hemmavarande barn” och ”Hemmavarande barn” som visat sig ha betydelse för upplevelsen av KAF och KFA. Resultaten visar att det finns ett svagt signifikant samband mellan hur många barn individen har boende hemma och upplevelsen av KFA. Detta innebär att ju fler barn individen har boende hemma, desto mer upplever han/hon att familjelivet inkräktar på arbetslivet. Att antalet hemmavarande barn har betydelse för upplevelsen av KFA är inte särskilt anmärkningsvärt, då det är troligt att belastningen i hemmet ökar ju fler barn som bor hemma. Detta resultat överensstämmer med Greenhaus och Beutells (1985) resultat, de menar att familjens storlek har betydelse för upplevelsen av KFA. Att det inte finns ett signifikant samband mellan antal hemmavarande barn och upplevelsen av KAF är inte heller det oväntat, då det vid

denna typ av konflikt är kraven från arbetet som inkräktar på familjen. Ett exempel på hur arbetet kan inkräkta på familjen är då individen tvingas arbeta övertid. Övertiden kan inkräkta på familjelivet genom att till exempel försvåra dagishämtning i tid. Detta blir aktuellt först då individen har barn och hur många barn som skall hämtas bör då sannolikt ha mindre betydelse. Detta resonemang stärks även av studiens resultat som visar signifikanta samband mellan att ha barn eller ej och såväl KAF som KFA. Detta resultat skiljer sig från de resultat som Netemeyer *et al* (1996) funnit. De fann endast signifikanta samband mellan att ha barn eller ej och KFA.

Inga signifikanta samband hittades mellan övriga bakgrundsvariabler och KAF respektive KFA. Författarna fann ett svagt samband mellan ålder och KAF, sambandet är dock inte signifikant. Inget samband återfanns mellan ålder och KFA. Dessa resultat skiljer sig från Mikkelsen och Burke (2004) som funnit samband mellan ålder och både KAF och KFA. Resultaten stämmer däremot överens med de resultat som Pleck *et al* (1980) funnit, det vill säga att ålder inte har någon betydelse för upplevelsen av KAF och KFA. Författarna fann svaga samband mellan kön och de båda konflikterna, dessa samband är dock inte signifikanta. Detta resultat är i enighet med resultat från tidigare studier (Burke, 1988 & Pleck *et al*, 1980). Författarna har i motsats till Burke (1988) inte funnit något signifikant samband mellan civilstånd och upplevelsen av KAF och KFA. I den här studien har inte heller några samband erhållits mellan typ av arbetstid och de båda konflikterna. Detta resultat skiljer sig från tidigare studier där man funnit att skiftarbetare upplever högre grad av konflikt mellan arbete och familj än de som har annan typ av arbetstid (Burke, 1988; Demerouti *et al*, 2004 & Greenhaus & Beutell, 1985). En möjlig förklaring till varför skiftarbete i denna studie inte visat sig leda till högre grad av konflikt är att det enligt Demerouti *et al* (2004) framförallt är fasta skift under kvällar och helger som leder till konflikter mellan arbete och familj. Poliserna i Sverige arbetar framförallt roterande skift.

Slutsatser

Resultaten från denna studie visar att flera av de resultat som tidigare forskning kommit fram till inte är applicerbara på poliserna i Sverige. Varken KAF eller KFA påverkar enligt denna studie svenska polisernas arbetstillfredsställelse negativt. Trots detta finns det anledning för arbetsgivare att förebygga såväl KAF som KFA, detta på grund av de övriga konsekvenser av dessa konflikter som tidigare studier påvisat. Att KAF och KFA korrelerar med varandra, vilket bekräftas i den här studien, visar att det finns ett dubbelriktat samband mellan arbete och familj. Detta bestyrker att arbete och familj inte bör studeras som två skilda områden, då de i högsta grad är beroende av varandra. Det dubbelriktade sambandet mellan KAF och KFA bekräftar även att en viktig uppgift för arbetsgivare är att underlätta för den anställde att upprätthålla balansen mellan arbets- och familjelivet. Ett exempel på hur arbetsgivaren kan underlätta för den anställde är att erbjuda flexibla scheman, där individen själv har möjlighet att påverka sin arbetstid. Debriefing kan vara ett annat exempel. Här ges den anställde möjlighet att ventiler sina tankar och känslor i en stödjande miljö. Detta menar författarna skulle kunna minska risken för att den anställde upplever i sitt arbete i lika hög grad påverkar familjelivet negativt.

