

De tre grundläggande behoven kompetensbruk, autonomi och samhörighet inom Self-determination theory och dess förmåga att predicera motivation i arbete på distans.

En kvantitativ studie på motivation under Work From Home på den svenska arbetsmarknaden och under Covid-19 pandemin.

Abrahamsson Linus, Abrahmsén Johan

Psykologiska Institutionen, Stockholms Universitet
Kandidatprogrammet Personal, arbete och organisation (PAO) (180 HP)
Examensarbete 15 HP
Psykologi III
Vårtermin 2022
Handledare: Constanze Leineweber
English title: The predictive power of the three basic needs from Self-determination theory on motivation during Work from Home in a Swedish context.



Stockholms
universitet

Abstract

Studien syftade att undersöka den prediktiva förmågan hos de grundläggande behoven i Self-determination theory för motivation, i en kontext av Work From Home (WFH) och Covid-19 pandemin. Fokuset var att genomföra en multipel regressionsanalys över de tre behoven kompetensbruk, autonomi och samhörighet för beroende variabel motivation. Tolkning av resultatet görs med andra länder, kulturer och organisationskulturer i åtanke. Urvalet bestod av 31 deltagare, efter bortfall på 8 personer, som omfattar arbetande inom kontorsverksamheter. Resultatet visade att endast autonomi var signifikant på fem procent nivån. Efter kontroll av mätverktygets tillförlitlighet enligt Cronbachs alfa visar sig både autonomi och kompetensbruk vara signifikanta. Ett visst överlapp identifierades mellan konstrukt vilket ökar nyttan av att undersöka den subjektiva upplevelsen i framtida forskning. Studien i samstämmighet med tidigare forskning landade i att SDT kan predicera motivation, dock gestaltas inte de psykologiska grundbehoven i samma termer på distans. Slutsatsen dras att behoven kompetensbruk och autonomi är av särskild vikt under WFH.

Covid-19 pandemin påverkar och har påverkat stora delar av vårt samhälle. Något som ofta hamnar i rampljuset är hur arbetsförhållanden justerats inför restriktioner kring smittspridning. I och med lagändringar (Pandemilagen, 2021) och rekommendationer har arbetssätt förändrats drastiskt under oförutsägbara tider. Pandemin lade stor press på organisationer att snabbt och omfattande ändra på sitt sätt att driva verksamheter och ta hänsyn till helt nya regelverk. Samtidigt som många arbetare simultant blev sjuka behövde organisationer även ta hänsyn till mindre arbetskraft på grund av omfattande uppsägningar och permissioner. I mån om mindre resurser att kunna hålla kontor öppna och för att följa smittskyddsåtgärder flyttades arbetet till hemmet för de som kunde genomföra den flytten, för många på heltid. Arbete på distans blev känt på vardagsspråk som synonym för Work From Home (WFH) och utgjorde det nya normala för många människor världen över.

Forskning av Kitagawa et al. (2021) visar på association mellan WFH och minskad arbetsprestation. Detta förklaras av en undermålig övergång till samt ett plötsligt behov av WFH inom organisationer. Omställningar bidrog till en upplevd chock hos anställda som fått sitt arbete flyttat från kontoret till hemmet (Kitagawa et al., 2021). Individens inställning korrelerar positivt med effektiviteten i införseln och övergången till WFH. Individer med optimistiskt synsätt tycks i större utsträckning uppvisa mer positiva kontextuella förväntningar och dessa individer underlättar i sin tur omställningen från kontorsarbete till distansarbete. Ett land vars kultur generellt uppvisar positiva inställningar till WFH tenderar att även uppvisa positiva inställningar bland individuella anställda. Detta underlättar i sin tur omställning (Biron et al., 2020).

Arbetsmotivation korrelerar starkt med arbetsbeteende vilket i sin tur korrelerar starkt med arbetsprestation. En stark direkt effekt på arbetsmotivation under WFH beror på en organisations stabilitet i införseln av arbetet till distans. Anställda upplever starkare drivkraft att prestera i arbetet om organisationen stödjer och möjliggör arbetet på distans via effektiv och fungerande kommunikationsteknologi (Information and Communication Technology: ICT). Motsvarande har även de anställdas förtroende för företagets förmåga att införa

anpassningar enligt rekommendationer kring smittspridning på samhällsnivå en effekt på arbetsprestation (Andriyanty et al., 2021).

Det kan finnas möjliga kulturella skillnader av förutsättningar till anpassning av arbete till WFH och således möjligen utfallet av WFH (Biron et al., 2020). Organisations- och arbetskultur har en direkt påverkan på välmående hos anställda i samband med distansarbete. Samma samband medieras även av individens balans till privat- och arbetsliv (Work Life Balance, WLB). Betydelsen av flexibel och familjevänlig organisationskultur är stor för att uppnå högre grader av välmående bland anställda under distansarbetet (Stankevičienė et al., 2021). Företag som uppvisar goda mellanmänniska relationer på den svenska arbetsmarknaden tycks ge bättre förutsättningar till låg motståndskraft till förändringar i arbetet. Detta indikerar på att man arbetar och koordinerar med flexibilitet, sammanhållning, förtroende och tillhörighet (Carlström & Ekman, 2012). Detta går att koppla till ett psykologiskt behov av att uppnå samhörighet som en grundsten för motivation i arbetet (Ryan & Deci, 2017). Samhörighet utgörs av organisationers förmåga att förutsätta goda relationer mellan kollegor och sammanhållning i arbetet. Vidare kan detta vara en stark komponent i mänskliga drivkrafter bakom att acceptera förändringar i arbetet (Carlström & Ekman, 2012). Företagskultur har en koppling till arbetsprestation hos anställda där ett företags goda förmåga att forma kultur inför WFH påverkar anställdas motivation att prestera positivt (Andriyanty et al., 2021). Detta kan peka på värdet av att justera kultur inför WFH för att bevara produktivitet på den svenska arbetsmarknaden.

Olika skikt av kulturer i organisationer är av intresse för hur organisationskultur ter sig på den svenska arbetsmarknaden. Tre skikt utgör tre nivåer av organisationskultur. Dessa nivåer är en osynlig nivå, en semi-synlig nivå och en synlig nivå. Den osynliga nivån gestaltas av hur ledning förhåller sig till underställda inom organisationen. Den semi-synliga nivån omfattas av organisationens sätt att strukturera arbetet i termer av vilken mån man får rast, socialisation på arbetstid och hur avskilt eller integrerad ens arbetsplats eller avdelning är med resten av organisationen. Den synliga nivån utgörs av delar av en organisationskultur som finns skriven i form av hierarkier, policy, säkerhetskrav, uppsatta regler, vett och etikett med mera (Morténus, H. et al., 2015). Arbetet i hemmet kan rubba stabiliteten och utfallet av organisationskultur på dessa olika nivåer.

