



Högskolan  
Kristianstad

Högskolan Kristianstad  
291 88 Kristianstad  
044 250 30 00  
[www.hkr.se](http://www.hkr.se)

**Självständigt arbete (examensarbete), 15 hp,  
Kandidatexamen i psykologi  
VT 2021  
Fakulteten för Lärarutbildning**

## **Gränslöst arbete – en motivationshöjare eller en motivationssänkare?**

En studie bland tjänstemän

Samuel Johannesson och Sonja Kappel

**Författare**

Samuel Johannesson och Sonja Kappel

**Titel**

Gränslöst arbete – en motivationshöjare eller en motivationssänkare? En studie bland tjänstemän

**Engelsk titel**

Borderline work – does it have any impact on motivation? A study amongst white-collar workers

**Handledare**

Cornelia Wulff

**Examinator**

Öyvind Jörgensen

**Sammanfattning**

I takt med den tekniska utvecklingen och den nuvarande pandemin förändras också de traditionella arbetsförhållandena till mer flexibla förhållanden. De gränser som tidigare fanns mellan privatliv och arbetsliv suddas ut och arbetet kräver ett större ansvar från arbetstagarna. Syftet med studien är att undersöka om flexibelt arbete har något samband med individers motivation. De flexibla arbetsförhållanden som undersöks i den här studien innefattar flextid, distansarbete, egen planering av arbetstid samt att vara kontaktbar utanför ordinarie arbetstid. Dessa förhållanden, tillsammans med motivation, mäts för att undersöka om flexibelt arbete har något samband med individers motivation. Det undersöktes även om det fanns några skillnader kopplat till kön och ålder. Motivationsteorierna som studien utgår från är tvåfaktorteorin, Self-determination theory (SDT) och de yttre och inre faktorer som påverkar individens beteenden. Data samlades in i form av en webenkät som distribuerades till olika chefer och som i sin tur skickade vidare till sina medarbetare via gruppmejl och på internportal till deltagarna. Antalet deltagare som svarade på enkäten var  $n = 104$ . I studien besvarades tre frågeställningar och de analyser som genomfördes var; regressionsanalyser, korrelationsanalyser och t-tester. Analyserna visade att det fanns ett samband mellan flexibelt arbete och inre motivation men inget samband mellan flexibelt arbete och yttre motivation. Det fanns även skillnader gällande kön och yttre motivation men inte för inre motivation. Några skillnader gällande ålder kunde inte tydligt för inre eller yttre motivation. Studiens resultat var i linje med tidigare forskning.

**Ämnesord**

Gränslöst arbete, flexibelt arbete, inre motivation, yttre motivation, kön, ålder

**Author**

Samuel Johannesson och Sonja Kappel

**Title**

Borderline work – does it have any impact on motivation? A study amongst white-collar workers

**Supervisor**

Cornelia Wulff

**Examiner**

Öyvind Jörgensen

**Abstract**

In line with technological developments and the ongoing pandemic, the traditional working conditions are also changing to more flexible conditions. The previously existed limits between privacy and working life has been erased and the working conditions require greater responsibility from employees. The purpose of the study is to explore whether flexible work has a conjunction with individual's motivation. The flexible working conditions that are explored in this study include flex time, teleworking, own planning of working hours and to be contactable outside ordinary working hours. These conditions, coupled with motivation, are measured to explore whether flexible work has a conjunction with individuals' motivation. It was also explored whether there were any differences linked to gender and age. The motivation theories that the study is based on were; The two-factor theory, Self-determination Theory (SDT) and the intrinsic and extrinsic factors that affect the individual's behaviour. Data was collected in the form of a web survey that was distributed to various managers, who sent it on to their employees via group mail and on an intranet to the participants. The number of participants who responded to the questionnaire was  $n = 104$ . The study answered three queries and the analysis performed were; Regression analysis, correlation analysis and T-tests. The analysis showed that there was a relatedness between flexible work and intrinsic motivation but no relatedness between flexible work and extrinsic motivation. There were also differences regarding gender and extrinsic motivation but not for intrinsic motivation. Some differences regarding age could not be inferred for intrinsic and extrinsic motivation. The result of the study was equivalent with existing research.

**Keywords**

Borderline work, flexible work, intrinsic motivation, extrinsic motivation, gender, age

Anställda ges större möjligheter till inflytande över sin arbetstid genom flexitid, gränslösa arbetstider och fria arbetstider (SOU (Statens offentliga utredningar, 2018)). Gränslöst arbete har i samband med den moderna informationstekniska utvecklingen i samhället vuxit fram och blivit en del i många organisationer och för många anställda (Aronsson et al., 2018). En del av det här är distansarbete, det innebär att en arbetstagare kan utföra sitt arbete helt, eller delvis, utanför sin ordinarie arbetsplats. Det har möjliggjort för arbetstagare att organisera sitt arbete i tid och rum. Den anställde hade möjlighet att själv bestämma när arbetet skulle utföras, med andra ord, förläggning av arbetet i tid. En annan möjlighet som gavs var att de kunde utföra arbetet på olika platser, utanför arbetsplatsen, förläggning av arbetet i rum (Sverke et al., 2016). Ett sådant arbetssätt kan ha inneburit negativa konsekvenser som att gränsen mellan arbete och fritid blivit svår att kontrollera. De anställda kan ha haft svårigheter att släppa arbetet på fritiden men också ha haft svårigheter att släppa fritiden på arbetet. Det kan också ha inneburit positiva effekter som ökade möjligheter till vila och återhämtning eller möjlighet till pauser utifrån individuella behov (SOU, 2018). I denna studie har gränslöst arbete definierats som flexibelt arbete och benämns vidare som flexibelt arbete. Flexibelt arbete omfattar flexitid, distansarbete, egen planering av arbetstid samt att vara kontaktbar utanför ordinarie arbetstid. Flexibel arbetstid är ett komplext begrepp och kan utgå från arbetstagarens behov eller från verksamhetens behov (SOU, 2018, Chung & Tjeldens, 2013). Flexibelt arbete som utgår från verksamhetens behov bygger mestadels på verksamhetsanpassade arbetstider och planeras i perioder, vilket har medfört mer oregelbundna, varierande och oförutsägbara arbetstider. Denna typ av flexibelt arbete kan innebära korta vilotider, svårigheter att planera tid för återhämtning och kan även medföra att sömnen störs genom ständigt ändrade sömntider. Flexibelt arbete som utgår från arbetstagarens behov har möjliggjort individanpassade arbetstider och arbetstagaren gavs förutsättningar att påverka schemalagningen. Arbetstagaren gavs möjlighet att påverka arbetstiderna, vilket kunde medföra att arbetstiderna anpassades utifrån arbetstagarens livsstil och sociala behov. Det kunde även bidra till bättre återhämtning och att sömnmönstret överensstämde med arbetstagarens egen dygnsrytm som på lång sikt kunde medföra hälsofördelar (SOU 2018). Med andra ord så hade arbetstagare, genom flexibelt arbete, givits möjlighet att påverka var, när och hur länge de utförde arbetsrelaterade uppgifter (Jeffery Hill et al., 2008).

