



PERSONALVETARPROGRAMMET

Arbetsmotivation och distansarbete

En studie om arbetsmotivation och psykologisk behovsuppfyllelse vid övergången till distansarbete under covid-19

Författare

Josefine Larsson

Johanna Sager

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
År:	2020
Handledare:	Mattias Gunnarsson
Examinator:	Carl-Christian Trönberg

Abstract

BA-thesis:	15 hp
Subject:	Human Resources and Industrial Relations
Nivå:	Bachelor/First cycle
År:	2020
Supervisor:	Mattias Gunnarsson
Examiner:	Carl-Christian Trönnberg
Keywords:	<i>Telework, work motivation, SDT</i>

The aim of this study was to examine employees' perceived work motivation and how it has changed when forced to telework instead of regular office work. The study is based on the Self-determination theory (SDT) and its psychological needs; autonomy, competence and relatedness and will also explore the degree of which the needs are fulfilled and if there are any relations with work motivation. During the winter and spring of 2020, the pandemic of Covid 19 has hit the world, Sweden included. This has forced individuals to social distancing to avoid infection and therefore, employers have chosen to switch to telework in order to follow recommendations. Not only has the employees been affected by current circumstances, but also from a new way of working which they have to adjust to. A new way of working that on one hand may lead to social isolation and less support from the manager, but on the other hand also could promote freer work and increased autonomy.

The study was conducted among individuals who usually are working in office, but since the circumstances have changed to telework. To collect quantitative data, a digital survey was sent to two different companies and shared with relevant networks. A total of 143 respondents participated. In order to examine the work motivation and psychological needs, descriptive statistics and correlations were used and analyzed. These tests indicate different opinions on whether the work motivation has changed or not. Almost half of the respondents expressed a decrease in work motivation while only a few experiences an increased work motivation. Yet over all, the work motivation has remained high even during telework.

Our study shows that there are a number of factors that may affect how work motivation is experienced, such as individual differences and work climate and context. Results show that employees experienced an decreased relatedness and support from colleagues as well as their manager. At the same time, increased freedom and flexibility is experienced in the telework. Finally, results show that the three psychological needs are more or less fulfilled. There is also a relative strong correlation between work motivation and autonomy, competence and relatedness.

Under vårvintern har världen, inklusive Sverige drabbats av covid-19, ett nytt virus som på kort tid spridits och lamslagit samhällen (Folkhälsomyndigheten, 2019). I samband med virusets utbredning har Sveriges folkhälsomyndighet tagit fram allmänna råd och rekommendationer till privatpersoner och verksamheter i hopp om att bromsa smittspridningen. Arbetsgivare har rekommenderats att, i största möjliga mån, se till att arbetstagare håller avstånd från varandra alternativt arbetar hemifrån, vilket många företag valt att följa. Detta innebär att individer som vanligtvis arbetat i företagets lokaler idag mer eller mindre tvingats till arbete på distans (Orsini & Rodrigues, 2020). Arbetsförhållandena har därmed påverkats och många arbetstagare har behövt anpassa sig och snabbt ställa om till den nya situationen och det nya arbetssättet.

Individer påverkas olika av förändringar, vissa besväras inte överhuvudtaget, utan ser förändring som en chans att utvecklas, medan andra reagerar negativt vid minsta förändring (Wanberg & Banas, 2000). Företagens åtgärder rörande övergång från kontorsarbete till distansarbete kan liknas vid en organisatorisk förändring. Faktorer som kan påverka individers reaktioner på dessa förändringar är situationens omständigheter samt hur pass involverade arbetstagarna upplever att de är i förändringsprocessen (Jacobsen, 2013; Bommer, Rich & Rubin, 2005). Enligt Vakola & Nikolaou (2005) är det viktigt att ha i åtanke att organisationsförändringar kan resultera i osäkerhet bland arbetstagare, vilket i sin tur kan leda till depression, uppgivenhet samt minskad produktivitet. En möjlig konsekvens av detta kan vara bristande arbetsmotivation hos arbetstagarna. Då den rådande samhällssituationen, som orsakats av covid-19, är högst sällsynt och har påverkat stora delar av världen kan arbetstagare eventuellt uppleva det lättare att acceptera och anpassa sig till de förändringar som skett i organisationerna trots den plötsliga förändringen. Donelson (2009) skriver att det är enklare för individer att förändras i grupp än enskilt, vilket beror på att det i en grupp finns möjligheter till ömsesidigt stöd och delade erfarenheter som kan bidra till att lättare hantera förändring.

Frågan är hur den snabba övergången från kontorsarbete till distansarbete egentligen har påverkat arbetstagarna och deras arbetsmotivation. Enligt O'Neill, Hambley, Greidanus, MacDonnell och Kline (2009) finns ingen garanti för att distansarbete lämpar sig för alla då det kan finnas individer med stort behov av guidning i arbetet eller direkt kontroll från överordnad. Vad innebär det då för individer att arbeta på distans?

Landsorganisationen (2006) definierar distansarbete som ett sätt att organisera och/eller utföra arbete med hjälp av informationsteknik inom ramen för ett anställningsavtal eller anställningsförhållande där arbete, som lika gärna kunnat utföras i arbetsgivarens lokaler, regelbundet utförs utanför dessa lokaler. Syftet och resultatet av distansarbete kan te sig olika beroende på organisation och individer. Mann och Holdsworth (2003) skriver att distansarbete kan leda till bristande feedback från arbetsgivare. Författarna menar även att distansarbete kan sudda ut gränserna mellan arbetsliv och privatliv, förlänga arbetsdagar samt bidra till upplevd social isolering. Vid mer frekvent distansarbete menar Callier (2012) att känslan av isolering ökar vilket kan leda till minskad arbetsmotivation. Balansen mellan kontorsarbete och distansarbete blir därmed viktig för att anställda ska få ett socialt utbyte och distansarbetet bör enligt författaren inte överskrida två dagar i veckan.

Enligt Durst (1999) kan distansarbete däremot vara en bidragande faktor till en ökad prestation inom organisationen och en större möjlighet att attrahera rätt kompetens. Dessutom är två positiva aspekter av distansarbete både frihet och flexibilitet (Mann och Holdsworth, 2003). Förutom detta menar Major, Verive och Joice (2008) att distansarbete bidrar till en minskad mängd avbrott under arbetsdagen samt en ökad motivation hos arbetstagarna.

Forskning visar således att distansarbetet kan leda till både ökad och minskad motivation. Men vad är då motivation?

Lindwall, Stenling och Weman Josefsson (2019) beskriver motivation som ett komplext och abstrakt begrepp som handlar om drivkrafter som får oss att röra oss framåt, skapa mening och syfte samt utföra handlingar. Det finns ett flertal motivationsteorier, med något skilda definitioner, som är applicerbara inom olika kontexter och områden (Gagné & Deci, 2005). En av dessa motivationsteorier är Self-determination theory (SDT; Deci & Ryan, 1985), som bygger på en stark empirisk grund, främst från laboratorieexperiment och fältstudier, inom områden såsom utbildning och sport (Gagné & Deci, 2005). Gagné och Deci (2005) menar dock att teorin även är användbar för att förstå hur grunden till motivation leder till en effektiv organisation. Detta då flera tidigare studier har använt SDT som förklaringsmodell för arbetsmotivation (Gagné & Deci, 2005). Teorin ser på motivation utifrån en skala, som sträcker sig från avsaknad av motivation, även kallat amotivation, till inre motivation. Däremellan finns olika grader av yttre motivation (Ryan & Deci, 2000a). En individ med yttre motivation, även kallad kontrollerad motivation, utför en handling för att få belöning alternativt undvika bestraffning. Den inre motivationen, även kallad autonom motivation, speglar individens naturliga tendens att vilja växa och utvecklas och ju närmre inre motivation desto mer autonom är individen (Deci & Ryan, 2008). När individer upplever en känsla av inre motivation är intresset för uppgiften därmed ett tillräckligt skäl för genomförande samt uppvisat engagemang inför uppgiften (Lindwall et al., 2019). För att uppnå känslan av inre motivation, enligt SDT, är tre psykologiska behov särskilt viktiga; autonomi, kompetens och samhörighet.

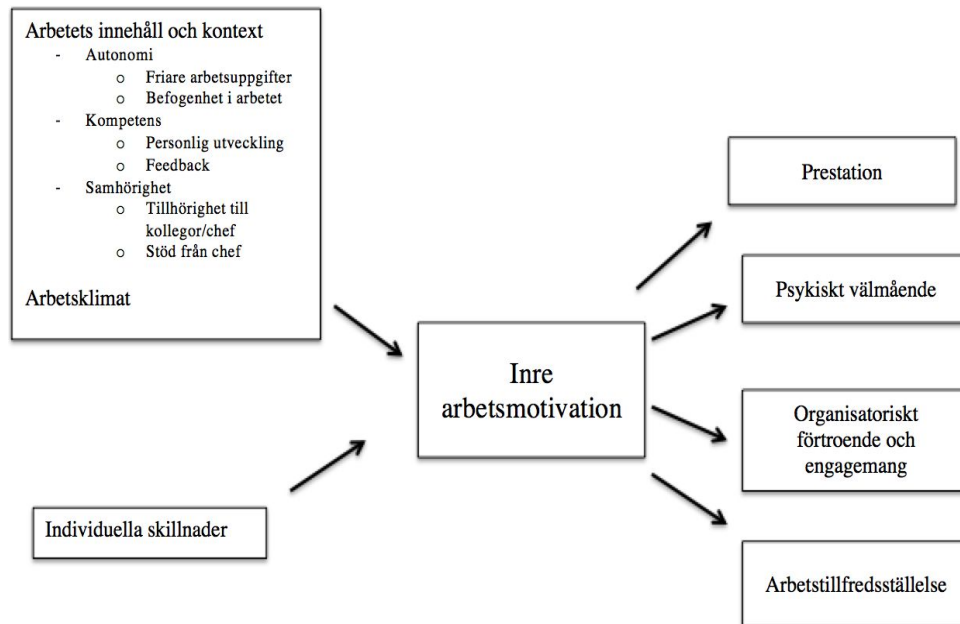
Autonomi beskriver Gagné och Deci (2005) som upplevelsen av att självständigt, utifrån egen vilja, ha möjlighet att påverka och fatta beslut. Lindwall et al. (2019) förklarar även autonomi som en psykologisk frihet med möjligheten att själv kontrollera vad man gör, vilket kan kopplas till individens möjlighet att själv påverka sitt arbete och arbetsuppgift.