Avsaknad av avgränsning från sin professionella vardag i hemmet kan leda till otydliga eller rörliga gränser. Utmaningar i arbetet blöder över till fritiden och kan innebära utökad personlig arbetstid, arbetsbörda och upplevd grad av stress (Tejero et al., 2021). Medan vissa arbetande gynnas av möjligheten att kombinera sysslor i hemmet med arbete under arbetstid tenderar främst kvinnor att missgynnas i form av minskad produktivitet och en ökad nivå upplevd stress (D'Andrea, 2022). En högre stressupplevelse under distansarbete korrelerar negativt med arbetsprestation (Tejero et al., 2021).

Restriktionerna i samhället som en konsekvens av pandemin medförde utökad omvårdnad av barn och unga i hemmet. Framför allt kvinnor ökade sitt obetalda arbete, tex angav 81% av kvinnor i Europa år 2020 att de tillbringade tid till vård av barn dagligen till skillnad från 48% av män. Kvinnor tillbringade ca 20 timmar fler i snitt per vecka på barnomsorg än män. Detta pekar på en ojämställdhet av balans mellan arbete och hemliv under pandemin vilket kan påverka kvinnors möjligheter att både delta på arbetsmarknaden samt uppnå WLB. Dessutom kan upplevelsen och utfallet av arbete på distans påverkas då obetalt arbete i hemmet i form av barnavård eller omsorg av äldre kan stå som en utmaning till WLB (D'Andrea, 2022).

Minskad produktivitet i samband med WFH kan vidare bero på otillräckliga arbetsytor i hemmet där utrustning, ergonomi och ljudnivåer kan brista i kvalitet. Vidare kan även otillräcklig kommunikation mellan kollegor och kunder som en konsekvens av otillräcklig teknik ligga till grund för en minskad produktivitet (Kitagawa et al., 2021).

Sociala aspekter i samband med arbetet har en huvudsaklig påverkan på arbetsprestation under WFH (Andriyanty et al., 2021; Tejero et al., 2021). Goda familjerelationer i anknytning till nya arbetsförhållanden med närhet till familj har en indirekt positiv effekt på arbetsprestation. Vidare har ett minskat antal möten med kollegor en fördelaktig påverkan på prestation i mån av tidsåtgång (Andriyanty et al., 2021). WFH kan dock medföra svårigheter att uppnå tillräckligt stöd i samband med arbetet då kontorsarbete underlättar personkontakt, snabb kommunikation med kollegor och återkoppling från chefer. Under distansarbetet är dessa sociala fördelar uteblivna vilket vidare kan påverka grad av upplevd stress och i sin tur arbetsprestation (Tejero et al., 2021).

Förhållandet mellan motivation och prestation har tidigare illustrerats inom olika teorier och modeller kring motivation. Motivation är drivkraft bakom individens agerande. Det rör en mot att uppnå mål och riktar agerande i termer av tidsanvändning, beteende och ihärdighet. Self-determination theory (SDT) är en sådan teori som förklarar motivation genom en uppdelning i inre och yttre komponenter samt psykologiska grundbehov till motivation (Ryan & Deci, 2017).

Motivation gestaltas i SDT som ett samspel mellan arbete och arbetsutformning. Psykologiska grundbehov relaterar i största grad till inre motivation (intrinsic motivation), eftersom man antar att dessa behov kommer från en inre motivationskälla, ex trygghet, lojalitet eller stödjande resurser. I kontrast baseras yttre motivation (extrinsic motivation) på yttre faktorer, som exempelvis monetära belöningar i utbyte mot ansträngning i arbete. Psykologiska behov för motivation benämns autonomi, kompetensbruk och samhörighet. Autonomi utgör den delen av motivationen som fastställs genom individens självupplevda frihet och kontroll att få styra tid och rum för arbetets utförande. Kompetensbruk syftar på en inre motivation som styrs av den omfattning som individen får stimulerande och utmanande uppgifter, förutsatt att de är genomförbara inom individens kompetensområde. Samhörighet syftar slutligen på sammanhållning på arbetsplatsen. Detta exemplifieras genom upplevelsen av goda relationer mellan kollegor som ledning, att man samarbetar och hjälper varandra och att man som anställd har stödresurser på arbetsplatsen som HR och andra stödfunktioner (Ryan & Deci, 2017).

Komponenter från SDT kan gestaltas olika bland företag på den svenska arbetsmarknaden. Kommunikation och gemensam koordinering är viktiga strategier inom svenska organisationer och dessa förstärks av goda mänskliga relationer. Det sociala är en viktig grund för optimism och motivation under förändringar av ens arbete, vilket påminner om samhörighet som konstrukt inom SDT-modellen (Carlström & Ekman, 2012). Dessutom har autonomi att styra i och kring arbetet har en positiv påverkan på arbetsprestation (Tejero et al., 2021).

Återkoppling och stöd från överordnade tycks spela en roll kring välmående i samband med WFH vilket kan relatera till tillfredsställelsen av SDT:s psykologiska behov. Chefer kan möjliggöra autonomi genom att avstå från detaljstyrning, kompetensbruk genom arbetsuppgifter samt målsättningar och samhörighet genom interaktion sinsemellan. Effektiv ICT korrelerar positivt med välmående då det möjliggör för uppfyllandet av SDT:s grundläggande behov. Det möjliggör större inflytande över när man arbetar, kontakt med kollegor på digitala mötesplatser samt kompetensbruk i samband med arbetets utförande (Kumar et al., 2022).

Frihet att planera sitt arbete och utrymmet att uttrycka åsikter i samband med diskussioner på arbetsplatsen påverkar välmående i samband med arbetet (Stankevičienė et al., 2021). Dessutom korrelerar individens önskan efter autonomi kring arbetets utförande positivt med välmående under WFH. Med andra ord upplever människor med ett behov av autonomi kring sitt personliga arbete en högre grad välmående i samband med distansarbete. Detta kan förklaras av att autonomi möjliggörs i bredare termer under WFH då det medför

större utrymme för kontroll över arbetsprocessen och arbetsmiljön samt en minskad grad av övervakning från chefer som en konsekvens av det fysiska avståndet (Kumar et al., 2022).

Enligt Kitagawa et al. (2021) förklaras ett positivt samband mellan välmående och WFH av en tystare arbetsmiljö i hemmet, mindre utmattnings och mer tid till återhämtning som konsekvens av utebliven transport till fysisk arbetsplats. Denna positiva korrelation kan även förklaras av kulturella- och yrkesspecifika betingelser. Graden av restriktioner i samhällen kan agera som latent variabel och påverka sambandet i fråga. Olika länder möjliggjorde olika förutsättningar för rörelse, fritid och aktiviteter i samhället under pandemin vilket kan påverka upplevelsen av att arbeta hemifrån. Vidare kan rekommendationer till WFH på samhällsnivå ha en påverkan. Ordinerat distansarbete unilateralt har effektiviteten av WFH inom olika yrkesområden en betydelse för utfallet. Yrken där WFH inte har en stor påverkan på arbetsuppgifter och arbetsförhållanden kan gynnas oproporcionellt från yrken som inte lika lätt kan anpassas till distans i termer av prestation och välmående bland anställda (Kitagawa et al., 2021).