Vad som har ansetts avgörande för de anställdas motivation i arbetslivet var individuellt men det kan ses utifrån två kategorier, inre och yttre motivationsfaktorer. Sverke et al. (2016) har lyft begreppet resurser som en motvikt till krav i arbetslivet. Begreppet omfattade exempelvis inflytande och kontroll, utvecklingsmöjligheter och belöning i arbetet. Inflytande och kontroll i arbetet beskrevs som de möjligheter arbetstagare har att styra över hur och när arbetet utfördes, men även påverkansmöjligheter på med vem de utförde sitt arbete med. Utvecklingsmöjligheter beskrevs som de möjligheter arbetstagarna har givits att utvecklas i sin yrkesroll och lära sig nya färdigheter och kunskaper på arbetet. Belöning beskrevs dels som materiella belöningar, exempelvis lön och befordran, dels immateriella belöningar, exempelvis

social status och erkännande. Belöning har ofta haft ett samband med ansträngning i arbetet (Sverke et al., 2016). Dessa belöningar har ansetts tillhöra kategorin yttre motivation och utvecklingsmöjligheter har ansetts tillhöra inre motivation. Fokuset i den här studien var att undersöka om flexibelt arbete och motivation har ett samband, uppdelat i inre och yttre motivationsfaktorer.

## **Flexibelt arbete**

Teknologins utveckling har möjliggjort att organisationer och individer kan utföra sitt arbete på ett nytt sätt. Bärbara datorer, mobiler och internet har medfört att individer snabbt kan växla mellan arbete och privatliv, oavsett om de har befunnit sig på arbetsplatsen, i hemmet eller på någon annan plats. De gränser som tidigare funnits mellan arbete och privatliv har suddats ut mer och mer (Aronsson et al., 2018). I den nya arbetsformen har organisationen blivit mer flexibel och anställda har fått och förväntats ta mer ansvar, i jämförelse med den traditionella organisationen som har haft en mer tydlig hierarki (Brandth & Kvande, 2001).

Flexibilitet i arbetet kan handla om både organisatorisk flexibilitet och flexibiliteten hos de anställda och det kan delas in i olika kategorier; funktionell flexibilitet, numerär flexibilitet, tidsflexibilitet och arbetsplatsflexibilitet. Enligt Brandth och Kvande (2001) innebär funktionell flexibilitet en variation av arbetsuppgifter. Kraven på de anställda har ökat för att klara av flera uppgifter och att snabbt kunna växla mellan dessa uppgifter. De påpekade även att det funnits tydliga paralleller till att anställda fått mer makt över sina uppgifter. Numerär flexibilitet beskrevs som en organisatorisk flexibilitet vilken handlade om antalet anställda och att det kan variera på grund av efterfrågan och behov. I samband med det beskrevs tidsflexibilitet som planering av antalet arbetstimmar. Det kunde både vara organisationens behov som styrde men även den anställda och det egna ansvaret för att klara av deadlines och samspel. Till sist beskrev Brandth och Kvande (2001) arbetsplatsflexibiliteten och den vanligaste sorten som var distansarbete. Ett annat sätt att förklara flexibelt arbete är att dela upp det i fyra dimensioner; tid, rum, organisation och anställningsvillkor (Aronsson et al., 2016). Den här uppsatsen har fokuserat på individen och flexibiliteten för den anställda, det har dock varit en omöjlighet att inte nämna och förklara den organisatoriska flexibiliteten då dessa är i samspel med varandra. De här fyra dimensionerna förklarades för att försöka tydliggöra hur organisationens och den anställdas flexibilitet samspelade och påverkade varandra.

Tid har alltid varit ett medel för att styra och kontrollera arbete. Tidigare, i det traditionella lantbruksarbetet, avgjorde klimat och årstid när och vilken arbetssyssla som kunde utföras. Sedan kom elektroniken som ersättning, istället för att solen och tiden på dygnet skulle styra fanns det andra ljuskällor och förutsättningarna förändrades för vilka tider som arbetet kunde utföras på. Tid och dess uppfattning inom arbete och organisation har varit olika genom åren. Den uppfattning som nu har etablerats handlar om överenskommelser och att ett arbete skall vara utfört inom en bestämd tidpunkt, något som kallas projektarbetsform (Aronsson et al., 2012). Det har inneburit att friheten för hur arbetet skulle utföras är större eftersom personen i fråga har fått ett större ansvar att

hantera både resurser och tid så att hen orkar med arbetsbördan. Det har även inneburit att utan yttre tidsramar krävs det god planering för att balansera arbetslivet och privatlivet. Kelliher och Anderson (2008) beskrev att det flexibla arbetet har erbjudit de anställda ett val i hur de ska utföra sitt arbete. Det har blivit ett individuellt ansvar i samhörighet med organisationen för att anpassa arbetstimmarna för olika faktorer, till exempel för kunder eller privatliv.