Kompetens handlar om individens vilja att tillämpa förmågor och kunskaper samt lära nytt i syfte att utveckla färdigheter, inom exempelvis arbetet (Ryan & Deci, 2000a; 2000b). Känslan av kompetens kopplas även till upplevelsen av att framgångsrikt genomföra uppgifter man ställs inför, vilket är aktuellt inom arbetslivet där individer regelbundet, genom exempelvis feedback, får bevis på om de framgångsrikt kan utföra sina arbetsuppgifter (Gagné & Deci, 2005).

Samhörighet handlar om individens djupt rotade önskan att känna kontakt och gemenskap med andra (Lindwall et al., 2019). På arbetsplatser finns det många gånger stora möjligheter att fylla behovet av samhörighet, genom exempelvis omtänksamma kollegor och stöd från chefer. Vid brist på stöd och kontakt mellan medarbetare kan det däremot förhindra känslan av samhörighet (Ryan & Deci, 2000a; 2000b). Ryan och Deci (2000a) skriver vidare att arbete som utförs i närvaro av oengagerade individer kan påverka motivationen negativt.

Att samtliga tre nämnda behov är uppfyllda är enligt SDT grundläggande för människors utveckling och känsla av inre motivation (Ryan & Deci, 2000b). Om ett eller flera behov däremot inte är uppfyllda kan det leda till bristande motivation (Ryan & Deci, 2000a). Som tidigare nämnt har flera tidigare studier använt SDT som förklaringsmodell för arbetsmotivation. Gagné och Deci (2005) skriver att arbetsmotivation är grunden till arbetstagares prestation, psykiska mående, organisatoriska förtroende och arbetstillfredsställelse (se figur 1). Att ha motiverade anställda är viktigt ur ett företagsperspektiv, både på lång och på kort sikt, då motiverade anställda kan bidra till en ökad produktivitet (Björklund, Jensen & Lohela-Karlsson, 2013). Upplevd motivation bland arbetstagare är därmed av stor vikt för organisationer, inte minst för arbetstagarnas optimala

funktion utan även för organisationens prestanda (Van den Broeck, Lens, De Witte & Van Coillie, 2013).



Figur 1: Sammanfattande modell som visar hur miljöfaktorer (Arbetsinnehåll, kontext och klimat) och individuella skillnaderna påverkar den inre arbetsmotivationen (Gagné och Deci, 2005). Modellen har översatts till svenska, de tre psykologiska behoven har förtydligats under "Arbetsinnehåll och kontext" samt att innehållet under "Arbetsklimat" och "Individuella skillnader" tagits bort för att anpassas till den aktuella studiens syfte.

Howard, Gagné, J.S Morin och Van Den Broeck (2016) fann i sin studie att mängd och typ av arbetsmotivation skiljde sig åt mellan individer beroende på arbetstyp, arbetsrelaterade faktorer samt individens känsla av välbefinnande. Detta illustreras i Figur 1, där den upplevda arbetsmotivationen beror på arbetets innehåll och kontext, arbetsklimatet och de individuella skillnaderna. Enligt Gagné och Deci (2005) kan ett arbetsklimat som stödjer och främjar de tre behoven, förbättra den inre motivationen hos arbetstagare och även internalisera den yttre motivationen. Internalisering av motivation innebär att aktiviteter som drivs av yttre motivation över tid integreras hos en individ och därmed inte längre styrs av yttre påverkan, såsom exempelvis belöning. Även Orsini och Rodrigues (2020) skriver att arbetsmotivationen, enligt SDT, beror på hur individer uppfattar att arbetsklimatet stöttar de tre psykologiska behoven.

Som inledningsvis nämnts kan distansarbete ha en positiv inverkan på arbetstagares upplevda autonomi, då flexibilitet och frihet beskrivs som två positiva effekter av arbetsformen. Känslan av autonomi bidrar enligt Breugh (1985), till inre motivation vilket leder till högre involvering samt bättre utförande av arbetsuppgifter. Känslan av autonomi kan dessutom leda till större ansträngning och måluppfyllelse (Sheldon & Elliot, 1998). Autonomi skapas delvis genom ett intressant arbetsklimat, som är utmanande och uppmuntrar till egna val. Ytterligare en aspekt som främjar autonomi är att andra arbetstagare även de upplever autonomi (Gagné & Deci, 2005). Har arbetstagare däremot ingen frihet att själv utforma och påverka arbetsuppgifter är risken stor att arbetsmotivationen enligt SDT kommer påverkas negativt.

Distansarbete kan som nämnt leda till en känsla av social isolering vilket i sin tur kan resultera i att behovet av samhörighet inte uppfylls, vilket precis som bristande autonomi, enligt SDT, kommer ha en negativ påverkan på arbetsmotivationen. Ryan och Deci (2000a)

noterar dock att intressanta uppgifter med fördel kan utföras i isolering, vilket tyder på att behovet av samhörighet inte har lika stor betydelse för den inre motivationen i alla sammanhang. Detta innebär att distansarbete inte nödvändigtvis sänker känslan av samhörighet, och därmed påverkar arbetsmotivationen negativt, trots minskad kontakt med chef och kollegor. Distansarbete kan förutom detta påverka arbetstagares känsla av kompetens. Som tidigare nämnts menar Mann och Holdsworth (2003) att distansarbete kan sudda ut gränserna mellan arbetsliv och privatliv, vilket skulle kunna minska möjligheten att arbeta effektivt då distraktioner, såsom barn, hushållssysslor etcetera, som vanligtvis inte förekommer i kontorsarbete, nu blir en del av arbetsdagen. Björklund, Jensen och Lohela-Karlsson (2013) menar däremot att distansarbete kan bidra till en ökad produktivitet. Förutom detta kan stöd och feedback från arbetsgivare och kollegor påverka arbetstagarens känsla av kompetens. Mann och Holdsworth (2003) menar nämligen att distansarbete kan resultera i bristande feedback från arbetsgivare, vilket i sin tur kan påverka arbetstagares känsla av kompetens enligt SDT. Genom tydlig struktur och guidning i distansarbetet kan istället ett mer effektivt arbete skapas och därmed öka känslan av kompetens, vilket Orsini och Rodrigues (2020) funnit i sin studie utförd på utbildare inom hälsovården.

Utifrån ovanstående forskning och teori framgår det att organisationsförändringar kan påverka individer på olika sätt. Tidigare forskning har visat att även distansarbetet kan påverka arbetstagaren på olika sätt och därmed den individuella arbetsmotivationen.

Följande studie undersöker, med detta som utgångspunkt, hur arbetsmotivationen förändrats vid övergången från kontorsarbete till distansarbete. Därefter undersöks om de olika psykologiska behoven, som enligt SDT krävs för att uppnå arbetsmotivation, uppfyllts vid den nya arbetsformen eller om arbetstagare upplever sig omotiverade i sitt nya distansarbete.

Med hjälp av självskattning från ett urval individer, som på grund av covid-19 idag mer eller mindre tvingats till arbete på distans, hoppas vi kunna bidra till en ökad förståelse om arbetets betydelse för individers arbetsmotivation och hur den förändrats utifrån rådande läge. Arbetstagares upplevda motivation, är som tidigare nämnts, av stor vikt både för organisationen i stort och individens egen prestation (Van den Broeck et al., 2013). Ämnet är därför relevant då personalvetarens roll är att hantera arbetsplatsens mänskliga resurser, däribland arbetsmotivation.

Syfte och frågeställning

Genom att undersöka graden av arbetsmotivation och om den förändrats hos individer vid distansarbete, är syftet att kunna bidra till en ökad förståelse om distansarbetets betydelse för individers arbetsmotivation. Vidare är syftet att även undersöka hur nivån av uppfyllelse ser ut för de tre psykologiska behoven vid påtvingat distansarbete och om det finns ett samband med individers arbetsmotivation. Utifrån syftet har följande frågeställningar formulerats:

1. Hur ser graden av upplevd arbetsmotivation ut?
 - 1.1. Har arbetsmotivationen förändrats vid övergången från kontorsarbete till distansarbete, isåfall hur?
 - 1.2. Vilken betydelse har arbetets innehåll och kontext (enligt figur 1) för arbetsmotivationen vid övergången från kontorsarbete till distansarbete?
2. Hur ser nivån av behovsuppfyllelse ut för de tre psykologiska behoven, enligt SDT, vid påtvingat distansarbete?
 - 2.1. Finns ett samband mellan individers upplevda arbetsmotivation och uppfyllelse av de tre psykologiska behoven och hur ser isåfall sambanden ut?