Ett behov av rutiner eller tydlig struktur i vardagen korrelerar negativt med välmående i samband med WFH (Kumar et al., 2022). Individer med högt behov av struktur uppvisar lägre grad av effektivitet i arbetet med brist av rutiner under full eller delvis WFH. Vidare visar både ett behov av att bruka sin kompetens och ett behov av samhörighet i arbetet ett negativt samband med välmående, om än ej signifikant, vilket kan tyda på att individer som strävar efter dessa behov i arbetet möjligt kan uppleva lidande välmående i samband med WFH (Kumar et al., 2022). Undermålig psykologisk avgränsning, sämre socialt stöd och en ökad grad upplevd stress påverkar sömnkvalitet under WFH vilket vidare påverkar möjligheter för återhämtning. Ältande och arbetet ständigt i bakhuvudet hindrar avkoppling och återhämtning vilket dessutom kan påverka livskvalitet (Tejero et al., 2021).

Den individuella anställdas personliga förmåga och förtroende kring sin förmåga är både direkt och indirekt associerat med livskvalitet under WFH. En god förmåga kring sina arbetsuppgifter korrelerar med högre grader av arbetstillfredsställelse vilket direkt påverkar livskvalitet. Vidare finns det negativa samband mellan grad av upplevd stress och förtroendet för sina förmågor respektive inställning till förändringar. God inställning till och en god förmåga att hantera förändringar kan för individen innebära starkare förmåga att fostra förändringarna vilket vidare kan resultera i en högre arbetstillfredsställelse. Kombinationen av minskad grad upplevd stress och hög arbetstillfredsställelse påverkar livskvalitet positivt (Barbieri et al., 2021).

Motivation är en förutsättning för arbetsbeteende och god prestation och nya arbetssätt ställer nya krav (Andriyanty et al., 2021). Detta kan tyda på ett behov av att utvärdera tidigare motivationsmodeller applicerat på arbetet på distans. Med Self-determination theory (SDT) som bakgrund ligger tillfredsställelsen av psykologiska behov som grund för upplevelsen av motivation i arbetet. Tidigare forskning visar att distansarbete inverkar olika mycket på möjligheten att tillfredsställa SDT:s psykologiska grundbehov (Kumar et al., 2022). Vidare kan inställningar och förutsättningar till WFH skilja sig mellan kulturer och länder (Biron et al., 2020). Tidigare forskning kring WFH har främst identifierats i södra och östra Asien vilket ökar intresset av WFH i Europa och Sverige. Dessutom har organisationskultur en roll i effektiviteten av en omställning av arbetssätt och arbetsförhållanden (Andriyanty et al., 2021). Grundbehoven inom SDT predicerar endast en andel av motivation i termer av att de grundläggande behoven är just grundläggande. Vi vill därmed undersöka till vilken grad de psykologiska grundbehoven autonomi, kompetensbruk och samhörighet i arbetet predicerar motivation inom kontexten av WFH och svensk arbetskultur. Hur ser den prediktiva förmågan ut för grundbehoven hos SDT för motivation inom kontexten av Work From Home under Covid-19?

Hypotes

De olika psykologiska behoven inom SDT-modellen kan möjliggöras olika på distans (Kumar et al., 2022). Betydelsen av vardera kan variera mellan individer och olika individer har bättre förmåga att hantera och ansluta sig till förändringar (Barbieri et al., 2021; Biron et al., 2020). Olika individers inställning och påföljande beteende inför WFH generaliseras på gruppnivå och gestaltas likt över populationen. Olika komponenters prediktiva förmåga inför motivation kan därmed vara olika under WFH. Därmed blir vår nollhypotes att autonomi, kompetensbruk och samhörighet är likartat starka prediktorer inför motivation.

H_0 = Det finns ingen skillnad i prediktiv förmåga mellan grundbehoven autonomi, kompetensbruk och samhörighet

Autonomi att styra i sitt arbete korrelerar positivt med arbetsprestation (Tejero et al., 2021). Vidare korrelerar arbetsmotivation starkt med arbetsbeteende i termer av produktivt beteende i samband med arbetet. Dessutom korrelerar önskvärt arbetsbeteende med arbetsprestation (Andriyanty et al., 2021). Autonomi möjliggörs i större utsträckning under WFH eftersom det råder avstånd till fysisk arbetsplats och granskande kollegor och överställda (Kumar et al., 2022). Därmed antas autonomi ligga som starkast prediktor inför motivation under WFH.

H_{1a} = Autonomi predicerar motivation under WFH.

H_{1b} = Autonomi har starkast prediktiv förmåga för motivation under WFH kontext

Fungerande ICT kan ligga till grund för uppfyllandet av psykologiska behov i arbetet (Kumar et al., 2022). Vidare är Sverige ett högteknologiskt land med bra infrastruktur kring internet och kommunikation vilket kan innebära en kulturell positiv inställning till WFH. Personlig inställning, personlig förmåga och kulturell optimism relaterar till effektiviteten i övergången till distans (Biron et al., 2020). Dessa begrepp kopplar vi semantiskt till kompetens vilket ger upphov till hypotesen.

H_{2a} = Kompetensbruk predicerar motivation under WFH.

H_{2b} = Styrkan av kompetensbruk som prediktor antas vara mellan den för samhörighet och autonomi.

Samhörighet och sammanhållning genom organisationer menas vara en förutsättning för motivation i arbetet (Ryan & Deci, 2017). Detta syftar på att goda relationer genererar övertygelser på arbetsplatsen som gynnar känslor av flexibilitet, öppenhet för förändring och respekt för beslut som ledningen tar. Vidare kan detta kopplas till välmående på arbetet och hur det gynnas av goda relationer på arbetet (Morténus et al., 2012). Alternativt kan undermålig social kontakt under distansarbetet påverka prestation i termer av en ökad grad upplevd stress och därmed bristande motivation att prestera (Tejero et al., 2021). Det sociala i termer av samhörighet tolkas brista mest under WFH.

H_{3a} = Samhörighet predicerar motivation under WFH.

H_{3b} = Samhörighet brister i WFH kontext, svagast prediktor.

Under pandemin ökade kvinnor i större utsträckning sitt obetalda arbete. Kvinnor tillbringade i snitt 20 fler timmar per vecka än män med omvårdnad av barn och unga i

hemmet (D'Andrea, 2022). Detta skulle kunna innebära att kvinnor kan uppvisa höga grader av uppfyllda psykologiska behov men att deras motivation uppskattas lägre än män. Med andra ord kan kvinnor uppleva liknande arbetssituationer som män i samband med WFH men att en ökad grad upplevd stress från det obetalda arbetet vidare påverkar motivation (D'Andrea, 2022; Tejero et al., 2021).

H₄ = Kvinnors genomsnittliga angivna motivation är lägre än hos män.