Förslag till vidare forskning

För att ytterligare utforska konflikter mellan arbete och familj bland svenska poliser kan en kvalitativ studie ge svar på frågor som inte rymts inom ramen för denna kvantitativa studie. Med intervjuer skulle en ökad förståelse för varför svenska polisernas upplevelse av konflikt mellan arbete och familj inte får konsekvenser för deras arbetstillfredsställelse kunna uppnås. Vidare skulle en tvärkulturell studie där svenska poliser jämförs med poliser i andra länder vara motiverad. Detta för att kunna identifiera faktorer och kulturella skillnader som skulle kunna förklara resultatet i denna studie, skiljer sig från de resultat liknande studier som genomförts i andra länder. För att vara helt säker på att det inte är ett systematiskt bortfall som gjort att flera av denna studiers resultat skiljer sig från tidigare studier, skulle studien kunna replikeras med syfte att få en högre svarsfrekvens. Fortsatt forskning skulle förslagsvis även kunna undersöka vad det är som gör att de poliser som arbetar i yttre tjänst upplever en högre grad av KAF än de som arbetar i inre tjänst. Vidare forskning kan med fördel även undersöka konflikter mellan arbete och familj bland poliser ur ett familjeperspektiv. De enskilda polisernas familjers upplevelse av hur arbetet som polis inkräktar på familjelivet (KAF) kan framförallt vara intressant att undersöka. Detta område är i jämförelse med arbetstagarens upplevelse av KAF relativt outforskat.

Referenser

- Adams, G. A., King, L. A. & King, D. W. (1996) Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, Nr. 4, s. 411-420.
- Boles, J. S., Johnston, M. W. & Hair, J. F. (1997) Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol. 17, Nr. 1, s. 17-28.
- Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1951) An index of job-satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 35, Nr. 5, s. 307-311.
- Brown, S. P. & Peterson, R. A. (1993) Antecedents and consequences salesperson job satisfaction: meta-analysis and assessment of causal effects. *Journal of marketing research*, Vol. 30, s. 63-77.
- Bryman, A. (2002) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber Ekonomi.
- Burke, R. J. (1988) Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol. 3, Nr. 4, s. 287-302.
- Demerouti, E., Geurts, S. A. E., Bakker, A. B. & Euwema, M. (2004) The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health. *Ergonomics*, Vol. 47, Nr. 9, s. 987-1002.

Djurfeldt, G., Larsson, R. & Stjärnhagen, O. (2003) *Statistisk verktygslåda – samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund : Studentlitteratur.

Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992) Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interference. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, Nr. 1, s. 65-78.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985) Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, Vol.10, Nr. 1, s. 76-88.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003) The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, Nr. 3, s. 510-531.

He, N., Zhao, J. & Archbold, C. A. (2002) Gender and police stress: The convergent and divergent impact of work environment, work-family conflict, and stress coping mechanisms of female and male police officers. *An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 25, Nr. 4, s. 687-780.

Howard, W. G., Donofrio, H. H. & Boles, J. S. (2004) Inter-domain work-family, family-work conflict and police work satisfaction. *An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 27, Nr. 3, s. 380-395.

Ilies, R. & Judge, T. A. (2002) Understanding the dynamic relationships among personality, mood and job-satisfaction: A field experience sampling study. *Organizational behavior and human decision processes*, Vol. 89, s. 1119-1139.

Johnston, M. W., Parasuraman, A., Futrell, C. M. & Black, W. C. (1990) A longitudinal assessment of the impact of selected organizational influences on salespeople's organizational commitment during early employment. *Journal of marketing research*, Vol. 27, s. 333-344.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. & Locke, E. A. (2000) Personality and job-satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, Nr. 2, s. 237-249.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. & Locke, E. A. (2001) The job-satisfaction job-performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, Vol. 127, Nr. 3, s. 376-407.

Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. & Connolly, T. F. (1983) A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior & Human Performance*, Vol. 32, s. 198-215.

Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998) Work-family conflict, policies, and the job-life relationship: A review and directions for organizational behaviour-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, Nr. 2, s. 139-149.