Metod

För att undersöka studiens frågeställningar ansågs en kvantitativ metod vara bäst lämpad för insamling och bearbetning av data. Detta då en kvantitativ metod ger möjlighet till insamling av en stor mängd data, en bra överblick över datan samt en möjlighet att dra mer generella slutsatser än vid en kvalitativ undersökning (Bryman, 2011).

Deltagare

Urvalet som gjorts för studien är ett bekvämlighetsurval vilket innebär att respondenterna är personer som vid tillfället finns tillgängliga för forskaren (Bryman, 2011).

Deltagarna, fortsättningsvis kallade respondenter, i studien bestod av tjänstemän, vilka på grund av rådande situation med covid-19 övergått från kontorsarbete till distansarbete. För att delta i studien fanns inga exkluderingar utöver att arbetet tidigare ska ha skett på kontor hos företaget men under den senaste tiden istället utförts på distans, vilket informerades om i inledningen av enkäten.

Innan enkäten färdigställdes, annonserades en intresseförfrågan på Facebook där vi sökte individer och företag med intresse att delta i studien. Detta resulterade i kontakt med ett företag med ca 100 anställda samt ett flertal utomstående individer som uppgav intresse. Ytterligare ett företag visade, genom personlig arbetskontakt, intresse för studiens ämne och önskade delta med sina anställda, om ca 70 st. Totalt inkom 143 st svar. Vi kan inte uttala oss om fördelningen av respondenter mellan företagen och utomstående individer då alla varit anonyma.

Bakgrundsfrågorna visar att respondenterna bestod till mer än 75% av kvinnor. Störst andel av respondenterna befann sig i åldersspannet 30-39, medan 60 år eller äldre var den ålderskategori som var lägst representerad. Det framgick även att 49,7% av respondenterna har tidigare erfarenhet av distansarbetet, där 1-2 dagar/vecka var vanligast förekommande, med 91,6%. Vid mättillfället av enkäten arbetade över hälften 100% av sin arbetstid på distans, medan endast 4,9% arbetade 25% av sin arbetstid på distans. Den sista bakgrundsfrågan rörde huruvida de svarande ställer sig till förändringen från kontorsarbete till distansarbete. Störst del, 37,7% var mestadels positiva, följt av mestadels negativt med 27,3% och varken positiv eller negativ med 26,6%.

I tabellerna nedan redovisas fördelningen av kön inom åldersintervall, fördelningen över respondenternas arbetstid på distans samt fördelningen över hur respondenterna ställer sig till förändringen från kontorsarbete till distansarbete.

Tabell 1

Fördelning av kön inom åldersintervall

Åldersintervall	Män	Kvinnor
18-29	7	28
30-39	9	40
40-49	8	29
50-59	8	12
60 eller äldre	0	2
Totalt	32	111

Not. Värdena presenteras i antal

Tabell 2

Fördelning över respondenternas arbetstid på distans

Arbetstid	Antal	Procent
25%	7	4.9
50%	16	11.2
75%	31	21.7
100%	85	59.4
Annat	4	2.8
Totalt	71	100

Tabell 3

Fördelning över hur respondenterna ställer sig till förändringen från kontorsarbete till distansarbete

Antal dagar	Antal	Procent
Negativt	0	0
Mestadels negativt	39	27.3
Varken positivt eller negativt	39	26.6
Mestadels positivt	54	37.7
Positivt	12	8.4
Totalt	143	100

Instrument

För att samla in data till studien utformades en enkät bestående av fem delar och totalt 25 slutna frågor. Slutna frågor skapar en möjlighet att lättare jämföra de inkommande svaren då det finns ett begränsat antal möjliga svarsalternativ (Bryman, 2011). Enkätens fem delar bestod av "Bakgrundsfrågor", samt fyra olika variabler med "Allmänt om arbetsmotivation" som beroende variabel och "Kompetens och motivation", "Autonomi och motivation" samt "Samhörighet och motivation" som oberoende variabler. Varje del bestod av mellan fyra till sju frågor vardera.

Första delen i enkäten bestod av sju bakgrundsfrågor såsom exempelvis ålder, kön samt tidigare erfarenhet och omfattning av distansarbete. Svarsalternativen skilde sig här åt beroende på typ av fråga. Exempel svarsalternativ, från frågan "Hur länge har du distansarbetat på grund av rådande omständigheter?" är "1 vecka", "2 veckor", "3 veckor", "4 veckor" samt "5 veckor eller mer".

Allmänna frågor om arbetsmotivation. Den andra delen innehöll sex frågor om bland annat grad av motivation samt grad av förändring av motivation i övergången från kontorsarbete till distansarbete. Respondenterna fick också svara på hur de upplevde att ett antal olika faktorer påverkat deras arbetsmotivation. Exempel på faktorer vi undersökte var friare arbetsuppgifter och befogenhet som visas tillsammans med övriga faktorer i figur 1.

Svarsalternativen skilde sig åt mellan frågorna och varierade mellan en tregradig skala "Mer motiverad", "Oförändrad" och "Mindre motiverad" och en femgradig skala "Mycket låg grad", "Låg grad", "Varken låg eller hög grad", "Hög grad", "Mycket hög grad". Cronbach's alpha (,90).

Kompetens och motivation. Den tredje delen i enkäten bestod av fyra frågor om kompetens och motivation. Frågorna rörde upplevelsen av att ha tillräcklig kompetens och arbetsredskap för distansarbete samt om de får tillräcklig feedback och kan arbeta effektivt. Cronbach's alpha (,66).

Autonomi och motivation. Den fjärde delen bestod av fyra frågor som behandlade möjlighet att påverka och utforma arbetsuppgifter samt befogenhet att fatta egna beslut i arbetet. Cronbach's alpha (,84).

Samhörighet och motivation. Den femte och därmed sista delen i enkäten bestod av fyra frågor som gällde kontakt med kollegor och chef samt grad av samhörighet med och uppskattning från kollegor och chef. Cronbach's alpha (,85).

Svarsalternativen för del tre, fyra och fem varierade mellan två olika femgradiga skolor, "Mycket låg grad", "Låg grad", "Varken låg eller hög grad", "Hög grad", "Mycket hög grad", samt "Mycket dålig", "Dålig", "Varken dålig eller bra", "Bra", "Mycket bra". "Mycket låg grad" och "Mycket dålig" angavs som 1 och "Mycket hög grad" och "Mycket bra" som 5 i SPSS.

Reliabilitet

Enligt Bryman (2011) avser reliabilitet tillförligheten i en mätning/undersökning, vilket rör frågan kring om ett resultat från en undersökning blir detsamma om undersökningen genomförs på nytt. Graden av reliabilitet hos ett mätinstrument handlar med andra ord om hur väl resultaten från upprepade mätningar överensstämmer med varandra. Bryman (2011) skriver att reliabilitet oftast blir aktuell vid kvantitativa undersökningar på grund av att forskaren troligtvis är intresserad att veta om ett mått är stabilt eller ej. Därav blir utformning av mätinstrument, exempelvis enkätfrågorna, viktigt för att säkerställa att respondenter upprepar sina svar vid replikering (Bryman, 2011).

I denna studie har vi valt att utgå ifrån The Basic Need Satisfaction at Work Scale (BNS; Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usunov, & Kornazheva, 2001), ett standardinstrument bestående av 21 frågor mätta med en sjugradig skala. BNS har tidigare använts i flera vetenskapliga undersökningar kring inre arbetsmotivation, avseende behovet av autonomi, kompetens och samhörighet. Då vi upplevde att frågorna inte helt överensstämde med vår studies syfte valde vi att göra några mindre justeringar. Vi modifierade och anpassade frågorna till arbete på distans samt minskade antalet svarsalternativ till fem.

Validitet

Vid undersökningar, exempelvis enkätstudier, är det viktigt att det som avses att mätas faktiskt mäts (Bryman, 2011). Enkäten som skapats för denna studie bygger som ovan nämnt på BNS, vilket är ett beprövat och kvalitetssäkrat standardinstrument med en säkerställd validitet. Vi har valt att modifiera frågorna och svarsalternativen för att bättre överensstämja med studiens syfte. Trots att modifieringarna enbart varit mindre anpassningar, i form av byte av enstaka ord samt borttagning av frågor med mindre relevans för studiens syfte är vi medvetna om att validiteten kan ha påverkats negativt. Detta kommer tas i beaktande vid metoddiskussionen.

I syfte att kontrollera om vår enkät faktiskt avsåg att mäta det vi ville skickades den

till två personer som fick besvara enkäten. Efter feedback genomfördes en mindre ändring då en fråga var felformulerad.

Tillvägagångssätt

Forskning och teori till studien har inhämtats genom Göteborgs Universitetsbiblioteks supersök, samt databaser såsom Scopus och PsycINFO. Sökord som Telework, Remote work, SDT och Work motivation har använts för att hitta relevant litteratur.