Metod

Undersökningsdeltagare

Urvalet baserades på arbetande individer inom kontorsverksamhet som under pandemin arbetat antingen helt på distans eller upplevt en hybrid av distans och på kontor. Inga specifikationer för yrkesgrupper gjordes. Lämpligt antal undersökningsdeltagare beräknades utifrån ett intervall av egenbedömda tänkbara korrelationer undersökning skulle kunna visa mellan prediktorer och beroende variabel. Dessa var $p_1 = 0.4$, $p_2 = 0.7$ samt en medelkorrelation på $p_M = 0.55$. Power angavs till 80% vilket gav delta till (δ) 2,8 (alfa = 0,05). Tre separata beräkningar genomfördes för att säkerställa ett intervall av deltagare samt ett medel enligt formeln: $n = (\delta / p)^2 + 1$. Detta gav oss ett intervall mellan 17 (p_2 & δ) och 50 (p_1 & δ) individer samt ett medelantal undersökningsdeltagare till 27 (p_M & δ) individer.

Det slutgiltiga urvalet bestod av totalt 31 individer (medelålder 39,65 år, std fel = 8,7 år, åldersspridning = 25–59 år) varav samtliga med stor erfarenhet av WFH (mellan 75–100% av arbetad tid). Bland dessa var ca 22,5% (7 st) kvinnor och ca 77,5% (24 st) män. Deltagarna erhöles via kontakt med olika organisationers respektive ledningsenheter och/eller kommunikativa organ. På grund av otillräcklig svarsfrekvens utvidgades urvalet till ett bekvämlighetsurval vid ett tredje utskick av enkäten. Andelen deltagare som erhöles via bekvämlighetsurval kunde vidare dela enkäten till kollegor vilket därmed utgjorde ett snöbollsurval. Deltagarna blev tilldelade en enkät som de frivilligt och anonymt besvarade med information om att de kunde avbryta om de så ville.

Material

Enkäten avseddes mäta motivation och upplevelser av kompetensbruk, autonomi och samhörighet under arbete på distans och innehöll totalt 19 frågor. Enkätens konstruktion baserades på ett frågeformulär kring behovsmodellen Demand-Control-Support Model (DCSM) som mäter komponenter av behov och krav i samband med arbetet kallad Demand-Control-Support Questionnaire (DCSQ) (Sanne B. et al., 2005). Testet är väl validitetsprövat och är varken licens- eller copyrightskyddat. Inledningsvis besvarades två bakgrundsfrågor om ålder och kön samt en kontrollfråga om grad av erfarenhet av WFH. Ålder besvarades fritt som en siffra mellan 18–80 och kön enligt "man", "kvinna" eller "annat". De 12 efterkommande frågorna baserades på operationaliseringar av kompetensbruk, samhörighet och autonomi varav vardera komponenter mättes med fyra frågor. Avslutningsvis avsedde de fyra sista frågorna (fråga 13–16) kontroll för generell motivation under arbetet på distans. Dessa baserades på aspekter av SDT i form av källor till motivation som belöning samt personliga krav och individens intresse i arbetet (Ryan & Deci, 2017). Enkätfrågorna besvarades på en likertskala av 1–4 (1 = Ja, ofta / 2 = Ja, Ibland / 3 = Nej, sällan / 4 = Nej, så gott som aldrig). Samtliga variabler beräknades från ett genomsnitt av poäng till motsvarande komponent. Enkäten och insamlade data förvarades på Stockholm Universitets servrar för att säkerställa god praxis enligt GDPR. Enkäten konstruerades med verktyget Survey&Report och finns bifogad i slutet av studien under Appendix A.

Procedur

Organisationer rekryterades till undersökningen kontinuerligt under månaderna april och maj 2022 och enkäten var tillgänglig i 39 dagar. Respektive ansvarig för personal kontaktades via mail för att undersöka hur pass dessa kunde bistå med att nå vidare kontakt eller respondenter. I samband med dessa utskick erbjöds de färdig variant av enkäten med en kort beskrivning av undersökningens syfte och hur data skulle bearbetas i linje med informationskrav. När studien fulländades kontaktades delaktiga organisationer med erbjudande av tillgång till färdigt analysmaterial. Totalt kontaktades 21 företag via personalansvarig eller dylikt. Efter de första urvalsrundorna inkluderades ett bekvämlighets- och snöbollsurval, varav tre kontakter fick delta i undersökning och att dessa fick dispens att skicka enkäten vidare inom sina respektive arbetsplatser.

Databearbetning

Inledningsvis beräknades medelvärde för ålder samt en kvot för kön och erfarenhet av WFH. Kontroll för distansarbete genomfördes tidigt i enkäten och inget bortfall registrerades enligt detta inkluderingskrav. Data granskades till en överblick för att identifiera extremvärden. Ett bortfall på grund av tydlig out-of-bounds svarsinput skedde och åtta respondenter fulländade inte enkäten vilket resulterade i totalt nio bortfall och ett slutgiltigt urval på 31 deltagare. Data analyserades med statistikprogrammet SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Omvänt ställda enkätfrågor inverterades för att korrespondera med poängskalan i resterande frågor på så vis att 4 blev 1, 3 blev 2 och vice versa. Medelvärde räknades med varje item för varje komponent och dessa kompilerades i tre oberoende variabler kompetens, autonomi och samhörighet och en beroende variabel motivation. Därefter genomfördes multipel regressionsanalys med ovannämnda variabler. Regressionen kontrollerades utifrån ålder och kön som prediktorer och oberoende t-test genomfördes för att analysera möjliga könsskillnader i respektive konstrukt.

Frågeformulärets olika konstrukt undersöktes utifrån pålitlighet. Vardera konstrukt utvärderades automatiskt via homogenitetsprincipen i SPSS. Cronbachs alfa (CA) uppmättes till 0,482 för konstruktet kompetensbruk, 0,670 för behovet av autonomi, 0,159 för samhörighet och slutligen 0,787 för motivation. Dessa siffror tyder på bristande reliabilitet främst för konstruktet samhörighet vilket hanterades genom att definiera konstruktet med endast ett item. Det item som valdes var variabel 11 som hade påståendet "Det är goda relationer kollegor sinsemellan" och användes som prediktor i stället för samhörighet i en kontroll. Datainnehållet bearbetades i SPSS, Microsoft Excel och Microsoft Word i syfte att konstruera tabeller.

Resultat

Multipel Regressionsanalys: Fullständiga konstrukt

Statistisk bearbetning av svarsunderlag visar till en början en signifikant prediktiv verkan av psykologiska behov inom SDT-modellen. Resultatet redovisas i tabeller nedan. En multipel regression med prediktorerna samhörighet, kompetens och autonomi över beroende variabeln motivation visar ett samband på 0,681, en R^2 på 0,464 samt en adjusterad R^2 på 0,404. Den anpassade ekvationen visar ett standardfel på 0,354. En tvåsidig oberoende ANOVA mellan regressionsekvationen och dess residual på 0,125 visar signifikant estimat ($F(3,27) = 7,77 > 2,92$, $p < 0,001$). Regressionen visar inget signifikant samband mellan beroende variabel och konstrukten samhörighet och kompetens (se tabell 2). Autonomi erhöles som statistiskt signifikant prediktor inför motivation. I termer av kollinearitet visar regressionen en tolerans för respektive prediktor på 0,749, 0,830 och 0,807. Att toleransen är

större än 0,100 för samtliga prediktorer innebär tillräckligt svag inter-prediktor korrelation vilket tyder på tillräcklig skillnad mellan prediktorerna i termer av förklarad varians.