I samspel med tidsregleringen tillåter även dagens teknologi att arbetet inte behöver utföras på en specifik plats. Datorer och smarttelefoner har gjort att den rumsliga dimensionen förändrats från en fast arbetsplats till att arbetet kan utföras från hemmet eller i stort sett, var som helst. På liknande sätt som Kelliher och Anderson (2008) beskrev det individuella ansvaret angående arbetstimmar är även distansarbete en del som kan ingå i det flexibla arbetet.

Den tredje dimensionen handlade om arbetets organisation och arbetsuppgifter. I den traditionella organisationen fanns det en tydlig hierarki och fasta arbetsbefattningar. I den mer flexibla organisationen har de anställda mer informella och tillfälliga arbetsuppgifter. Den anställda har varit med att utforma vad tjänsten inneburit utifrån kravet att vara mer flexibel och kunna hantera många olika arbetsuppgifter. Det kan beskrivas som att det har förändrats från en extern reglering till en intern reglering vilket har inneburit att individen ska bestämma hur, när och var arbetet ska utföras (Aronsson et al., 2018). Detta har medfört krav på delaktighet, ökat ansvar och planering av sina arbetsuppgifter. Det har också inneburit att ha koll på hur lång tid arbetsuppgifter tar så att det inte gick ut över privatlivet. Den anställda har blivit mer av en egen arbetsledare för sig själv. Hen har behövt vara kunnig i hanteringen av planering för både sin egen arbetsbörda samt för att det skulle passa in i ett övergripande sammanhang i organisationen (Aronsson et al., 2012). Det ökande ansvaret hos den anställda har krävt förmågor inom strategier för att hantera arbetsmängden samt att kunna hantera balansen mellan arbete och privatliv (Aronsson et al., 2018).

Den fjärde dimensionen handlade om anställningsvillkor. Det finns två huvudformer av anställningskontrakt, tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. Det har varit vanligt att organisationer använt sig av en så kallad flexibel resurs, ofta som tidsbegränsad anställning. Exempelvis att en person tagits in för speciella behov så som spetskompetens eller som kvantitativ arbetskraft. De personer som anställs under dessa förhållanden kan ha olika uppfattningar om sin situation, något som Aronsson et al. (2012) har beskrivit som att det har berott på deras upplevda anställningsbarhet. De som känt en hög anställningsbarhet, vågar tacka nej till arbete och har större möjlighet att bygga upp en karriär. De med låg anställningsbarhet har upplevt att de inte kan tacka nej till arbete och kan få en ojämn arbetsbelastning och ha svårt att planera sitt sociala liv, både gällande tid och ekonomi. De båda har dock något gemensamt som påverkar organisationen; att de inte känner en tydlig tillhörighet eller lojalitet. Det har beskrivits som att när något bättre dyker upp så riskerar organisationen att dessa personer säger upp sig. Dessa förklaringar av flexibelt arbete har tydliggjort att samspelet mellan organisation och individ samt hur kraven på individen har blivit större. Därför är det av

största vikt att både organisation och individ har en förståelse för varandra eftersom dessa arbetsvillkor kan leda till både positiva och negativa konsekvenser.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2016) rapporterade att anställda har visat uppskattning för balansen mellan deras arbetsliv och privatliv. Möjligheten att förlägga sin egen arbetstid har ökat uppfattningen om hur bra arbetet passar in i deras liv för att ha tid för sin familj och andra sociala sammanhang. Enligt OECD kunde detta däremot inte kopplas till arbete hemifrån och de menade att hemarbetet snarare har kunnat leda till att timmarna läggs på familjelivet och inte på arbetet (OECD, 2016). En mer negativ aspekt med flexibla arbetsvillkor var att det kunde leda till stress och på så sätt också hälsoproblem. Anställda som har getts möjlighet att planera och utföra sitt arbete utanför traditionella förhållanden, både rumsliga- och tidsförhållanden, kan ha fått en högre arbetsbelastning (Aronsson et al., 2018). Det har medfört långa arbetsdagar och eventuellt har det lett till att den anställda har behövt arbeta på helgen. Aronsson et al. (2018) tog också upp att dessa flexibla förhållanden har kunnat möjliggöra att arbetsdagen blivit kortare eller att den anställda eventuellt kunnat vara ledig en vardag om arbetsbelastningen varit låg. En annan aspekt är skillnaden mellan män och kvinnor. Loretto och Vickerstaff (2015) beskrev att flexibelt arbete är något som förekommer för både män och kvinnor men av olika anledningar. De menade att det är mer troligt att kvinnor har flexibla arbetsvillkor för att kunna hantera barn- och familjesituationen och män för att utöka deras arbetstimmar. Ur ett annat perspektiv, när individer är närmare pension och familjesituationen ser annorlunda ut kan det också finnas vissa skillnader. De beskrev att vissa män kan ändra sitt tankesätt gällande arbete, att det tidigare tankesättet, ”leva för att jobba” istället ändras till att ”jobba för att leva”. Gällande kvinnor fanns fortfarande den traditionella könsrollen kvar, att den kvinnliga identiteten är familjebunden. En sak som var gemensam, oavsett kön, var att flexibelt arbete kan användas i syfte av att i ett senare stadie trappa ner inför pension eller för att kunna arbeta längre och utöver sin pension (Loretto & Vickerstaff, 2015).