Med forskning och teori som bakgrund togs enkätfrågor fram, anpassade för att täcka de fyra områden studien består av, *arbetsmotivation*, *autonomi*, *samhörighet* och *kompetens*. Enkäten skapades sedan i webbprogrammet Qualtrics och skickades ut till tidigare nämnda företag och delades i våra nätverk på LinkedIn och facebook, inkluderat en nätverksgrupp inom HR. Under fem dagar gavs möjlighet för respondenter att delta i enkätundersökningen som tog ca sex minuter att besvara. Det var frivilligt att delta och besvara enkäten för såväl de anställda på företagen som för enskilda individer.

Etiska reflektioner

Vetenskapsrådet (2002) har tagit fram fyra allmänna forskningskrav, informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav samt nyttjandekrav, där samtliga skall tas i beaktande vid planering och genomförande av en forskningsstudie. Dessa krav innebär att forskaren ska informera respondenterna om forskningens syfte, att deltagarna själva har rätt att bestämma över sitt deltagande, att samtliga individer som ingår i forskningsstudien skall ges största möjliga konfidentialitet samt att insamlat material endast får användas i forskningsändamål (Bryman, 2011).

I syfte att uppnå ovanstående krav informerades respondenterna inledningsvis om studiens syfte samt om det frivilliga deltagandet och möjligheten att när som helst avbryta medverkan utan att uppge någon specifik orsak. Förutom detta fick respondenterna ytterligare information kring anonymitet, att svaren ej kunde härledas till enskilda individer eller företag samt hur svaren senare skulle behandlas.

Databearbetning

Studiens resultat togs fram med hjälp av statistikprogrammet SPSS. Individer som valde att enbart påbörja enkäten, men inte fullfölja, exkluderades från studien. För att besvara frågeställningarna skapades fyra index; Arbetsmotivation, Kompetens, Autonomi, Samhörighet, utifrån tillhörande enkätfrågor. För att säkerställa att indexen hade en hög reliabilitet beräknades den interna konsistensen i form av Cronbach's alpha. Detta beskrivs som ett tal mellan 0 till 1 där den accepterade nivån anses vara $\alpha > .7$. Samtliga index hade ett Cronbach's alpha mått högre än .7 förutom indexet för kompetens som endast fick ett mått på .66. Trots detta valde vi att använda oss av indexet då måttet endast var marginellt lägre än den accepterade nivån. Värdena för svarsalternativen på frågan om upplevd grad av motivation kodades om från 1-5 till 1-3 för att anpassas till ett korrelationstest med förändrad arbetsmotivation. Värdena för "Mycket låg grad" och "Låg grad" kodades som 1, värdet för

“Varken låg eller hög grad” kodades som 2 och värdena för “Hög grad” och “Mycket hög grad” kodades som 3.

För att undersöka om vår data var normalfördelad gjordes histogram, ett för varje index. Samtliga histogram visade på marginell avvikelse från normalfördelning, därför valde vi att göra en scatterplot, för alla index, för att undersöka eventuella outliers. Vi fann ett fåtal outliers i samtliga index och valde av den orsaken att testa både Pearsons och Spearman’s korrelationskoefficient (r) mellan de tre olika psykologiska behoven och arbetsmotivation för att undersöka styrkan i korrelationerna mellan indexen. I studiens resultatet redovisas Spearman’s korrelationskoefficient, då det är den som ska användas om de båda testerna skiljer sig åt. För att tolka resultatet från korrelationskoefficienterna använde vi oss av Cohens riktlinjer, som menar att $r = 0.10$ är ett svagt samband, $r = 0.30$ är ett medelstarkt samband och $r = 0.50$ är ett starkt samband.

Resultat

I följande text redovisas resultatet uppdelat efter frågeställningarna; “Hur ser graden av upplevd arbetsmotivation ut?”, “Har arbetsmotivationen förändrats vid övergången från kontorsarbete till distansarbete, isåfall hur?”, “Vilken betydelse har arbetets innehåll och kontext för arbetsmotivationen vid övergången från kontorsarbete till distansarbete?”, “Hur ser nivån av behovsuppfyllelse ut för de tre psykologiska behoven, enligt SDT, vid påtvingat distansarbete?” samt “Finns ett samband mellan individers upplevda arbetsmotivation och uppfyllelse av de tre psykologiska behoven och hur ser isåfall sambanden ut?”. Resultatet redovisas genom både deskriptiv data och korrelationer i syfte att besvara frågeställningarna.

Frågeställning 1 - Hur ser graden av upplevd arbetsmotivation ut?

Tabell 4

Fördelning över individers upplevda motivationsgrad i distansarbete

Grad av upplevd motivation	Antal	Procent
Mycket låg grad	1	0.7
Låg grad	20	14
Varken låg eller hög grad	40	28
Hög grad	62	43.3
Mycket hög grad	20	14
Totalt	143	100

Respondenterna skattade sin upplevda grad av motivation efter förändringen till distansarbete. I tabell 4 visas att större delen av respondenterna, totalt 57.3%, upplevde en hög grad eller mycket hög grad av motivation under distansarbetet medan enbart 14.7% upplevde en låg grad eller mycket låg grad av motivation. 28% av respondenterna upplevde varken låg eller hög grad av motivation.

Tabell 5

Deskriptiv statistik över index (antal, medelvärde och standardavvikelse) av arbetsmotivation

	N	m	s
Arbetsmotivation	143	3.75	0.84

På indexet arbetsmotivation har ett medelvärde tagits fram, vilket är 3.75 på en femgradig skala. Detta innebär att arbetsmotivationen bland respondenterna vid mätillfället var närmast hög grad.

Frågeställning 1.1 - Har arbetsmotivationen förändrats vid övergången från kontorsarbete till distansarbete, isåfall hur?

Tabell 6

Fördelning kring hur individer upplever att deras arbetsmotivation förändrats efter övergången från kontorsarbete till distansarbete

Upplevelse av motivation	Antal	Procent
Mer motiverad	13	9.1
Oförändrad	69	48.2
Mindre motiverad	61	42.7
Totalt	143	100

Enligt resultatet från enkäten upplevde största delen av respondenterna, 48,2% att deras arbetsmotivation var oförändrad efter övergången från kontorsarbete till distansarbete. 42,7% av respondenterna svarade att de upplevde sig mindre motiverade medan endast 9,1% ansåg att deras motivation var högre efter övergången till distansarbete.

Frågeställning 1.2 - Vilken betydelse har arbetets innehåll och kontext för arbetsmotivationen vid övergången från kontorsarbete till distansarbete?

Tabell 7

Deskriptiv statistik över upplevd förändring av faktorer redovisas i procent (n=143)

Förändring av faktorer	Minskat	Oförändrad	Ökat	Totalt
Befogenhet i arbetet	11.2	73.4	15.4	100
Friare arbetsuppgifter	5.6	63	31.4	100
Tillhörighet till kollegor och chef	66.4	25.9	7.7	100
Stöd från chef	28.7	61.5	9.8	100
Feedback på utfört arbete	35	56.6	8.4	100
Personlig utveckling i arbetet	35	44.8	20.2	100

Frågan för tabell 7 avsåg upplevd förändring av ett antal faktorer i arbetet. Vad gäller befogenhet i arbetet upplevde 73,4% av respondenterna att den faktorn var oförändrad i distansarbetet. 15,4% av respondenterna svarade att befogenheten ökat medan 11,2% svarade att den minskat.

Friare arbetsuppgifter var den faktorn som flest respondenter, 31,4%, upplevde hade ökat. Trots detta ansåg största delen av respondenterna, med en svarsfrekvens på 63%, att friheten var oförändrad efter övergången till distansarbetet. Endast 5,6% upplevde att den minskat.

Tillhörigheten till kollegor och chefer var den faktorn som flest respondenter ansåg hade minskat. 66,4% upplevde den som minskad och endast 7,7% upplevde den som ökad.

Stödet från chef upplevdes till största delen som oförändrat, 61,5%. 28,7% av respondenterna svarade att stödet minskat och 9,8% svarade att det ökat.

Feedbacken på utfört arbete i distansarbetet upplevdes till största del, 56,6% av respondenterna, som oförändrad. 35% upplevde mindre feedback och 8,4% upplevde att den ökat.

Personlig utveckling i arbetet hade relativt jämn svarsfördelning. Flest respondenter, 44,8%, upplevde att deras personliga utveckling var oförändrad, 35% upplevde att den minskat och 20,2% att den ökat.

Frågeställning 2 - Hur ser nivån av behovsuppfyllelse ut för de tre psykologiska behoven, enligt SDT, vid påtvingat distansarbete?

Tabell 8

Deskriptiv statistik (antal, medelvärde och standardavvikelse) över index arbetsmotivation och de tre psykologiska behoven

	N	m	s
Kompetens	143	3.73	.61
Autonomi	143	3.99	.71
Samhörighet	143	3.44	.80

För att besvara nivån av uppfyllelse för de psykologiska behoven har medelvärdet tagits fram för respektive index, vilket visas i tabell 8. Medelvärdet visar att respondenternas totala upplevelse av grad av kompetens och autonomi var närmast hög grad samtidigt som den totala upplevelsen av samhörighet låg mellan varken låg eller hög grad och hög grad.

Frågeställning 2.1 - Finns ett samband mellan individers upplevda arbetsmotivation och upplevelsen av de tre psykologiska behoven och hur ser isåfall sambanden ut?