- Locke, E. A. (1976) The nature and causes of job satisfaction, i Dunnette, M. (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Mikkelsen, A. & Burke, R. J. (2004) Work-family concerns of Norwegian police officers: Antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management*, Vol. 11, Nr. 4, s. 429-444.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996) Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, Nr. 4, s. 400-410.
- Pleck, J. H., Staines, G. L. & Lang, L. (1980) Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, Vol. 103, Nr. 3, s. 29-32.
- Roberts, N. A. & Levinson, R. W. (2001) The remains of the workday: Impact of job stress and exhaustion on marital interaction in police couples. *Journal of Marriage and Family*, Vol. 63, Nr. 4, s. 1052-1067.
- Sager, J. K. (1994) A structural model depicting salespeople's job stress. *Journal of the academy of the marketing science*, Vol. 22, Nr. 1, s. 74-84.
- SCB. (2004) *På tal om kvinnor och män*. Statistiska Centralbyrån. Hämtad November 9, 2005, från:
http://www.scb.se/Statistik/LE/LE0201/2004A01/LE0201_2004A01_BR_X10ST0401.pdf.
- Thomas, L. T. & Ganster, D.C. (1995) Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A controll perspective. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80, Nr. 1, s. 6-15.
- Violanti, J. M. & Aron, F. (1995) Police stressors: Variations in perception among police personnel. *Journal of Criminal Justice*, Vol. 23, Nr. 3, s. 287-294.

Bilaga 1.

Enkät polismyndigheten

Hej!

Vi är två studenter som läser Personal och arbetslivsprogrammet på Högskolan Kristianstad. Just nu skriver vi en uppsats på c-nivå i psykologi och denna enkät utgör underlaget för uppsatsen. Det vi vill undersöka är hur familj och arbetsliv inkräktar på varandra, samt hur detta påverkar arbetstillfredsställelsen hos poliser.

Ditt deltagande är helt frivilligt och du garanteras full anonymitet. Alla svar kommer att behandlas konfidentiellt.

Vi blir mycket tacksamma om du väljer att medverka, då vår uppsats är beroende av den värdefulla information som ni kan ge oss. Enkäten tar ungefär 5 minuter att fylla i.

Enkäten besvaras *senast lördagen den 26 november*.

Tack på förhand!

Emma Danielsson

Madelene Rickardsson

Bakgrundsfrågor

Läs och besvara nedanstående frågor, ange endast *ett* svar per fråga.

1. Ålder ___ år
2. Kön Man___ Kvinna___
3. Civilstånd Gift___ Sambo___
 Särbo___ Singel___
4. Antal hemmavarande barn ___st
5. Typ av tjänst Inre___ Yttre___
6. Typ av arbetstid Skiftarbete___ Dagtid___

Vänligen vänd blad

Konflikt mellan arbete och familj

Läs och besvara varje påstående genom att ringa in det av alternativen som stämmer bäst överens med din situation. Ringa endast in *ett* alternativ per påstående.

Du som varken har partner eller barn vänligen gå direkt till fråga 19.

	Instämmer inte alls			Instämmer helt		
7. Kraven från mitt arbete inkräktar på mitt hem och familjeliv.	1	2	3	4	5	6
8. Familjerelaterad press begränsar min förmåga att utföra arbetsrelaterade förpliktelser.	1	2	3	4	5	6
9. Saker jag vill göra hemma blir inte uträttade på grund av de krav mitt arbete ställer.	1	2	3	4	5	6
10. Min arbetsroll gör det svårt för mig att vara den typ av partner eller förälder jag vill vara.	1	2	3	4	5	6
11. På grund av arbetsrelaterade förpliktelser tvingas jag ändra mina planer för familjeaktiviteter.	1	2	3	4	5	6
12. Kraven från min familj eller partner inkräktar på mitt arbete.	1	2	3	4	5	6
13. Den tid mitt arbete tar gör det svårt för mig att fullfölja mitt familjeansvar.	1	2	3	4	5	6
14. Jag tvingas att stanna hemma från arbetet för att kunna fullfölja mitt familjeansvar.	1	2	3	4	5	6
15. Den press jag upplever i mitt arbete gör det svårt för mig att fullfölja mina familjeförpliktelser.	1	2	3	4	5	6
16. Mitt familjeliv inkräktar på mina arbetsåtaganden så som att komma i tid till arbetet, utföra dagliga arbetsuppgifter eller arbeta övertid.	1	2	3	4	5	6
17. Saker jag vill göra på arbetet blir inte uträttade på grund av de krav min familj eller partner ställer.	1	2	3	4	5	6
18. Min familjeroll gör det svårt för mig att inta den roll jag vill ha i mitt arbete.	1	2	3	4	5	6

Arbetstillfredsställelse

Läs och besvara varje påstående genom att ringa in det av alternativen som stämmer bäst överens med din situation. Ringa endast in *ett* alternativ per påstående.