Utifrån det som har tagits upp angående flexibelt arbete har den här studien haft sitt fokus på individen och flexibelt arbete i tid och rum. Hur individer som har tillgång till distansarbete som rumsliga förhållanden och som kan arbeta utöver traditionella tidsförhållanden påverkas. Dessa aspekter kan inverka på individer på många sätt. Det innebär mer ansvar och press som eventuellt kan leda till utbrändhet eller andra hälsoproblem (Aronsson et al., 2018), men i den här studien var det istället fokus på att undersöka ifall dessa faktorer hade något samband med arbetsmotivation.

## **Motivation**

Motivation är ett begrepp som kan beskrivas och delas upp på olika sätt. Nedan har några av de teorier som denna studie utgått ifrån framställts för att beskriva de faktorer som påverkar individers motivation och beteende.

Arnold och Randall (2010) definierade motivation utifrån de faktorer som bestämmer riktning, uthållighet och ansträngning av en individs beteende. Riktning benämndes även som val och avser vad en individ försöker uppnå. Uthållighet benämndes

även som framhårdande och avser under hur lång tid en individ fortsätter att försöka. Ansträngning benämndes även som intensitet och avser hur kraftigt en individ försöker.

Individens beteende bestäms av motivationsfaktorer (Arnold & Randall, 2010) och enligt Hein (2012) kan motivation grunda sig i yttre eller inre faktorer. De yttre motivationsfaktorerna har skapats utifrån och detta har inte individen själv kontroll över. Det innebär att individen har reagerat på faktorerna men inte kunnat styra över dem eller huruvida de föreligger eller ej. Yttre motivationsfaktorer kan leda till positiv eller negativ förstärkning. De positiva faktorerna leder till något individen strävar efter och vill uppnå medan de negativa faktorerna leder till att avlägsna en brist eller förhindrar besvär eller obehag. Inre faktorer har skapats av individen och skulle exempelvis kunna kopplas till en önskan om utveckling eller prestation. Till skillnad från yttre faktorer syftar de inre faktorerna aldrig till att avlägsna obehag eller en brist utan till att sträva och uppnå något som individen upplever som tillfredsställande.

Uppdelningen av faktorer för motivation i yttre och inre faktorer beskrevs av Herzbergs tvåfaktorteori där uppdelningen i dimensioner tydliggjorde påverkan på arbetstillfredsställelse. Herzbergs tvåfaktorteori skiljer på två dimensioner av faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse; hygienfaktorer och motivationsfaktorer (Herzberg et al., 1993). Hygienfaktorer åsyftade faktorer kopplade till förhållanden kring utförandet av arbetet medan motivationsfaktorerna har kopplats till själva arbetet. Hygienfaktorer har sällan lett till motivation eller arbetstillfredsställelse men ses som de mest förekommande orsakerna till missnöje med arbetet. Hygienfaktorer har således inte haft några motiverande effekter på själva arbetslivet utan kopplas till faktorer som påverkat utförandet av arbetet. Hygienfaktorer, exempelvis arbetsförhållanden och företagspolicy, var grundläggande för arbete men gav inte en ökad grad av arbetstillfredsställelse och hade ingen påverkan på arbetsmotivationen. Herzberg menade däremot att hygienfaktorerna i kombination med motivationsfaktorerna har lett till ökad produktivitet. Motivationsfaktorerna kopplades till arbetstillfredsställelse och motivation, däremot kopplades brist på motivationsfaktorer sällan till missnöje med arbetet. Herzbergs teori framhöll att människan har två typer av behovssystem, ett som uppkommer ur behovet av att undvika smärta och obehag och ett som uppkommer ur behovet av att prestera och utvecklas, vilka är kopplade till de två dimensionerna. Att undvika smärta och obehag relaterade till yttre motivationsfaktorer medan prestation och utveckling relaterade till inre motivationsfaktorer. Exempel på hygienfaktorer är lön, status och anställningstrygghet och exempel på motivationsfaktorer är prestation, bekräftelse och ansvar.

Motivation styr individens beteende utifrån yttre och inre faktorer och Vrooms (1964) Expectancy theory förklarade hur individer tar olika beslut och motiveras att uppnå mål. Vroom menade att varje individ vill prestera för att uppnå mål och avgörande för huruvida en individ ska prestera eller inte bestäms genom tre olika faktorer. Faktorerna multipliceras med varandra och resultatet gav ett mått på individens motivation och de var således avgörande för hur stor motivation en individ hade inför ett visst mål. De tre faktorerna är expectancy, instrumentality och valence. Expectancy kan



beskrivas som det resultat en ansträngning ger, instrumentality kan beskrivas med vilken sannolikhet resultatet kommer uppnås och valence kan beskrivas som hur mycket jag värdesätter resultatet av min ansträngning. Vroom menade att för att individen ska vilja anpassa beteenden och därigenom öka sin prestation, krävdes flertalet olika faktorer för att öka motivationen.