Tabell 1. Medelvärde och standardavvikelse för konstrukt och kontroll för samhörighet.

	Medelvärde	Std. avvikelse
KOMPETENS	3,2339	0,35902
AUTONOMY	3,6048	0,43192
SAMHÖRIGHET	3,7419	0,30608
MOTIVATION	3,4516	0,45835
KONTROLL SAMHÖRIGHET	3,97	0,180
N = 31	(min = 1, max = 4)	

Tabell 2. Koefficienter, prediktorer, signifikans och konfidensintervall.

	Icke standardiserade Koefficienter		Standardiserade Koefficienter	t	Sig.	95,0% Konfidensintervall för B	
	B	Std. Fel				Lägre Gräns	Övre gräns
(Konstant)	-0,113	0,363		-0,313	0,757	-0,858	0,631
KOMPETENS	0,419	0,208	0,328	2,014	0,054	-0,008	0,845
AUTONOMI	0,361	0,164	0,340	2,197	0,037	0,024	0,698
SAMHÖRIGHET	0,333	0,235	0,222	1,418	0,168	-0,149	0,815

Beroende Variabel: MOTIVATION

Korrelationsanalys och t-test: Kontroll för kön och ålder

En korrelationsanalys med ålder och kön inkluderade visade mycket låg påverkan (se tabell 3). Fyra oberoende t-test över kompetensbruk, autonomi, samhörighet och motivation mellan grupperna män och kvinnor visade ingen signifikant skillnad i kompetensbruk ($t(29) = 2,045$, $p > 0,05$), autonomi ($t(29) = 2,045$, $p > 0,05$) eller motivationsnivå ($t(29) = 2,045$, $p > 0,05$) mellan män och kvinnor. Däremot fanns en signifikant skillnad i samhörighet mellan könen ($t(29) = 2,045$, $p < 0,05$).

Tabell 3. Inter-prediktor korrelation (Pearsons r), kontroll för kön och ålder.

	Medelvärde Män Kvinnor	MOTI- VATION	KOM- PETENS	AUTO- NOMI	SAM- HÖRIGHET	Ålder	Kön
MOTIVATION	<u>1,60</u> 1,35						
KOMPETENS	<u>1,49</u> 1,46	0,552***					
AUTONOMI	<u>1,42</u> 1,32	0,532**	0,387*				
SAMHÖRIGHET	<u>1,31</u> 1,07	0,457**	0,416**	0,290			
Ålder	<u>40,08</u> 38,14	0,079	-0,050	0,136	-0,107		
Kön		0,229	0,188	0,094	0,335*	-0,094	

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

*** $p < 0.001$

Multipel Regression: Kontroll av Cronbachs alfa för samhörighet

I denna kontrollregression ökade den förklarade variansen från 0,464 till 0,474 och Adjusterad R^2 förändrades från 0,404 till 0,416. En tvåsidig oberoende ANOVA mellan regressionsekvationen och dess residual på 0,123 visar fortfarande signifikant korrelationskoefficient ($F(3,27) = 8,126 > 2,92$, $p < 0,001$). Både kompetens och autonomi visar en signifikant prediktiv verkan inför motivation medan samhörighet fortfarande är icke-signifikant (Se tabell 4). För kontrollregressionen visas ingen större skillnad i termer av tolerans.

Tabell 4. Koefficienter, Prediktorkorrelationer, signifikans och konfidensintervall.

	Icke standardiserade Koefficienter		Standardiserade Koefficienter	t	Sig.	95,0% Konfidensintervall för B	
	B	Std. Fel	Beta			Lägre Gräns	Övre Gräns
(Konstant)	-2,050	1,623		-1,263	0,217	-5,381	1,281
KOMPETENS	0,573	0,196	0,449	2,925	0,007	0,171	0,975
AUTONOMI	0,369	0,162	0,347	2,281	0,031	0,037	0,700
SAMHÖRIGHET	0,584	0,362	0,229	1,616	0,118	-0,157	1,326

Diskussion

Plötsligt förändrade krav av Covid-19 pandemin innebar en omställning där attityder, förhållningssätt och strategier på individnivå och organisationsnivå påverkade utfall i termer av produktivitet, mående och arbetsmotivation (Andriyanty et al., 2021; Kitagawa et al., 2021; Tejero et al., 2021).

Arbetsmotivation korrelerar starkt med arbetsbeteende i termer av konstruktivt agerande på arbetsplatsen. Arbetsbeteende har vidare ett starkt samband med produktivitet vilket understryker betydelsen av arbetsmotivation (Andriyanty et al., 2021). Utformningen och utförandet av arbetet ligger till grund för grundläggande komponenter av motivation. Att bruka sina kunskaper och kommunikativa förmågor kompetent, att styra sitt arbete med autonomi och att känna en trygghet och gemenskap bland sina kollegor utgör psykologiska behov inom människan som individ (Ryan & Deci, 2017). Omställning av arbetet innebär en omställning av kontext och kan därmed även påverka uppfyllandet av dessa grundläggande behov.

Denna studie syftade att identifiera i vilken utsträckning de grundläggande behoven som presenteras i SDT kan predicera motivation i distansarbete. Effekter och utfall av WFH har beforskats noggrant i andra länder, framför allt länder inom södra och östra Asien, vilket kallade för en undersökning även i en europeisk miljö. En naturlig avgränsning till detta blev att strikt fokusera urvalet på just den svenska arbetsmarknaden, och dessutom i mån om att inkludera distansarbetande individer verksamma inom kontorsmiljö. En rad olika hypoteser kring detta ämne konstruerades och bearbetas del för del i följande stycken. Detta ska ge oss en inblick i vilken omfattning SDT:s grundläggande behov kan förklara motivation under WFH. Resultatet visar till en överblick att autonomi och kompetensbruk är betydelsefulla behov inför upplevelsen av motivation under distansarbetet. Hypoteser bearbetas i nästkommande del. Kulturella aspekter, tidigare forskning och konfidensintervall samt validitets- och reliabilitetsfrågor diskuteras vid senare avsnitt. Avslutningsvis förs en diskussion kring begränsningar i studien och rekommendationer inför framtida forskning inom området WFH och liknande frågor.

Resultatet visar att de grundläggande behoven i SDT har olika prediktiv förmåga inför motivation. Enligt regressionen för fullständiga konstrukt visas endast autonomi ha en signifikant prediktiv förmåga. Inom kontrollregressionen uppvisade kompetens och autonomi en prediktiv styrka på en statistiskt signifikant nivå ($p < 0,05$). Samhörighet visas icke signifikant ($p > 0,05$). Vi ser att prediktorn kompetens har ett icke likvärt värde i prediktiv styrka jämfört med autonomi i båda regressionerna. Detta resultat är i linje med Kumar et al. (2022) som i liknande utsträckning kunde identifiera statistisk signifikans hos autonomi, men inte kompetens och samhörighet. Därmed förkastas H_0 .