Tabell 9

Bivariata korrelationer mellan arbetsmotivation och de tre psykologiska behoven (n=143)

	Arbetsmotivation
Kompetens	.55**
Autonomi	.46**
Samhörighet	.42**

** $p < .01$

För att visa sambanden mellan de olika variablerna gjordes ett bivariat korrelationstest där resultatet visar att samtliga korrelationer är signifikanta. Starkast positivt samband med arbetsmotivation har kompetens med en korrelation på .55 vilket enligt Cohens riktlinjer innebär ett starkt positivt samband. De respondenter som skattade sig högt på kompetens verkar därmed också upplevt en hög grad av arbetsmotivation. Även sambandet mellan autonomi och arbetsmotivation är positivt där korrelationen är .46. Sambandet mellan samhörighet och arbetsmotivation har en korrelation på .42 vilket också det är ett positivt samband, om än något svagare.

Diskussion

Analys och diskussion av vårt resultat kommer att presenteras genom de formulerade frågeställningarna och jämföras med tidigare forskning. Därefter kommer slutsats och avslutande diskussion, som följs av metoddiskussion och förslag till vidare forskning.

Frågeställning 1 - Hur ser graden av upplevd arbetsmotivation ut?

Den första frågeställningen var ämnad att undersöka individers grad av upplevd arbetsmotivation efter övergången till distansarbete. Studiens resultat visar att över hälften av respondenterna, 57.3%, upplevde en hög grad eller mycket hög grad av motivation under distansarbetet medan endast 14.7% uppgav sig vara motiverade till en låg grad eller mycket låg grad.

Utöver detta visar medelvärdet för upplevd arbetsmotivation hos respondenterna i distansarbete, enligt tabell 5, att arbetsmotivationen var närmast hög grad vid mättillfället. Medelvärdet bör dock tolkas med viss försiktighet då det inte representerar populationen i stort utan endast studiens urval. På grund av bristfällig kunskap om populationens medelvärde för arbetsmotivation är det dessutom svårt att uttala sig om studiens medelvärde överensstämmer med övrig population eller inte. Trots att arbetsmotivation är av ytterst stor vikt för organisationer är området relativt outforskat (Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni, 2010), vilket gjort att det varit problematiskt att hitta tidigare forskning att jämföra vår studies motivationsnivåer med. Vid jämförelse av en annan studie som undersökt arbetsmotivationen, i kontexten kontorsarbete, kunde vi se att vårt medelvärde är något högre. Vad detta beror på är svårt att uttala sig om då många faktorer har betydelse för individers arbetsmotivation. En möjlig förklaring är att respondenterna som deltog i vår studie i allmänhet är en mer motiverad grupp i jämförelse med respondenterna i den andra studien.

Frågeställning 1.1 - Har arbetsmotivationen förändrats vid övergången från kontorsarbete till distansarbete, isåfall hur?

Gällande frågan om och i så fall hur individers arbetsmotivation har förändrats vid övergången från kontorsarbete till distansarbete, indikerar resultatet på en tvetydighet i uppfattningen. 48,2% av respondenterna upplevde sin arbetsmotivation oförändrad, 42,7% upplevde minskad arbetsmotivation medan endast 9,1% upplevde den som ökad. Detta innebär att totalt 51,8% av respondenterna svarade att de upplevde en förändrad

arbetsmotivation efter övergången till distansarbete. Det är med andra ord fler respondenter som uppgav sig vara motiverade i hög grad än som upplevde att motivationen ökat efter förändringen till distansarbetet. Detta kan tyda på att många upplevde en hög grad av motivation även innan de började arbeta på distans och att de som uppgav sig vara mindre motiverade i distansarbetet ändå var motiverade vid mättillfället men inte i samma grad som innan övergången. Detta är dock enbart spekulationer då studien inte undersökt tidigare grad av arbetsmotivation.

Ovanstående resultat visar likt tidigare forskning på skilda resultat gällande distansarbetets betydelse för individers motivationsgrad. Eventuella orsaker till detta diskuteras närmare under nedanstående frågeställning.

Frågeställning 1.2 - Vilken betydelse har arbetets innehåll och kontext för arbetsmotivationen vid övergången från kontorsarbete till distansarbete?

Ett flertal anledningar kan förklara varför flera respondenter vid mättillfället svarade att arbetsmotivationen förändrats efter övergången till distansarbete. Något som kan ha haft betydelse för den förändrade motivationsgraden är individuella skillnader enligt Figur 1, som inte tagits i beaktande i denna studie (Gagné & Deci, 2005). Ytterligare orsaker kan ha varit den stora förändringen som skett i samhället (covid-19) och inom organisationer vid övergången till distansarbete. Organisatoriska förändringar kan enligt Wanberg och Banas (2000) påverka individer på olika sätt och därmed vara en av orsakerna till den minskade arbetsmotivationen hos de respondenter som reagerat negativt på förändringen. Det kan dessutom vara som O'Neill et al. (2009) menar, att distansarbetet inte lämpar sig för alla individer vilket tillsammans med förändringen kan ha haft en bidragande orsak till den minskade arbetsmotivation. Den höga svarsfrekvensen för oförändrad motivation kan dock tänkas förklaras av att det kan ha varit lättare att anpassa sig till förändringen när det gällt en större grupp snarare än enskilda individer (Donelson, 2009). Vi kan dock inte säkert säga vad den oförändrade motivationen beror på och om den innebär en bestående låg eller hög motivation sedan tidigare, eftersom denna studien inte undersökt hur motivationen tidigare sett ut. Men med tanke på det relativt låga antalet som uppgav en låg eller mycket låg grad av nuvarande motivation, kan antas att den oförändrade motivationen till största del tillhör de som uppgav sig vara motiverade till varken låg eller hög grad, hög grad eller mycket hög grad.

Förutom ovan nämnda orsaker kan arbetets innehåll och kontext haft betydelse för upplevelsen av arbetsmotivation. Ett antal faktorer, sammanhängande med SDT, har valts ut för att diskutera hur deras förändring har haft betydelse för respondenternas upplevda arbetsmotivation. Samtliga faktorer redovisas i tabell 7 som visar att respondenterna upplevde faktorerna till största delen som oförändrade eller minskade.

Den faktor som sticker ut mest är tillhörigheten till kollegor och chef, där 66% av respondenterna upplevde en minskning under distansarbetet. Resultatet följer den forskning som tidigare presenterats där Mann och Holdsworth (2003) uttrycker att distansarbete kan leda till isolering. Enligt SDT behövs samhörighet med kollegor och chef för att individer ska uppleva sig motiverade. Detta resonemang stärks dessutom av Callier (2012) som menar att vid mer frekvent distansarbete ökar känslan av isolering och bidrar med stor sannolikhet till minskad arbetsmotivation. Värt att ha i åtanke är dock Ryan och Decis (2000a) resonemang om att bristande samhörighet inte nödvändigtvis behöver påverka arbetsmotivationen negativt i alla sammanhang, vilket leder tillbaka till att det kan vara förändringen i sig eller

individuella faktorer som ligger bakom minskningen av arbetsmotivation. 25,9% uppgav en oförändrad tillhörighet till kollegor och chef och 7,7% uppgav den som ökad. En möjlig förklaring till att en liten del av respondenterna ändå upplever en oförändrad eller ökad tillhörighet kan vara att kontakten med kollegor och chef blir mer uppstyrd under distansarbetet i form av exempelvis virtuella möten och avstämningar som annars inte prioriteras. Enligt Perry, Rubino och Hunter (2018) behöver den sociala kontakten inte ske genom personliga möten för att uppfylla behovet. Dock, menar författarna, att det ändå är av stor vikt för att upprätthålla de sociala kontakterna.

Likt tidigare forskning visar vårt resultat att faktorerna feedback på utfört arbete och stöd från chef inte förbättras under distansarbetet, då enbart en liten del av respondenterna uppgav att faktorerna ökat. Precis som Mann och Holdsworth (2003), skriver också Perry, et al. (2018) att distansarbetet leder till minskad feedback och mindre uppmuntran från andra. Vårt resultat visar ändå att störst andel av respondenterna upplevde båda faktorerna som oförändrade, vilket får ses som ett positivt resultat i förhållande till den tidigare forskningen som antyder om en minskning vid distansarbete.

31,4% av respondenterna upplevde en ökad frihet i sina arbetsuppgifter, vilket är den faktor som största andelen av respondenterna uppgav som ökad. Faktorn befogenhet i arbetet har också den en större upplevd ökning, 15,4%, i förhållande till övriga faktorer. Endast 5,6% respektive 11,2% uppgav en minskning av nämnda faktorer. Resultatet styrks av Mann och Holdsworth (2003) som uppger att distansarbete leder till mer frihet och flexibilitet i arbetet. Minskningen av faktorerna kan förklaras av O'Neill et al. (2009) resonemang om att vissa individer behöver kontinuerlig guidning och kontroll från chef och därmed inte lämpar sig för distansarbete. Samtidigt kan, enligt SDT, avsaknaden av frihet i arbetet leda till en minskad arbetsmotivation.

Personlig utveckling i arbetet är den faktor som har mest jämn fördelning i upplevelsen av förändring, där störst andel uppgav att den var oförändrad. Ryan och Deci (2000a) menar att personlig utveckling är något som människor strävar efter. Dock kan en orsak till den skilda upplevelsen vara tolkningen av frågan bland respondenter. Definitionen och innebörden kan tänkas vara olika hos olika individer beroende på bakgrund, kontext och vilja att utvecklas. De respondenter som upplevde en minskad personlig utveckling kan eventuellt känt sig hämmade under distansarbetet och likt O'Neill et al. (2009) resonemang inte vara lämpade för arbete på distans.