	Instämmer inte alls			Instämmer helt		
19. Jag känner mig tillfredsställd med mitt nuvarande arbete.	1	2	3	4	5	6
20. För det mesta känner jag mig entusiastisk över mitt arbete.	1	2	3	4	5	6
21. Varje dag på arbetet känns som om den aldrig skulle ta slut.	1	2	3	4	5	6
22. Jag upplever genuin glädje i mitt arbete.	1	2	3	4	5	6
23. Jag upplever mitt arbete som ganska otrevligt.	1	2	3	4	5	6

Tack för din medverkan!

Bilaga 2.

Svenska polisens upplevelse av konflikt mellan arbete och familj

Emma Danielsson och Madelene Rickardsson

Informationssökning

De databaser som användes för att söka litteratur inom ämnet var, EBSCO (Academic Search Elite), ELIN@Kristianstad (Electronic Library Information Navigator), PsycARTICLES, PsycINFO och Social Sciences Citation Index. Dessa databaser användes då författarna gjorde bedömningen att vetenskapliga artiklar inom det aktuella ämnesområdet skulle vara möjliga att finna i dessa databaser. De sökord som i olika kombinationer användes var conflict, work, family, police och job satisfaction. Vidare genomfördes sökningar utifrån referenslistorna i de vetenskapliga artiklar författarna funnit. Detta genomfördes för att göra litteratursökningen så komplett som möjligt. Författarna begränsade sig till akademiska databaser för att erhålla artiklar av hög kvalitet. Författarna har dessutom bedömt de påträffade artiklarna och endast inkluderat de artiklar som bedömdes vara vetenskapliga. Sökningar genomfördes även på Arbetslivsinstitutet och SCB: s hemsida. Sökningar på Arbetslivsinstitutets hemsida genomfördes för att finna studier som undersökt konflikt mellan arbete och familj i Sverige. Sökningarna på SCB: s hemsida genomfördes i syfte att finna statistik över hur antalet kvinnor och män som förvärvsarbetar har förändrats över tid. Det fullständiga sökschemat presenteras nedan.

Sökningar i databaser

2005-09-28

Databas: Ebsco.

Sökord: work and police and family and conflict.

Antal träffar: 9.

Begränsning: Endast "Scholarly (Peer reviewed) Journals".

Den vi valt att titta närmare på utifrån denna sökning är:

Demerouti, E., Geurts, S. A. E., Bakker, A. B. & Euwema, M. (2004) The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health. *Ergonomics*, Vol. 47, Nr. 9, s. 987-1002.

2005-09-28

Databas: ELIN@Kristianstad.

Sökord: work, police, family, conflict.

Antal träffar: 9.

De vi valt att titta närmare på utifrån denna sökning är:

He, N., Zhao, J. & Archbold, C. A. (2002) Gender and police stress: The convergent and divergent impact of work environment, work-family conflict, and stress coping mechanisms of female and male police officers. *An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 25, Nr. 4, s. 687-780.

Howard, W. G., Donofrio, H. H. & Boles, J. S. (2004) Inter-domain work-family, family-work conflict and police work satisfaction. *An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 27, Nr. 3, s. 380-395.

Ryan, A.M., Kriska, S.D., West, B. J. & Sacco, J. M. (2001) Anticipated work/family conflict and family member views: Role in police recruiting. *An Internal Journal of Police Strategies & Management*. Vol.24, Nr. 2, s. 228-239.

2005-10-03

Databas: Social Sciences Citation Index.

Sökord: work and police and family and conflict.

Antal träffar: 9.

De vi valt att titta närmare på utifrån denna sökning är:

Mikkelsen, A. & Burke, R. J. (2004) Work-family concerns of Norwegian police officers: Antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management*, Vol. 11, Nr. 4, s. 429-444.

Roberts, N. A. & Levinson, R. W. (2001) The remains of the workday: Impact of job stress and exhaustion on marital interaction in police couples. *Journal of Marriage and Family*, Vol. 63, Nr. 4, s. 1052-1067.

2005-10-19

Databas: ELIN@Kristianstad.

Sökord: greenhaus.

Antal träffar: 32.

Den vi valt att titta närmare på utifrån denna sökning är:

Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003) The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, Nr. 3, s. 510-531.

2005-10-26

Databas: ELIN@Kristianstad.

Sökord: police stressors.

Antal träffar: 5.

Den vi valt att titta närmare på utifrån denna sökning är:

Violanti, J. M. & Aron, F. (1995) Police stressors: Variations in perception among police personnel. *Journal of Criminal Justice*, Vol. 23, Nr. 3, s. 287-294.

2005-10-26

Databas: Psycinfo.

Sökord: work and family and police and conflict.

Antal träffar: 111.

Den vi valt att titta närmare på utifrån denna sökning är:

Burke, R. J. (1988) Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol. 3, Nr. 4, s. 287-302.