Self-determination theory (SDT) binder samman teorier om motivationsfaktorer och vad som motiverar individer till beslut och beteende. SDT är en teori om motivation, utveckling och välbefinnande (Deci & Ryan, 2008). Teorin fokuserade på tre typer av motivation; autonom motivation, kontrollerad motivation och amotivation. Den beskrev också de sociala förhållandena som förbättrar kontra minskar dessa typer av motivation. Ett flertal teorier om motivation har behandlat motivation främst som ett enhetligt koncept, med fokus på den totala mängden motivation som individer har för ett specifikt beteende eller för olika aktiviteter, medan SDT särskilde typer av motivation. Den ursprungliga tanken var att typen (kvaliteten) på en persons motivation skulle vara viktigare än den totala mängden motivation för att förutsäga exempelvis psykologisk hälsa och välbefinnande, prestationsförmåga och kreativ problemlösning. Den mest centrala skillnaden i SDT var mellan autonom motivation och kontrollerad motivation. Autonom motivation omfattade både inneboende motivation [intrinsic motivation] och typer av yttre motivation [extrinsic motivation] där individer har identifierat sig med en aktivitetens värde och med en förhoppning om att få det integrerat i sin självkänsla. När individer är autonomt motiverade, upplever de en vilja och en egen acceptans av sina handlingar. Vilket innebar att individer som hade möjligheter att påverka och själva styra över sitt arbete, genom flexibelt arbete, kunde ha en känsla av autonom motivation. Kontrollerad motivation, däremot, bestod av både extern reglering (i vilken ens beteende är en funktion av belöningar eller bestraffningar) och införlivad reglering (där regleringen delvis har internaliserats och aktiverats av faktorer som att bli accepterade, undvikande av skam och villkorad självkänsla.) Kontrollerad motivation uppkommer när en person känner sig övertalad eller tvingad till ett visst beteende genom upplevda skyldigheter och påtryckningar. Både autonom och kontrollerad motivation aktiverar och styr beteende och de står i motsats till amotivation, som refererar till brist på avsikt och motivation (Deci & Ryan, 2008). Deci och Ryan (1985) har lyft fram att inneboende motivation är en medfödd och naturlig benägenhet att engagera sig i och utöva sina förmågor och på så sätt klara av utmaningar. Denna typ av motivation uppkommer spontant utifrån interna processer och kan motivera beteenden även utan stöd av yttre motivationsfaktorer, belöningar eller extern reglering. Den inneboende motivationen är också en viktig motivator för inlärning, anpassning och utveckling.

Denna studie har undersökt sambandet mellan flexibelt arbete i tid och rum och yttre och inre motivation. De motivationsfaktorer som studien har fokuserat på utgår från tvåfaktorteorin och SDT:s autonom motivation och de yttre och inre faktorer som påverkar individens beteenden.

## Flexibelt arbete och motivation

Allt fler personer arbetar på distans och enligt en studie från Novus arbetade 42 procent av tillfrågade tjänstemän hemifrån. Av dem uppgav 23 procent att de har arbetat mer än de borde och att de hade svårt att avgränsa arbetet till normala arbetstider TCO (Tjänstemännens centralorganisation, 2020). I en studie som har utförts i samarbete mellan Göteborgs universitet, Europeiska Institutet för Beteendevetenskaplig analys, Lunds universitet och undersökningsföretaget Netigate (Westberg et al., 2020), påvisades att två tredjedelar av de som tillfrågades uppgav att de har trivts med att arbeta hemifrån och att de har uppnått sina affärsmål. En av slutsatserna som forskarna drog utifrån studien var att hemarbete har lett till ökade möjligheter till fokus och koncentration. De menade att arbete på kontor kan vara kognitivt belastande genom ljud (överhörsel av kollegors samtal), rörelse (kollegor kommer och går) samt att kollegor avbryter när de ställer frågor, vilket medför svårigheter att upprätthålla koncentration på arbetsplatsen. Forskarna menade att många arbetsgivare ser positivt på ett fortsatt flexibelt arbete där hemarbete varvas med kontorsarbete utifrån behov. Att trivas i sin arbetsmiljö och kunna fokusera på sin arbetsuppgift var en viktig faktor för att få ett positivt utfall. Kuvaas et al., (2017) undersökte hur inre [intrinsic] och yttre [extrinsic] motivation i arbetsmiljöer påverkade arbetsprestationer, kontinuerligt och emotionellt engagemang, utbrändhet och arbets-familjekonflikt. Undersökningen omfattade tre studier med personal från olika typer av branscher i Norge. I den första studien distribuerades enkäter (n = 630) till medarbetare och chefer anställda på bensinmackar (i samma kedja). Den andra studien omfattade personal inom finanssektorn (n = 11 089) och genomfördes med hjälp av webbaserade enkäter med frågor rörande inre och yttre motivation. Den tredje studien omfattade personal inom två organisationer, en med inriktning mot medicinsk industri (n = 394) och en med inriktning mot finansiell industri (n = 583). Syftet med studien var att undersöka samtidiga samband som inre och yttre motivation hade med olika medarbetarutfall. I linje med Self-determination theory inom området för organisatoriskt beteende, visade resultatet en negativ koppling mellan yttre och inre motivation i alla tre studierna. Vidare visade resultatet också konsekvent och genomgående att inre motivation var positivt förknippad med positiva resultat (arbetsprestation och affektivt organisatoriskt engagemang).

Martela och Riekkö (2018) menade istället att arbetsmotivation grundas i att medarbetare upplever sitt arbete som meningsfullt. Baserat på Self-determination theory skapade de en hypotes om att arbetets meningsfullhet påverkas av fyra dimensioner av psykologisk tillfredsställelse. De fyra dimensionerna var; autonomi (känsla av vilja), kompetens (känsla av effektivitet), släktskap/nära relation (känsla av hänsynfulla relationer) och välvilja (känsla av att ge ett positivt bidrag). Studien genomfördes med (n = 1309) deltagare i Finland, Indien och USA och resultatet visade att samtliga fyra dimensioner förknippades med meningsfullt arbete, med undantag för kompetens som inte hade signifikant påverkan i studien i USA. Vidare visade resultatet, trots att organisationerna i studien var verksamma inom olika områden och respondenterna

arbetade i olika befattningar (från medarbetare till chefer), att grundläggande tillfredsställelse (de fyra psykologiska dimensionerna av tillfredsställelse) var av stor vikt för samtliga organisationer och befattningar. Bakgrundsvariabler ålder, kön, etnicitet och position inom organisationen, användes som kontrollvariabler. Resultatet visade att dessa faktorer inte kunde förklara sambandet mellan de fyra dimensionerna för psykologisk tillfredsställelse och meningsfullt arbete. Resultaten i både Indien och Förenta staterna påvisade att det fanns ett signifikant samband mellan position inom organisationen och meningsfullt arbete, med autonomi som mest betydande faktor. Studien som genomfördes i Indien påvisade även ett signifikant samband mellan kön och meningsfullt arbete och ålder och meningsfullt arbete; kvinnor och äldre deltagare i studien upplevde sitt arbete som mer meningsfullt.