Studiens resultat visar med andra ord att stöd, feedback, personlig utveckling och framförallt tillhörighet troligtvis haft störst betydelse av faktorerna för den minskade arbetsmotivationen hos respondenterna. Dessa faktorer, förutom personlig utveckling, anses inom tidigare forskning minskas under distansarbete jämfört med kontorsarbete (Callier, 2012; Mann & Holdsworth, 2003; Perry et al., 2018).

Som inledningsvis nämnts kan orsakerna till en förändrad arbetsmotivation vara många och frågeställningen ovan behandlar enbart ett urval faktorer kopplade till SDT. Skillnaderna i upplevelsen av faktorerna kan bero på sådant som inte framgår i denna studie. Utöver arbetsrelaterade faktorer kan arbetsmotivationen, enligt Howard et al. (2016) även påverkas av arbetstyp och individens känsla av välbefinnande (se figur 1). Typ av arbete och arbetsplats kan tänkas påverka hur faktorerna förändras vid övergången till distansarbete, beroende på hur den aktuella situationen (covid-19) hanteras inom ett specifikt företag. Individuella skillnader kan också utgöra skillnad. I denna studie har dessa inte undersökts och har därför inte diskuterats mer ingående som orsak till förändrad arbetsmotivation. Värt att nämna är ändå att respondenternas skilda upplevelser kan bero på aktuella sinnesstämningar och andra yttre faktorer, såsom exempelvis familjesituationer, som inte framgår i

enkätundersökningen. Om respondenterna valt att besvara enkäten vid annan tidpunkt hade resultatet kunnat se annorlunda ut. Det varierande resultatet kan med andra ord bero på en rad olika faktorer som vi inte kan uttala oss om.

Frågeställning 2 - Hur ser nivån av behovsuppfyllelse ut för de tre psykologiska behoven, enligt SDT, vid påtvingat distansarbete?

Andra frågeställningen hade för avsikt att undersöka hur nivån av uppfyllelse ser ut för de tre psykologiska behoven vid påtvingat distansarbete. Tabell 8 visar medelvärdet för samtliga respondenters uppfyllelse av de psykologiska behoven. Utifrån vårt resultat ser vi att behoven kompetens och autonomi, enligt medelvärdena, är uppfyllda till närmast hög grad hos respondenterna. Medelvärdet på samhörighet ligger mellan varken låg eller hög grad och hög grad. Detta tyder på att samtliga psykologiska behov, enligt vår skala, var mer eller mindre uppfyllda vid det aktuella mättillfället. Likt arbetsmotivationen under frågeställning 1 kan vi dock inte uttala oss om detta är representativt i populationen eller inte då vi inte hittat liknande studier.

Samhörigheten har ett aningen lägre medelvärde jämfört med kompetens och autonomi. En förklaring kan vara att man under distansarbete träffar kollegor och chef i mindre utsträckning. Trots ett lägre medelvärde än övriga behov behöver det inte innebära att behovet inte var uppfyllt hos respondenterna. Distansarbetet kan bidra till upplevd samhörighet genom fler uppstyrda digitala möten, precis som tidigare nämnts under frågeställning 1.2.

Studiens medelvärde för autonomi kan förklaras av tidigare forskning som menar att distansarbete bidrar till flexibilitet och frihet och därmed en ökad autonomi. Gällande upplevelsen av kompetens vid distansarbetet pekar tidigare forskning på både för- och nackdelar för behovet. Distansarbetet kan bidra till ett mer effektivt arbete genom en minskad mängd avbrott vilket kan öka känslan av kompetens. Samtidigt kan distansarbetet leda till minskad feedback och coaching från chef och kollegor vilket istället kan minska känslan av kompetens.

Då studien enbart fokuserat på den aktuella behovsuppfyllelsen, och inte på upplevelsen innan den påtvingade övergången till distansarbete kan vi inte säga om det skett en förändring eller inte. För att se hur uppfyllelsen vid distansarbete ställer sig i jämförelse med kontorsarbete har vi jämfört våra resultat med den begränsade mängd forskning vi funnit på SDT och behovsuppfyllelsen.

Vid jämförelsen av behoven kunde vi se att våra medelvärden för autonomi och kompetens är något högre, medan samhörighet är något lägre. Den största skillnaden är autonomi, vilket kan förklaras av att distansarbete upplevs friare och mer flexibelt än kontorsarbete. I övrigt kan arbetsklimatet haft en bidragande orsak till ökad autonomi, då distansarbete kan ses som utmanande och uppmanande till egna val (Gagné & Deci, 2005).

Medelvärdet för kompetens skiljer sig inte avsevärt i jämförelsen, utan kan ses vara uppfyllt till samma nivå. En möjlig förklaring kan vara att bristande feedback och stöd vid distansarbete kan vägas upp av att möjligheten att jämföra sig med kollegor, som finns under kontorsarbete, försvinner (Perry et al., 2018). Ytterligare en orsak kan vara att respondenterna i vår studie, som tidigare arbetat på kontor, inte upplevt att känslan av kompetens förändrats efter övergången till distansarbete utan hade skattat graden av uppfylld kompetens snarlikt även innan arbetet på distans.

Beträffande medelvärdet på samhörighet är det lägre i vår studie. Detta kan bero på att individer i distansarbetet fått ett svagare band till organisationen och kollegorna och därmed en minskad känsla av gemenskap vilket kan resulterat i att behovet av samhörighet inte uppnåtts (Perry et al., 2018). Perry et al. menar att trots att kontakten med kollegor och chef inte nödvändigtvis måste ske öga mot öga, sker en form av fysisk separation vid distansarbete som kan resultera i minskad mängd kontakt och skapa en känsla av isolering.

Frågeställning 2.1 - Finns ett samband mellan individers upplevda arbetsmotivation och upplevelsen av de tre psykologiska behoven och hur ser isåfall sambanden ut?

I syfte att undersöka om det finns ett samband mellan uppfyllelsen av de psykologiska behoven och arbetsmotivationen vid påtvingat distansarbete genomfördes ett bivariat korrelationstest där samtliga behov ställdes i relation till den upplevda arbetsmotivationen. Testresultatet redovisas i tabell 9 där man kan se att samtliga korrelationer är positiva och signifikanta. Korrelationen mellan upplevd arbetsmotivation och kompetens är .55 vilket enligt Cohens riktlinjer är ett starkt samband. Det finns med andra ord ett starkt samband mellan att man upplever en hög känsla av kompetens och en hög arbetsmotivation, men även åt motsatt håll, att en låg känsla av kompetens har starkt samband med låg arbetsmotivation. Korrelationen mellan upplevd arbetsmotivation och autonomi är .46 vilket likt korrelationen mellan upplevd arbetsmotivation och samhörighet, .42, anses vara ett medelstarkt samband. Även här finns samband mellan hög upplevd autonomi respektive samhörighet med en hög upplevd arbetsmotivation. Precis som för medelvärdena i studien, kan vi inte säga om resultatet för sambanden i vår studie stämmer överens med övriga populationen. Dock finner vi stöd för sambanden från Gagné och Deci (2005), samt Orsini och Rodrigues (2020) som samtliga menar att arbetsmotivationen beror på hur väl de tre psykologiska behoven stöds i arbetet.

Ett korrelationstest visar inte hur den ena variabeln påverkar den andra utan enbart om två variabler samvarierar, vilket gör det svårt att avgöra hur orsakssambandet ser ut mellan två variabler. Detta innebär att vi inte kan avgöra om det exempelvis är respondenternas upplevelse av kompetens som påverkar deras upplevda arbetsmotivation eller tvärtom. Vi kan däremot se att det existerar samband mellan de olika behoven och arbetsmotivation där sambanden mellan kompetens och motivation samt autonomi och motivation är starkare i vår studie i jämförelse med tidigare studie. Sambandet mellan samhörighet och motivation är i vår studie däremot svagare. Orsaken till att sambanden skiljer sig åt är svårt att uttala sig om då vi som nämnt, inte vet hur orsakssambandet ser ut. Även här har vi haft svårt att finna forskning för att jämföra våra resultat och få en översikt i förhållande till andra studier.

Slutsats och avslutande diskussion

Vi kan se att fler än hälften av respondenterna upplevde en hög grad eller mycket hög grad av motivation under distansarbetet medan endast 14.7% uppgav sig vara motiverade till en låg grad eller mycket låg grad vid mätillfället. Vi kan dessutom se att det råder skilda meningar över om arbetsmotivationen har förändrats vid övergången till distansarbete eller inte.

Resultatet från enkätundersökningen visar att andelen respondenter som uppgav

arbetsmotivationen som förändrad är ungefär lika stor som de som uppgav den som oförändrad. Av de som uppgav en förändrad arbetsmotivationen menar de flesta att den har minskat vid övergången till distansarbete. Samtidigt visar resultatet ändå att över hälften av respondenterna upplevde sig vara motiverade till hög eller mycket hög grad vid det aktuella mätillfället. Detta kan tyda på att även de som uppgav en minskad arbetsmotivation, upplevde sig motiverade under distansarbetet.