Sökningar utifrån referenslistor

Vidare har sökningar genomförts utifrån följande artiklars referenslistor:

He, N., Zhao, J. & Archbold, C. A. (2002) Gender and police stress: The convergent and divergent impact of work environment, work-family conflict, and stress coping mechanisms of female and male police officers. *An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 25, Nr. 4, s. 687-780.

Demerouti, E., Geurts, S. A. E., Bakker, A. B. & Euwema, M. (2004) The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health. *Ergonomics*, Vol. 47, Nr. 9, s. 987-1002.

Howard, W. G., Donofrio, H. H. & Boles, J. S. (2004) Inter-domain work-family, family-work conflict and police work satisfaction. *An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 27, Nr. 3, s. 380-395.

Mikkelsen, A. & Burke, R. J. (2004) Work-family concerns of Norwegian police officers: Antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management*, Vol. 11, Nr. 4, s. 429-444.

Utifrån dessa referenslistor hämtades följande artiklar i fulltext, kopierades från tidsskrifter i biblioteket eller beställdes:

Adams, G. A., King, L. A. & King, D. W. (1996) Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, Nr. 4, s. 411-420.

Boles, J. S., Johnston, M. W. & Hair, J. F. (1997) Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol. 17, Nr. 1, s. 17-28.

Brown, S. P. & Peterson, R. A. (1993) Antecedents and consequences salesperson job satisfaction: meta-analysis and assessment of causal effects. *Journal of marketing research*, Vol. 30, s. 63-77.

Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992) Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interference. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, Nr. 1, s. 65-78.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985) Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, Vol.10, Nr. 1, s. 76-88.

Johnston, M. W., Parasuraman, A., Futrell, C. M. & Black, W. C. (1990) A longitudinal assessment of the impact of selected organizational influences on salespeople's organizational commitment during early employment. *Journal of marketing research*, Vol. 27, s. 333-344.

Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. & Connolly, T. F. (1983) A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior & Human Performance*, Vol. 32, s. 198-215.

Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998) Work-family conflict, policies, and the job-life relationship: A review and directions for organizational behaviour-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, Nr. 2, s. 139-149.

Locke, E. A. (1976) The nature and causes of job satisfaction, i Dunnette, M. (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, IL: Rand McNally.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996) Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, Nr. 4, s. 400-410.

Sager, J. K. (1994) A structural model depicting salespeople's job stress. *Journal of the academy of the marketing science*, Vol. 22, Nr. 1, s. 74-84.

Thomas, L. T. & Ganster, D.C. (1995) Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A controll perspective. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80, Nr. 1, s. 6-15.

Utifrån referenslistan ur en av dessa artiklar (Frone *et al*, 1992) hittades sedan ytterligare en artikel:

Pleck, J. H., Staines, G. L. & Lang, L. (1980) Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, Vol. 103, Nr. 3, s. 29-32.

Sökningar efter test som mäter generell arbetstillfredsställelse

För att hitta ett valit test som mäter arbetstillfredsställelse läste författarna i Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., Viswisvaran, C. (2002) *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology*. London, SAGE Publications Ltd, och fann följande referenser:

Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1951) An index of job-satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 35, Nr. 5, s. 307-311.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. & Locke, E. A. (2000) Personality and job-satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, Nr. 2, s. 237-249.

För att finna tidigare uppmätta alphavärden av detta arbetstillfredsställelsetest genomfördes följande sökning:

2005-11-17

Databas: Psycart.

Sökord: Judge.

Antal träffar: 39.

Begränsning: endast artiklar publicerade 2001.

Den vi valt att titta närmare på utifrån denna sökning är:

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. & Locke, E. A. (2001) The job-satisfaction job-performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, Vol. 127, Nr. 3, s. 376-407.

2005-11-18

Databas: ELIN@Kristianstad.

Sökord: Judge and job satisfaction.

Antal träffar: 5.

Begränsning: Endast fulltext.

Den vi valt att titta närmare på utifrån denna sökning är:

Ilies, R. & Judge, T. A. (2002) Understanding the dynamic relationships among personality, mood and job-satisfaction: A field experience sampling study. *Organizational behavior and human decision processes*, Vol. 89, s. 1119-1139.

Övrig sökning

Sökning efter statistik på SCB: s hemsida resulterade i följande rapport:

SCB. (2004) *På tal om kvinnor och män*. Statistiska Centralbyrån. Hämtad November 9, 2005, från:

http://www.scb.se/Statistik/LE/LE0201/2004A01/LE0201_2004A01_BR_X10ST0401.pdf.