I en annan studie som innehåller Self-determination theory, av Lam och Gurland (2008), undersöktes effekterna av allmänna orsakssambandets orientering (GCO) på arbetsmotivation. GCO-skalan består av 12 vinjetter som beskriver vardagliga situationer. För varje vinjett anger respondenten graden av sannolikhet att de skulle delta utifrån tre möjliga svar. Var och ett av svaren representerar en typ av orsakssamband – autonomi, kontroll eller opersonligt. Studien använde endast autonomi och kontroll på svarsskalan. De undersökte även hur arbetsmotivation i sin tur påverkade arbetsresultat, arbetstillfredsställelse och identifieringsåtagande. Identifieringsåtagande mäter graden av de anställdas gemensamma syfte med organisationen, utifrån påståenden (exempelvis ”Jag är ganska stolt att kunna berätta för andra personer vilken organisation jag arbetar för). I studien deltog 160 respondenter, chefer och administrativ personal, vid en konsthögskola. I överensstämmelse med Self-determination theory visade resultatet att autonomi förutspådde arbetsmotivation, som i sin tur förutsåg arbetsresultat, genom arbetstillfredsställelse och identifieringsåtagande. Bakgrundsvariabler kön, ålder, civilstånd och utbildningsnivå användes som kontrollvariabler. Ingen av dessa variabler visade något samband med arbetsmotivation.

När flexibelt arbete ska studeras är det svårt att inte nämna dagens situation med rådande pandemi. Hela världen har tvingats att anpassa sig efter dessa förhållanden och distansarbete har blivit en stor del för många organisationer och individer. Före Covid-19 och den pandemi som drabbat världen var distansarbete inte ett arbetssätt som användes av många. I Europa, 2015, var det endast 2 procent som mestadels arbetade på distans (Wang et al., 2021). På grund av detta är både organisationers och individers erfarenhet begränsad angående distansarbete. Det finns dock mycket tidigare forskning om distansarbete och de psykologiska utmaningar och risker som medarbetare ställs inför. Wang et al. (2021) har till exempel beskrivit att tidigare forskning visade på att medarbetare ansåg att de kunde fokusera bättre, då de undgick störande moment som en arbetsplats kan innehålla. De tog även upp att det fanns ett positivt samband mellan distansarbete och chefers bedömning av prestation, speciellt gällande de som hade mer komplexa jobb och de som hade lägre social support. Även Boman et al. (2020) har tagit upp hur distansarbete kan påverka hälsan. De påpekade vikten av att skapa avgränsningar både i tid och i rum vid hemarbete. Att privatlivet åtskiljs från arbetet genom en separat

yta för arbetet är ett exempel på detta. En risk med flexibelt arbete var att arbetstiden förskjuts och att arbetsdagen blir nio till tio timmar lång. Dock ansåg Wang et al. (2021) att tidigare forskning saknar den kontextuella relevans som krävs i den kris som världen befinner sig i. Antalet medarbetare som arbetar på distans har aldrig varit så hög som pandemin har tvingat fram. De som tidigare arbetade på distans tillhörde till de arbeten och tjänster som passar in för detta arbetssätt. Det kan med andra ord argumenteras för att tidigare forskning angående distansarbete och distansarbete under pandemin är för olika för att kunna beskriva samma fenomen. Att använda tidigare forskning för att beskriva dagens situation kan bli felaktig, då risken finns för urvalsfel (selection bias) (Wang et al., 2021).

Med utgångspunkt i att samhällets och organisationers utveckling mot det flexibla arbetet har ökat, medför det även ett behov av att individer utvecklas och har mer flexibla arbetsförmågor. Denna studie bidrar till att belysa sambandet mellan det flexibla arbetet och individers motivation till arbete. Pandemin har även påskyndat utveckling inom många organisationer vilket har skapat ett intresse att studera relationen mellan individers motivation och den nya arbetsformen.

Syftet med studien var att studera om flexibelt arbete hade något samband med individers motivation kopplat till arbete. Det finns ingen omfattande tidigare forskning kring motivation kopplat till flexibelt arbete, forskningen har till stor del fokuserat på hälsofaktorer kopplat till arbetsmiljöfrågor. Studien fokuserade på den individuella flexibiliteten inom arbetet, det egna ansvaret över tid och rum, kopplat till inre och yttre motivationsfaktorer. Det finns många faktorer som kan påverka individers motivation till arbete, men denna studie avgränsas till kön, ålder och flexibelt arbete. Studiens frågeställningar var:

- Finns det ett samband mellan flexibelt arbete och individers inre respektive yttre motivation till arbete?
- Har kön, ålder och flexibelt arbete en påverkan på inre respektive yttre motivation till arbete?
- Finns det en skillnad i inre respektive yttre motivation beroende på kön respektive ålder?

## Metod

### Undersökningsdeltagare

Studien fokuserade på flexibelt arbete utifrån två faktorer; tid och rum. Enkäten besvarades av 104 deltagare, ett fåtal av deltagarna hade ej fullföljt alla delar i enkäten, det innebar att i vissa statistiska analyser var det färre deltagare som analyserades. Fördelningen av män och kvinnor var relativt ojämn, män = 38, kvinnor = 65 samt en deltagare som inte ville uppge kön. Åldersfördelningen på deltagarna sträckte sig mellan 18 till 51 år och äldre. I ålderskategori 18 till 25 år var det endast två deltagare, i 26 till 35 år var det 30 deltagare, i 36 till 50 år var det 44 deltagare och i 51 år och äldre var det 28 deltagare. Utbildningsnivån på deltagarna visade att de flesta hade en högskoleexamen ( $n=73$ ), ytterligare 13 deltagare hade studier på högskolenivå, resterande 18 deltagare hade högst eftergymnasial utbildning (ej högskola). Med tanke på att den mätta utbildningsnivån var så pass snedfördelad genomfördes inga analyser angående utbildningsnivå.