Kontroll för bristande CA ger oss till skillnad från ordinarie regression en signifikant nivå för prediktorn kompetensbruk. Autonomi som prediktor har en prediktiv verkan inför motivation i båda regressionerna, därmed behålls H_{1a} . Efter kontroll kan man med större säkerhet kommentera autonomi och dess roll i motivationen hos urvalet. Från analysen kan man tyda att autonomi inte var den prediktor som kunde i störst utsträckning predicera motivation, och endast en aning mer med kontroll för CA. Därmed förkastas H_{1b} . Detta kan relatera till att autonomi möjliggörs i större utsträckning under WFH (Kumar et al., 2022). Konstruktet autonomi kan implicit nå högre nivåer och i sin tur vara mindre betydelsefull inför motivation i sammanhanget.

Utifrån regressionsanalysen utan kontroll för CA tycks kompetens prediktiva förmåga vara den största utav de tre prediktorerna varav denna ordning ser ut som följande: kompetens, autonomi och samhörighet. Däremot var endast autonomi statistiskt signifikant ($p < 0,05$) medan kompetens är nära att vara signifikant på $p = 0,054$. Med kontroll för

samhörighetskonstruktets undermåliga CA står prediktorkorrelationen för kompetens kvar som den största prediktor på en signifikant nivå ($p < 0,05$). Endast samhörighet förblir ej signifikant ($p > 0,05$). Därmed behålls H_{2a} eftersom kompetensbruk kan predicera motivation under WFH och H_{2b} förkastas då denna prediktor inte fann sig mellan styrkan hos autonomi och samhörighet. Kompetensbruk kan var betydelsefull i kontexten WFH då samhörighet brister med avstånd till kollegor och stöd (Tejero et al., 2021) samt att autonomi mer implicit uppfylls med avstånd till kontoret (Kumar et al., 2022).

Det visar sig att samhörighet uppvisar genomgående icke signifikant prediktiv förmåga. Därmed förkastas H_{3b} i mån om icke statistisk signifikans. En regression med kontroll för enstaka item med högst varians visade hur samhörighets prediktorkorrelation förändras men fortfarande till en icke statistisk signifikant verkan. Därmed förkastas H_{3a} .

Baserat på tidigare forskning utökade kvinnor i större utsträckning sitt obetalda arbete under pandemin (D'Andrea, 2022). Upptagenhet med distraktioner och andra krav utöver arbetet under WFH leder till en ökad arbetsbörda och således en ökad grad upplevd stress och en påverkad arbetsprestation (Tejero et al., 2021). Arbetsprestation har en stark korrelation med arbetsmotivation vilket skapade intresse att jämföra upplevelsen av motivation i arbetet mellan män och kvinnor (Andriyanty et al., 2021). En regression med kön och ålder inkluderat som prediktorer utöver de tre grundbehoven visade en till synes svag korrelation mellan kön och motivation. Detta förklaras av att variabeln kön även svagt korrelerar med kompetens och samhörighet och därmed på egen hand bidrar väldigt lite till korrelationen med motivation. Således tycks varken kön eller ålder påverka en linjär anpassning av sambandet mellan oberoende och beroende variabler. Vidare jämfördes män och kvinnor som två olika stickprov med fyra oberoende t-test för att avgöra om det fanns en statistiskt signifikant skillnad mellan män och kvinnor inom samtliga konstrukt, med särskilt intresse av motivation. T-testen mellan grupperna män och kvinnor visade ingen signifikant skillnad i varken kompetensbruk, autonomi eller motivationsnivå. Därmed förkastas H_4 .

En signifikant skillnad i samhörighet uppvisades mellan könen. Värt att minnas är att samhörighet uppnådde en bristande CA i termer av reliabilitet vilket innebär att data korrelerar lågt mellan item inom konstruktet. Det kan innebära att enkätfrågorna 9–12 kring samhörighet enskilt mäter olika saker (se appendix A). En översiktlig analys av dataunderlaget visar en relativt låg varians mellan deltagarna vilket kan ligga som orsak till bristande skillnader i både t-test och variansanalys. Det är möjligt att män och kvinnor värdesätter olika behov olika mycket i arbetet på distans. Detta kan även peka på att kvinnor möjligen är mer sociala. Exempelvis kan kvinnor ha tillgång till starkare sociala nätverk medan män är mer socialt isolerade (SCB, 2019).

Konstruktreliabilitet (Inter-item korrelation) för kompetensbruk och autonomi uppvisade CA på 0,482 respektive 0,670 vilket tolkas som bristfälliga men godtyckliga enligt syftet. För beroende variabeln och konstruktet motivation blev CA 0,787 vilket även tyder på tillförlitlighet i det uppmätta konstruktet. Däremot som nämnt brister konstruktet samhörighet i termer av CA. Detta gjorde att en större övervägning behövde göras kring konstruktet. De item som berörde samhörighet hämtades med inspiration från ett annat test vid namn DCSQ (Sanne B. et al., 2005) som också skulle mäta grad av sammanhållning på arbetsplatser varav det testets motsvarighet för konstruktet samhörighet benämndes "social support". Testets validitet och reliabilitet har beprövats och uppnått en god nivå vilket indikerar på att våra item även skulle mäta samtliga konstrukt väl, inklusive samhörighet.

I denna studie uppfattas kompetensbruk ligga som starkast prediktor för motivation under distansarbete. Nästintill i prediktiv styrka kommer autonomi varav båda är de starkaste prediktorerna som finns i kontrollregressionen och det på en statistiskt signifikant nivå. Till skillnad från Kumar et al. (2022) var behovet av autonomi inte starkast vilket kan relatera till

studiens utformning och konstruktion, kulturella betingelser eller urvalets storlek. Konstruktet samhörighet korrelerar svagt med kompetensbruk och dessutom svagt med autonomi vilket kan tyda på att dessa prediktorer förstärks i jämförelse med den prediktiva verkan av konstruktet samhörighet. Med andra ord kan samhörighet vara till en del inräknat bland de andra konstrukten. Samhörighet är en central del av många organisationstyper på den svenska arbetsmarknaden vilket kan ligga till grund för varför resultatet av denna studie till en del skiljer sig från tidigare forskning (Carlström & Ekman, 2012). Samhörighet antas alltså uttryckas till högre grad i en svensk kontext men enkätens konstruktion gör att detta konstrukt snarare redovisas till en del i övriga konstrukt.

Organisationer präglade av samhörighet och högre grad av sammanvävda relationer uppvisar även lägre motstånd till förändringar vilket fungerar som ett mått på förutsättning för förändring (Carlström & Ekman, 2012). Vidare kan man anse att Sverige är ett högteknologiskt land med många högutbildade och tekniskt kunniga människor. Detta kan underlätta en övergång till WFH i termer av inställning, attityder och färdigheter både på individuell- samt kulturell nivå (Barbieri et al., 2021). Deltagarnas företag kan ha uppnått en god anpassning i termer av inställning bland anställda samt synlig och semisyntlig organisationskultur inför omställningar (Biron et al., 2020; Morténus et al., 2015). Detta kan i sin tur påverka upplevelsen av grundbehoven samt motivation i arbetet positivt (Andriyanty et al., 2021).