Det finns ett flertal faktorer som spelar in i hur arbetsmotivationen upplevs, såsom figur 1 visar. Individuella skillnader, arbetsklimat och arbetets innehåll och kontext är alla faktorer som kan ha bidragit till den förändrade arbetsmotivationen som framkommit i studien. Utöver detta kan arbetsmotivationen påverkas av att individer reagerar olika på förändringar i organisationen. Övergången från kontorsarbete till distansarbete, som utförts i syfte att minska smittspridningen i samhället, är en form av organisatorisk förändring som därmed kan ha haft betydelse för arbetsmotivationen hos respondenterna.

Rörande arbetets innehåll och kontext valde vi att närmare studera ett antal faktorer kopplade till SDT och de psykologiska behoven. Resultatet visade att, fränsett tillhörighet till kollegor och chef, samtliga faktorer till största del var oförändrade. Enbart faktorerna friare arbetsuppgifter och befogenhet i arbetet har en större andel som uppgav en ökning jämfört med minskning. Vid en jämförelse med tidigare forskning kan vi se att vårt resultat till stor del följer det förväntade. Utifrån den forskning vi har tagit del av visar vårt resultat dock att faktorerna feedback och stöd skiljer sig något då upplevelsen till stor del är oförändrad. Resultatet visar med andra ord att övergången till distansarbete har haft betydelse för olika faktorer inom arbetet i mer eller mindre utsträckning trots att många faktorer visar sig oförändrade.

Som inledningsvis nämnts i rapporten, är det enligt SDT grundläggande för människors utveckling och känsla av motivation att samtliga psykologiska behov är uppfyllda. Frågeställning två undersökte hur graden av behovsuppfyllelse ser ut vid påtvingat distansarbete. Här kan vi se att samtliga psykologiska behov var mer eller mindre uppfyllda vid det aktuella mätillfället. Samhörigheten visar sig ha lägst medelvärde av behoven och autonomi är det behov som var mest uppfyllt, tätt följt av kompetens. Vid en jämförelse med tidigare studie, på arbetsmotivation under kontorsarbete, framgår att vårt resultat för samhörighet är lägre medan medelvärdet för autonomi är högre. Medelvärdet för kompetens är snarlikt den tidigare studien.

Vidare undersöktes också sambanden mellan de tre behoven och arbetsmotivation vilket visar att samtliga behov har ett medelstarkt eller starkt samband med arbetsmotivation. Kompetens är det behov som i vår studie har starkast samband med arbetsmotivation medan samhörigheten och autonomi har något svagare, men medelstarka samband.

Sammanfattningsvis kan vi se att den upplevda arbetsmotivationen under distansarbete är relativt hög men att hälften vid mätillfället upplevde en minskad motivation efter övergången från kontorsarbetet. Vi kan även se att olika faktorer i arbetet har förändrats vid övergången till distansarbete och kan ha haft betydelse för den förändrade arbetsmotivationen. Utöver detta kan vi se att behoven som enligt SDT behöver vara uppfyllda för att känna arbetsmotivation är, för våra respondenter, uppfyllda till mellan varken låg eller hög grad och hög grad. Eftersom vi inte vet graden av uppfyllelse av behoven under kontorsarbetet kan vi inte säga om resultatet visar en högre eller lägre uppfyllelse. Men då samtliga behov är över varken låg eller hög grad bör det kunna ses som relativt goda resultat. Slutligen ser vi att det existerar samband mellan arbetsmotivation och de tre behoven.

Metoddiskussion

Studien innehåller en del brister och begränsningar som är bra att ha i åtanke. Som nämnts under metoden bygger vår enkät på standardinstrumentet BNS, där vi gjort mindre justeringar i frågorna för att anpassa till vårt syfte. Vi är medvetna om att detta kan ha påverkat validiteten negativt, men då grunden i frågorna består bör försämringen endast vara marginell. Svartalternativen i vår enkät bestod till största del av en femgradig skala, vilket skiljer sig från standardinstrumentet som har en sjugradig skala. Vi valde att göra denna justering då vi ansåg att det inte var behov av så pass många svartalternativ för att besvara vårt syfte. Enligt SCB (2016) är en nackdel med udda antal svartalternativ att det kan ge ett mätfel då respondenter på grund av exempelvis motivationsbrist väljer det mittersta alternativet. Å andra sidan kan det bli mätfel även med jämna svartalternativ då respondenter tvingas ta ställning då de egentligen är neutrala i frågan. Rekommendationerna är således att använda ett udda antal, men med vetskap om att det kan leda till mätfel. Ett flertal av de frågor som ställts i vår enkät har till stor del besvarats med oförändrat. Vi kan inte säga om det beror på att respondenterna faktiskt inte upplever någon förändring eller om det beror på valet av antal svartalternativ enligt ovan.

Ytterligare en begränsning är indexet kompetens, som inte helt uppnådde gränsen för accepterat Cronbach's alpha vilket innebär att frågorna inte med säkerhet mäter samma sak. Då värdet endast var marginellt lägre valde vi att behålla indexet, med reservation för att resultaten kan vara något missvisande.

I relation till det urval som valts kan vi inte dra generella slutsatser om att vårt resultat är representativt för övriga populationen.

Då vi haft svårigheter att hitta tidigare forskning som undersökt hur distansarbete påverkar arbetsmotivationen utifrån SDT, har vi upplevt det problematiskt att finna stöd för våra resultat och analyser. Vi har i sökningen efter relevant litteratur tagit hjälp av Göteborgs Universitetsbibliotek samt forskare inom området SDT utan direkta resultat.

Vårt resultat hade kunnat ge en tydligare bild över förändringen om enkäten utformats med frågor om upplevelsen av arbetsmotivation och de tre behoven under kontorsarbetet. Nu valde vi istället att jämföra med tidigare forskning som undersökt de tre behoven i kontexten kontorsarbete internationellt. En begränsning i detta är att studien, utförd av Moran, Diefendorff, Kim, och Liu (2012), skiljer sig i benämningen av sina index. Det som i vår studie benämns arbetsmotivation benämns i den jämförande studien som inre motivation. Även kompetens och samhörighet har andra benämningar där de benämns som feedback respektive social support. Författarna har dessutom använt sig av andra standardinstrument och därmed ställt andra enkätfrågor än vad vi valt att göra i denna studie. Detta gör att en jämförelse mellan vårt och deras resultat kan bli aningen missvisande. Trots detta valde vi att jämföra vårt resultat med deras, med reservation för att jämförelsen inte är helt tillförlitlig, då det var svårt att hitta artiklar som undersökte arbetsmotivationen kopplat till SDT. Detta kan vara en bidragande orsak till att skillnaden ser ut som den gör.

Förslag till vidare forskning

Under arbetet med denna studie har vi upplevt en begränsad mängd forskning på arbetsmotivation under distansarbete, än mer tillsammans med SDT som förklaringsmodell. Fler studier med generaliserbara resultat på arbetsmotivation och uppfyllelsen av de psykologiska behoven vore önskvärt för en klarare bild av hur individer påverkas av

distansarbete. Som nämnts påverkas individer olika av förändringar och i dagens läge med covid-19, där många tvingats övergå till distansarbete är det extra intressant att se hur arbetsmotivationen påverkas när det är oförberett. Med vetskapen om att ingen vet hur länge samhället bör vidta åtgärder för att undvika smittspridning och därmed hur länge företag håller sig kvar med distansarbete, är detta ett högst relevant och aktuellt ämne som rör många organisationer. Möjligtvis kan detta fortsatt komma att bli det nya arbetssättet för många även i framtiden. Vi kan se att allt fler artiklar från det aktuella läget uppkommer löpande och kan inte säga om det i detta läget pågår en studie om nämnda ämne.

Referenser

Artiklar

- Björklund, C., Jensen, I., & Lohela-Karlsson, M. (2013). Is a change in work motivation related to a change in mental well-being? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 571-580. DOI: 10.1016/J.JVB.2013.09.002
- Bommer, W., Rich, G. & Rubin. (2005). Changing attitudes about change: longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, vol 26(7), ss. 733-753. DOI: 10.1002/job.342
- Breaugh, J. (1985). The Measurement of Work Autonomy. *Human Relations*, 38(6), 551-570. DOI: 10.1177/001872678503800604
- Caillier, J. (2012). The Impact of Teleworking on Work Motivation in a U.S. Federal Government Agency. *The American Review of Public Administration*, 42(4), 461-480. DOI: 10.1177/0275074011409394
- Deci, E. & Ryan, R. M., (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. & Ryan, R. M. (2008). Facilitating Optimal Motivation and Psychological Well-Being Across Life's Domains. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(1), 14-23. DOI:10.1037/0708-5591.49.1.14
- Durst, S. (1999). Assessing the Effect of Family Friendly Programs on Public Organizations. *Review of Public Personnel Administration*, 19(3), 19-33. DOI:10.1177/0734371X9901900302
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A.(2010). The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646.