Tillsammans med enkäten följde ett missivbrev med information om hur de forskningsetiska principerna hade beaktats. Deltagandet i studien var frivilligt och anonymt och deltagarna informerades även om att insamlad data behandlades konfidentiellt och nyttjades endast i forskningssyfte. Deltagarna informerades även att svaren skulle redovisas statistiskt och att det därmed inte var möjligt att urskilja enskilda svar (Vetenskapsrådet, 2017).

### Instrument

Insamling av data skedde i form av en webbenkät, på plattformen Qualtrics. Statistikprogrammet Jamovi användes för att hantera och analysera data. Enkäten innehöll tre delar; demografiska faktorer, flexibelt arbete och motivation.

**Demografiska faktorer.** Deltagarna fick ange kön, ålder och utbildning. Av etiska skäl gällande kön fanns även alternativet ”annat” och ”vill ej svara”. Data visade att alla utom en hade fyllt i vilken kön de anser sig tillhöra. Utifrån att majoriteten tillhörde män och kvinnor kodades variabeln kön om för att endast ha två grupper. Ålder delades in i kategorier för att deltagarna inte skulle behöva uppge exakt ålder, kategorierna var; ”18 – 25 år”, ”26 – 35 år”, ”36 - 50 år” och ”51 år eller äldre”. Data visade en snedfördelad representation i ålderskategorierna. Variabeln ålder kodades därför om till två grupper; ålder 18 - 35 år och 36 år och äldre. Deltagarna fick även uppge deras högst avslutade utbildningsnivå, alternativet var; grundskola, gymnasieskola, eftergymnasial utbildning (ej högskola/universitet), studier vid högskola/universitet och examen vid högskola/universitet. På grund av att majoriteten av deltagarna hade studier och examen vid högskola/universitet som högst avslutad utbildningsnivå beslutades det att variabeln inte hade något syfte och var inte med i några analyser.

**Flexibelt arbete.** I den andra kategorin, flexibelt arbete, tog deltagarna ställning till fyra påståenden för att säkerställa att de hade flexibelt arbete och på vilket sätt. Två påståenden avsåg flexibilitet i rum och de andra två avsåg flexibilitet i tid. Till dessa fyra påståenden användes en likertskala, 1 – 5, 1 = Aldrig och 5 = Alltid. De fick till exempel besvara “jag har möjlighet till flextid (till exempel komma senare till arbetet eller gå tidigare)” och “Jag har möjlighet till distansarbete (på annan plats en ordinarie arbetsplats)”. För att mäta reliabiliteten för påståendena i enkäten användes Cronbach’s alpha. Reliabiliteten för påståenden om flexibilitet delades upp i två delar; flexibilitet i tid och flexibilitet i rum. Flexibilitet i tid;  $\alpha = 0,748$ , vilket kunde tydas som en stark korrelation.. På grund av lågt värde på variabeln rum skapades istället ett index av tid och rum till en gemensam variabel som tillsammans fick;  $\alpha = 0,793$ .

**Motivation.** Den sista kategorin, motivation, innehöll nio påståenden och även där användes en likertskala, 1 – 5, 1 = Håller inte med alls och 5 = Håller helt med. Fyra påståenden avsåg inre motivation och de resterande fem påståendena avsåg yttre motivation. Påståenden som avsåg yttre och inre motivation inspirerades av Trembley et al., (2009) och Dysvik och Kuvaas (2013). Exempel på påståenden om inre motivation som deltagarna fick besvara var; “Jag har valt mitt arbete för att mina arbetsuppgifter är motiverande” och “Jag har valt mitt arbete för att det är meningsfullt för mig”. Exempel på påståenden om yttre motivation som deltagarna fick besvara var; “Jag har valt mitt arbete för det möjliggör den livsstil jag strävar mot” och “Jag har valt mitt arbete för det ger mig en bra inkomst”. För att mäta reliabiliteten för de två motivationskategorierna utfördes reliabilitetsanalyser, för inre motivation visade  $\alpha = 0,903$ , vilket visade på en stark korrelation. För yttre motivation visade  $\alpha = 0,672$ , vilket kan tydas som en relativt stark korrelation.

## Procedur

Urval av deltagare baserades på ett bekvämlighetsurval och skedde via kontakt med chefer inom kommunala, statliga och privata organisationer, på så sätt kontaktades personer som hade någon form av flexibelt arbete. Beräkning av urvalsstorlek genomfördes med G-power, effektstorlek 0,3, signifikansnivå 0,95 och power 0,8 som gav en urvalsstorlek på 75 deltagare. Cheferna hjälpte till att sprida enkät och missivbrev via gruppmejl och på internportal till deltagarna. Respondenterna fick ett mejl med missivbrev där syftet med studien framgick samt hur de etiska principerna hade övervägts för insamlande och nyttjande av information, samt en webblänk till enkäten.

## Statistisk analys

Efter avslutad datainsamling som resulterade i  $n = 104$  besvarade enkäter, inleddes dataanalyser. Data laddades ned från Qualtrics i en Excel-fil som importerades in i Jamovi. Beskrivande statistik togs fram för att upptäcka eventuellt bortfall och för att beskriva medelvärden, frekvens och fördelning. För att mäta reliabiliteten för påståendena i

enkäten användes Cronbach's alpha. För att mäta samband mellan flexibilitet och motivation i arbete utfördes en regressionsanalys. För att undersöka könsskillnader och åldersskillnader i sambandet mellan flexibilitet och motivation i arbete utfördes multipel regressionsanalys. För att undersöka de utnämnda demografiska variablerna, kön och ålder, genomfördes flera t-test. Deltagaren som valde att inte uppge könstillhörighet uteslöts från dessa analyser. Både variabeln kön och ålder kodades om till två grupper, för att kunna genomföra t-tester. Variablerna grupperades och blev variabler: män,  $n = 38$  och kvinnor,  $n = 65$ , och ålder blev variabler: de som var 18 - 35 år,  $n = 30$  och de som var 36 eller äldre,  $n = 71$ .