Frågorna kring konstruktet samhörighet identifieras till en del vara otydligt ställda eller öppna för individuell tolkning. I synnerhet ett item som påstående var omvänt ställt i förhållande till de svarsalternativ som tilldelades. Item "Jag upplever sällan konflikter på arbetet" med svarsalternativen "1 = Ja, ofta, 2 = Ja, Ibland, 3 = Nej, sällan, 4 = Nej, så gott som aldrig" menas alltså vara förvirrande. På liknande sätt kan item "Jag kommer bra överens med mina överordnade" och item "Det är goda relationer kollegor sinsemellan" möjligen vara ömsesidigt uteslutande. Med andra ord kan man ha vilt olika relationer med kollegor som med ledning och dessa skillnader kan ha förvärrats under arbetet på distans. Detta kan innebära bristande ytvaliditet vilket vidare understryker vikten av kontroll för detta konstrukt. Konstrukts bristande signifikans kan vidare bero på att item inte adekvat representerar grundbehovet samhörighet eller att individuell tolkning av konstruktet varierar. Dessutom är det sannolikt att urvalet inte är tillräckligt stort för att adekvat mäta samhörighet i mån av spridning.

Detta leder in på studiens primära begränsning. För denna studie hade urvalsstorleken idealt varit 50 deltagare eller fler baserat på en (Pearsons r) runt 0,400. Framtida forskning inom samma forskningsområde eller forskningsfråga inom liknande nordeuropeisk marknad skulle gynnas av ett urval på minst 50 till 100 individer vilket skulle kunna ge tydligare samband och högre signifikans bland prediktorerna. För att uppnå detta hade kontakt med företag behövt vara mer proaktiv och personlig. Vi upplevde ett kombinerat behov av att både skapa bättre kontakt och bättre nyttja tiden för att nå fram. Kontakten skedde framför allt via mail för att på kort tid nå ut och sprida sig brett till olika företag. Däremot kan detta ha gjort att mailkontakten försvunnit i företagets vardagsverksamhet och lett till att återkopplingen angående deltagande skett enligt välvilja. Hade kontakt eller förmedlande även skett i mer personlig form genom telefon eller intervju hade urvalet möjligen hunnit bli större på den tid som studien varade.

Den tid man hade att fördela resurser, rekrytera och informera deltagare, samla data och genomföra lämpliga analyser med mera påverkar kvalitén av studien. Undersökningen genomfördes mellan april 2022 och maj 2022 vilket omfattar ca 2 månader. Ideellt hade mer tid varit nödvändigt för att göra de lämpliga kvalitativa kontrollerna. Huvudsakligen hade bristande CA kunnat bearbetats i tidigare skede. Enkäten borde ha genomgått en större kvalitetskontroll innan den publicerades, vilket inkluderar noggrannare granskning av

frågorna, dess förhållande till svarsalternativen och testning för kontroll av CA med litet stickprov. Mer tid till utförande hade gjort att sämre uppvisad inter-item korrelation kunnat behandlats med flera, omformulerade eller tydliga svarsalternativ. Exempelvis att ha fem eller sju svarsalternativ med en neutral punkt i stället för i stället för endast fyra. Deltagare skulle möjligen därmed lättare kunna ta ställning till påståenden. Enkätens konstruktion baserades på ett beprövat och reliabilitetstestat frågeformulär vilket bör mäta konstrukten för DCS-modell tillförlitligt. Konstrukten bristande CA ses lite som en överraskning då de mot förmodan uppvisade bristande varians och signifikans. Dataunderlaget tyder exempelvis på att samtliga deltagare skattat samhörighet högt men prediktorns icke signifikans visar att konstruktet inte står som en förutsättning för just motivation bland deltagarna. Med andra ord upplever respondenterna tillfredsställande nivåer av samhörighet.

Rekommendationen är att i stället genomföra en studie som denna i en longitudinell karaktär, vilket skulle synliga göra skillnaderna mellan WFH betingad av en pandemi och en välanpassad form av distansarbete. Denna studie hade gynnats av en extra månad att framför allt samla deltagare. Detta skulle kunna ge upphov till mer representativ och större spridning bland dataunderlaget samt mer genomgående och generaliserbart resultat.

De slutsatser som vi kan dra utifrån denna studie är att de grundläggande behoven kompetensbruk och autonomi från SDT har en prediktiv verkan inför motivation under distansarbetet. Kompetens tycks representera starkast prediktor för motivation hos urvalet vilket betonar vikten av att individen upplever sig handlingskraftig, stimulerad och kompetent i sitt arbete. Företag kan behöva lägga fokus till att bistå sina anställda stöd för att uppfylla detta behov. Det kan kräva anpassning av verktyg och kommunikativa metoder samt utbildning och intresse för företag att tillgodose. Exempelvis digitala möten, personalchatt, teknisk information och utbildningstillfällen. Autonomi tycks även predicera motivation under WFH till en signifikant nivå vilket kan introducera en diskussion kring avvägning mellan övervakning och självständighet. Den enskilda anställdas autonomi i kontrast till graden av målsättning, styrning och återkoppling från chefer är betydelsefull inför motivation under distansarbete. Generaliserbarhet över population av denna studie är dock begränsad då urvalets storlek och signifikansen av prediktorer var undermåliga.

Det identifierades inga signifikanta könsskillnader inom motivation under WFH men studien begränsades av urvalet och stickprovets storlek i termer av antal kvinnor. Enligt tidigare forskning upplevde kvinnor under pandemin en högre grad stress i samband med arbetet på distans (D'Andrea, 2022). Om företag skiftar till olika former och utbredning av WFH framöver finns det ett behov av att utreda upplevelsen av dessa könsskillnader. Det kan behövas forskning kring ifall dessa skillnader är allmängiltiga kring företeelsen WFH eller om de betingas av pandemins plötsliga och krävande omständigheter. Studien hade gynnats av fler bakgrundsfrågor kring bakomliggande variabler som till exempel ifall man har sambo eller barn i hemmet samt fler beroende variabler kring prestation, välmående och stressnivå.

Vidare tycks samhörighet vara bristande i dess prediktiva verkan inför motivation under WFH och konstruktet visar sig generellt svårt att både beskriva och bemöta. Tidigare forskning har visat att individer som upplever en önskan eller ett behov av konstruktet samhörighet under distansarbete lidit i termer av välmående, dock ej på en signifikant nivå (Kumar et al., 2022). Även i vår undersökning brast konstruktet i termer av signifikans vilket vidare tyder på subjektivitet kring innebörden av konstruktet. Detta kan utgöra ett underlag för kvalitativ forskning kring vad människor upplever gestalta deras behov av samhörighet i termer av gemenskap, stöd, återkoppling, osv. Dessutom skulle vi även vilja se motivation ställas i kontrast eller relation till andra teorier inom samma nya kontext. Detta skulle kunna vara andra behovsteorierna än SDT som exempelvis goal-setting theory och instrumentalitetsteorin i samband med WFH. Ett alternativ till vår studie skulle dessutom

kunna fokusera på motsättningen mellan inre och yttre motivation i mån om frekvens, prevalens och förhållande till varandra.