- Gagné, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. (theories and research). *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
DOI: 10.1002/JOB.322
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A., & Van Den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 74-89. DOI: 10.1016/j.jvb.2016.07.004
- Major, D. A., Verive, J. M., & Joice, W. (2008). Telework as a dependent care solution: Examining current practice to improve telework management strategies. *The Psychologist-Manager Journal*, 11(1), 65–91. DOI: 10.1080/10887150801967134
- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211.
DOI: 0.1111/1468-005x00121
- Moran, C., Diefendorff, J., Kim, T., & Liu, Z. (2012). A profile approach to self-determination theory motivations at work. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 354-363. DOI:10.1016/j.jvb.2012.09.002
- O'Neill, T., Hambley, L., Greidanus, N., MacDonnell, R., & Kline, T. (2009). Predicting teleworker success: An exploration of personality, motivational, situational, and job characteristics. *New Technology, Work and Employment*, 24(2), 144-162.
DOI: 10.1111/j.1468-005X.2009.00225.x
- Orsini, C., Rodrigues, V. (2020). Supporting motivation in teams working remotely: The role of basic psychological needs. *Medical Teacher*. Doi: 10.1080/0142159X.2020.1758305
- Perry, S., Rubino, C., & Hunter, E. (2018). Stress in remote work: Two studies testing the Demand-Control-Person model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 577-593. DOI: 10.1080/1359432X.2018.1487402
- Ryan, R. M., & Deci, E. (2000a). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. DOI:10.1037/0003-066X.55.1.68
- Ryan, R. M., & Deci, E. (2000b). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1) 54-67.
DOI:10.1006/ceps.1999.1020.
- Sheldon, K., & Elliot, A. (1998). Not all Personal Goals are Personal: Comparing Autonomous and Controlled Reasons for Goals as Predictors of Effort and Attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(5), 546-557.
DOI: 10.1177/0146167298245010

Vakola, M. & Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards organizational change: What is the role of employees' stress and commitment? *Employee Relations*, vol 27(2), ss. 160-174.
DOI: 10.1108/01425450510572685

Van den Broeck, V., Lens, W., De Witte, H. & Van Coillie, H. (2013). Unraveling the importance of the quantity and the quality of workers' motivation for well-being: A personcentered perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 69-78.
DOI: 10.1016/j.jvb.2012.11.005.

Wanberg, C. & Banas, J. (2000). Predictors and Outcomes of Openness to Changes in a Reorganizing Workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 132-142.
DOI: 10.1037/0021-9010.85.1.132

Bokreferenser

Donelson R.F. (2009) *Group Dynamics, Fifth Edition*. Wadsworth

Jacobsen, D. I. (2013). *Organisationsförändringar och förändringsledarskap*. Lund: Studentlitteratur.

Lindwall, M., Stenling, A., & Weman-Josefsson, K. (2019). *Motivation inom träning, hälsa och idrott : Ett självbestämmande perspektiv (Upplaga 1 ed.)*. Lund: Studentlitteratur

Myndighet

Folkhälsomyndigheten (2020). *Spridningen av covid-19 är en pandemi*. Hämtad 2020-04-13 från:
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2020/mars/spridningen-av-covid-19-ar-en-pandemi/>

Elektroniska media

Landsorganisationen (2006) *Avtal om distansarbete*. Hämtad 2020-04-21 från:
[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_1366026597536_avtal_om_distansarbete_pdf/\\$file/avtal%20om%20distansarbete.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_1366026597536_avtal_om_distansarbete_pdf/$file/avtal%20om%20distansarbete.pdf)

Statistiska centralbyrån (2016) *Frågor och svar om frågekonstruktion i enkät- och intervjuundersökningar*. Hämtad 2020-21-05 från:
https://www.scb.se/contentassets/c6dd18d66ab240e89d674ce728e4145f/ov9999_2016a01_br_x08br1601.pdf

Enkätfrågor

Dina upplevelser av ditt distansarbete

Vi är två studenter från Göteborgs universitet som skriver vår kandidatuppsats på personalvetarprogrammet. Vi skriver om sambandet mellan tjänstemäns arbetsmotivation och distansarbete utifrån det rådande läget i samhället, då arbetet plötsligt och ofrivilligt flyttats från kontorsarbete till distansarbete.

Enkäten riktar sig till dig som vanligtvis utför ditt dagliga arbete på kontor men på grund av rådande omständigheter (covid-19) idag arbetar på distans. Enkäten är uppdelad i fyra delar, där samtliga frågor handlar om dina känslor och upplevelser kring din arbetssituation i dagsläget. Det finns inga rätt eller fel utan utgå enbart från dina egna tankar.

Din medverkan i undersökningen är helt frivillig och du kan när som helst avbryta ditt deltagande utan att ange någon orsak. Enkäten tar ca 6 min att besvara och dina svar kommer vara helt anonyma, och därmed kommer svaren inte gå att härledas till varken dig eller företaget du arbetar på. Dina svar kommer dessutom behandlas så att inga obehöriga kan ta del av dem. Resultaten kommer senare publiceras i en c-uppsats som kommer vara färdigställd i början av juni 2020.

Stort tack för din medverkan.

Vänliga hälsningar, Josefine Larsson och Johanna Sager

Bakgrundsfrågor

Ålder

- 18-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60 år eller äldre

Kön

- Man
- Kvinna
- Annat

Hur länge har du distansarbetat på grund av rådande omständigheter?

- 1 vecka
- 2 veckor
- 3 veckor
- 4 veckor
- 5 veckor eller mer

Har du arbetat på distans innan de rådande omständigheterna?

- Ja
- Nej

Om svaret är ja på ovanstående fråga, hur många dagar under en arbetsvecka?

- 1 dag
- 2 dagar
- 3 dagar
- 4 dagar
- 5 dagar

Hur stor del av din arbetstid idag arbetar du på distans?

- 25%
- 50%
- 75%
- 100%

Hur ställer du dig till förändringen från kontorsarbete till arbete på distans?

- Negativt
- Mestadels negativt
- Mestadels positivt
- Positivt

När du besvarar nedanstående frågor, utgå från din nuvarande arbetssituation då du arbetar på distans.

Allmänt om arbetsmotivation:

- I vilken grad upplever du dig motiverad i ditt arbete?
 - Mycket låg grad
 - Låg grad
 - Varken låg eller hög grad
 - Hög grad
 - Mycket hög grad
- Hur har din arbetsmotivation förändrats i ditt arbetet?
 - Mer motiverad
 - Oförändrad
 - Mindre motiverad
- Hur upplever du att följande faktorer har förändrats för dig?

Minskat	Oförändrat	Ökat
●	●	●

 - Friare arbetsuppgifter
 - Befogenheten i arbetet
 - Tillhörigheten till kolleger och chefer
 - Stöd från din chef
 - Feedback på utfört arbete
 - Personlig utveckling i arbetet
- I vilken grad upplever du dig engagerad i ditt arbete
 - Mycket låg grad
 - Låg grad
 - Varken låg eller hög grad
 - Hög grad
 - Mycket hög grad

- I vilken grad anser du att ditt arbete är meningsfullt
 - Mycket låg grad
 - Låg grad
 - Varken låg eller hög grad
 - Hög grad
 - Mycket hög grad

- I vilken grad är du intresserad av dina arbetsuppgifter
 - Mycket låg grad
 - Låg grad
 - Varken låg eller hög grad
 - Hög grad
 - Mycket hög grad

Kompetens och motivation:

- I vilken grad upplever du att du har tillräcklig kompetens som krävs för att klara av ditt arbete
 - Mycket låg grad
 - Låg grad
 - Varken låg eller hög grad
 - Hög grad
 - Mycket hög grad

- I vilken grad upplever du att du har de arbetsredskap som krävs för att du skall kunna göra ett bra arbete?
 - Mycket låg grad
 - Låg grad
 - Varken låg eller hög grad
 - Hög grad
 - Mycket hög grad

- I vilken grad upplever du att du kan arbeta effektivt
 - Mycket låg grad
 - Låg grad
 - Varken låg eller hög grad
 - Hög grad
 - Mycket hög grad

- I vilken grad upplever du att du får tillräcklig feedback från din chef och kollegor
 - Mycket låg grad
 - Låg grad
 - Varken låg eller hög grad
 - Hög grad
 - Mycket hög grad

Autonomi och motivation:

- I vilken grad upplever du att du har möjlighet att påverka dina arbetsuppgifter
 - Mycket låg grad
 - Låg grad
 - Varken låg eller hög grad
 - Hög grad
 - Mycket hög grad

- I vilken grad upplever du att du har möjlighet att utforma dina arbetsuppgifter
 - Mycket låg grad
 - Låg grad
 - Varken låg eller hög grad
 - Hög grad

- Mycket hög grad
- I vilken grad upplever du att du har befogenheten att fatta egna beslut i ditt arbete
 - Mycket låg grad
 - Låg grad
 - Varken låg eller hög grad
 - Hög grad
 - Mycket hög grad
- I vilken grad upplever du att du har frihet i ditt arbete?
 - Mycket låg grad
 - Låg grad
 - Varken låg eller hög grad
 - Hög grad
 - Mycket hög grad

Samhörighet och motivation:’

- Hur upplever du kontakten med kollegor
 - Mycket dålig
 - Dålig
 - Varken dålig eller bra
 - Bra
 - Mycket bra
- Hur upplever du kontakten med din chef
 - Mycket dålig
 - Dålig
 - Varken dålig eller bra
 - Bra
 - Mycket bra
- I vilken grad upplever du samhörighet med kollegor och chef
 - Mycket låg grad
 - Låg grad
 - Varken låg eller hög grad
 - Hög grad
 - Mycket hög grad
- I vilken grad känner du dig uppskattad av kollegor och chef
 - Mycket låg grad
 - Låg grad
 - Varken låg eller hög grad
 - Hög grad
 - Mycket hög grad