Forskning har visat att behovet och intresset av att uppnå anpassade arbetsförhållanden samt en god WLB ökar. Med världens fortsatta globalisering, robotisering och digitalisering är det ingen överraskning att även arbetets utförande anpassas i syfte att spara tid och pengar. Mer forskning behövs inom ämnet. Företag behöver vara vaksamma kring sina anställdas behov och en strävan efter en god WLB under WFH bör främjas i samspelet mellan anställd och arbetsgivare. Arbete i hemmet kan komma att bli en mer individuell förmån eller en mer allmän arbetsform. Företag inför allt oftare olika hybrider av kontorsarbete och hemarbete. Oavsett kan fokus och resurser behövas inför tillfredsställandet av psykologiska grundbehov för att möjliggöra motivation bland anställda.

Referenslista

- Andriyanty, R., Komalasari, F. & Rambe, D. (2021). The Effect of Work from Home on Corporate Culture Mediated by Motivation, Work Behavior, and Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.03.06>
- Barbieri, B., Balia, S., Sulis, I., Cois, E., Cabras, C., Atzara, S., & De Simone, S. (2021). Don't Call It Smart: Working From Home During the Pandemic Crisis. *FRONTIERS IN PSYCHOLOGY*, 12. <https://doi-org.ezp.sub.su.se/10.3389/fpsyg.2021.741585>
- Biron, M., Peretz, H., & Turgeman-Lupo, K. (2020). Trait Optimism and Work from Home Adjustment in the COVID-19 Pandemic: Considering the Mediating Role of Situational Optimism and the Moderating Role of Cultural Optimism. *SUSTAINABILITY*, 12(22), 9773. <https://doi-org.ezp.sub.su.se/10.3390/su12229773>
- Carlström, E. 1957, & Ekman, I. 1952. (2012). Organisational Culture and Change - Implementing person-centered care. *Journal of Health Organisation & Management*, 26(2), 175–191. <https://doi.org/10.1108/14777261211230763>
- D'Andrea, S. (2022). Implementing the work-life balance directive in times of COVID-19: new prospects for post-pandemic workplaces in the European Union? *ERA Forum: Journal of the Academy of European Law*, 1–12. <https://doi-org.ezp.sub.su.se/10.1007/s12027-022-00703-y>
- Kitagawa, R., Kuroda, S., Okudaira, H., & Owan, H. (2021). Working from home and productivity under the COVID-19 pandemic: Using survey data of four manufacturing firms. *PLoS ONE*, 16(12), 1–24. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261761>
- Kumar, N., Alok, S., & Banerjee, S. (2022). Significance of Personal and Job Attributes for Managing Employee Wellbeing in the New Work from Home India. *Vision* (09722629), 1. <https://doi-org.ezp.sub.su.se/10.1177/09722629221074917>
- Morténus, H., Baigi, A., Palm, L., Fridlund, B., Björkelund, C., & Hedberg, B. (2015). Impact of the organisational culture on primary care staff members' intention to engage in research and development. *Journal of Health Organization and Management*, 29(2), 234–251. <https://doi-org.ezp.sub.su.se/10.1108/JHOM-03-2013-0067>
- Richard M. Ryan, & Edward L. Deci. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press.
- Sanne, B., Torp, S., Mykletun, A., & Dahl, A. A. (2005). The Swedish Demand-Control-Support Questionnaire (DCSQ): Factor structure, item analyses, and internal consistency in a large population. *Scandinavian Journal of Public Health*, 33(3), 166–174.
- Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž., & Rudinskaja, L. (2021). The Mediating Effect of Work-Life Balance on the Relationship between Work Culture and Employee Well-Being. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 988–1007. <https://doi.org/10.3846/jbem.2021.14729>

Statistikmyndigheten SCB (2019, hämtad 2022, 1 juni), *Kort analys, Fyra procent är socialt isolerade*.

<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2019/fyra-procent-ar-socialt-isolerade/>

Sveriges Riksdag (2021, hämtad 2022, 12 maj). *Lag (2021:4) om särskilda begränsningar för att förhindra spridning av sjukdomen covid-19*.

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-20214-om-sarskilda-begransningar-for-att_sfs-2021-4

Tejero, L. M. S., Seva, R. R., & Fadrilan-Camacho, V. F. F. (2021). Factors Associated With Work-Life Balance and Productivity Before and During Work From Home. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 63(12), 1065–1072.

<https://doi-org.ezp.sub.su.se/10.1097/JOM.0000000000002377>

Appendix A - Survey of SDT and motivation

SURVEY - Upplevelser av distansarbete under Covid-19 pandemin

Hej!

Vi är två studenter som går Personal-programmet på Stockholms Universitet och är till vårt examensarbete intresserade att forska om upplevelser av distansarbete under pandemin. Enkäten består av totalt 3 bakgrundsfrågor och 16 enkätfrågor som bör ta ca 5–10 minuter att genomföra. Alla svar kommer att vara anonyma och inga individuella svar kommer heller att redovisas i arbetet. Svara så ärligt ni kan!

Innehållet av enkäten kommer inte att sparas utan kommer att förstöras efter att studiens avslut. Inget innehåll kommer heller under studiens genomförande att förvaras på allmänna digitala plattformar utan kommer att förvaras på Universitetets egna databaser enligt GDPR.

Frågorna besvaras på en skala:

1 = Ja, ofta

2 = Ja, Ibland

3 = Nej, sällan

4 = Nej, så gott som aldrig

Bakgrundsfrågor

* I vilken omfattning har du under pandemin arbetat på distans?

- Har du inte arbetat på distans under pandemin behöver du inte svara på enkätfrågorna

- 100%
- ca 75%
- ca 50%
- ca 25%
- Jag har inte jobbat på distans under pandemin

* Kön

- Man
- Kvinna
- Annat
- Vill ej ange

* Ålder

- [Frival ålder]

Enkätfrågor

Innan du börjar svara, observera att samtliga frågor är ställda i kontexten av Work from Home, synonymt till distansarbete.

1. Får du lära dig nya saker i ditt arbete på distans?
2. Innebär arbete på distans att du behöver lägga på ett extra kol i ditt presterande?
3. Får du använda dina kunskaper i ditt arbete?
4. Känner du dig att dina arbetsuppgifter är stimulerande?
5. Har du frihet att bestämma hur ditt arbete ska utföras på distans?
6. Har du frihet att bestämma vad som ska utföras i ditt arbete på distans?
7. Har du frihet att arbeta vart du vill på distans?
8. Har du frihet att påverka din arbetstid på distans?
9. Det är goda relationer kollegor sinsemellan
10. Mina arbetskamrater ställer upp för mig vid behov
11. Jag kommer bra överens med mina överordnade
12. Jag upplever sällan konflikter på arbetet
13. Jag känner mig motiverad i mitt arbete
14. Jag känner att mitt arbete tillfredsställer mina krav
15. Jag känner att min insats belönas.
16. Jag känner att mitt arbete är intressant