## Resultat

I studien undersöktes tre frågeställningar och resultatet för dessa tre kommer redovisas, var för sig, i följande stycken:

### **Finns det ett samband mellan flexibelt arbete och individers inre respektive yttre motivation till arbete?**

För att mäta ett eventuellt samband mellan flexibelt arbete och yttre motivation genomfördes en korrelationsanalys. Resultatet visade Pearson's  $r = 0,069$ ,  $p = 0,489$ , vilket innebär att samband saknas. Ytterligare en korrelationsanalys genomfördes för att mäta ett eventuellt samband mellan flexibelt arbete och inre motivation. Resultatet visade ett positivt samband, Pearson's  $r = 0,298$ ,  $p = 0,002$ .

Analyserna påvisade inget samband mellan flexibelt arbete och yttre motivation, men ett samband kunde tydas mellan flexibelt arbete och inre motivation.

### **Har kön, ålder och flexibelt arbete en påverkan på inre respektive yttre motivation till arbete?**

För att mäta huruvida kön, ålder och flexibelt arbete hade en påverkan på motivation genomfördes två multipla regressionsanalyser; en för inre motivation (se tabell 1) och en för yttre motivation (se tabell 2). Analyserna påvisade att ålder och flexibelt arbete inte hade något samband med inre och yttre motivation. Gällande kön och flexibelt arbete fanns inget signifikant samband med inre motivation, men det fanns ett signifikant samband med yttre motivation.

Kön bidrog signifikant negativt till yttre motivation. Det övergripande testet för inre motivation (beroende variabel: inre motivation, oberoende variabler: kön, ålder och flexibelt arbete) visade  $F(3, 96) = 4,43$ ,  $p = 0,006$ , vilket påvisade ett signifikant samband. Flexibelt arbete bidrog signifikant positivt till inre motivation. Antaganden studerades och uppfylldes för testet.

Tabell 1. Multipel regressionsanalys. Beroende variabel: inre motivation.

Ostandardiserade b-koefficienter, Standardiserade b-koefficienter, standardfel, signifikansnivå

	<i>b</i>	$\beta$	SE	<i>p</i>
Kön	0,1920	0,1350	0,1409	0,176
Ålder	0,1940	0,1300	0,1444	0,182
Flexibelt arbete	0,2850	0,3130	0,0915	0,002
Konstanten	2,6730		0,4986	< 0,001

Not:  $n = 101$ ,  $R^2$  (justerat) = 0,0943

Det övergripande testet för yttre motivation (beroende variabel: yttre motivation, oberoende variabler: kön, ålder och flexibelt arbete) visade  $F(3, 97) = 3,59$ ,  $p = 0,016$ , vilket påvisade ett signifikant samband. Kön bidrog signifikant negativt till yttre motivation. Antaganden studerades och uppfylldes för testet.

Tabell 2. Multipel regressionsanalys. Beroende variabel: yttre motivation.

Ostandardiserade b-koefficienter, Standardiserade b-koefficienter, standardfel, signifikansnivå

	<i>b</i>	$\beta$	SE	<i>p</i>
Kön	-0,4268	-0,2823	0,1511	0,006
Ålder	-0,2167	-0,1359	0,1554	0,166
Flexibelt arbete	0,0142	0,0146	0,0982	0,885
Konstanten	3,9496		0,5333	< 0,001

Not:  $n = 102$ ,  $R^2$  (justerat) = 0,0721



## Finns det en skillnad i inre respektive yttre motivation beroende på kön respektive ålder?

Oberoende t-tester utfördes för att undersöka om det fanns skillnader mellan män och kvinnor samt om skillnader mellan ålderskategorier fanns gällande inre motivation. Resultatet påvisade ingen signifikant skillnad mellan män och kvinnor,  $t(98) = -0,496, p = 0,621$ . Gällande skillnader mellan ålderskategorier påvisades en tendens till signifikant resultat,  $t(99) = -1,79, p = 0,076$ . Tabell 3 visar medelvärden för män och kvinnor samt de olika ålderskategorierna. Det fanns skillnader i antalet deltagare för de olika kategorierna och det kan ha haft en påverkan på resultatet (se tabell 3).

Oberoende t-tester utfördes för att undersöka om det fanns skillnader mellan män och kvinnor samt om det fanns skillnader mellan ålderskategorierna gällande yttre motivation. Resultatet påvisade signifikanta skillnader mellan män och kvinnor,  $t(99) = 2,97, p = 0,004$ . Tabell 3 visar medelvärden för män och kvinnor, som tydliggjorde att män i högre grad motiverades av yttre faktorer. Gällande skillnader mellan ålderskategorier påvisades inget signifikant resultat,  $t(100) = 1,34, p = 0,183$ . Tabell 3 visar även medelvärden för ålderskategorier, som tydliggjorde att de olika ålderskategorierna var relativt nära varandra i medelvärden. Det fanns skillnader i antalet deltagare för de olika kategorierna och det kan ha haft en påverkan på resultatet (se tabell 3).

Tabell 3. Medelvärden och standardavvikelser för kön och ålder gällande yttre och inre motivation

	Män		Kvinnor		18 - 35		36 - äldre	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Yttre motivation	3,21	0,68	2,78	0,72	3,09	0,89	2,88	0,65
Inre motivation	4,34	0,57	4,41	0,75	4,20	0,86	4,46	0,59

Not: (yttre motivation): Män,  $n = 37$ , kvinnor,  $n = 64$ , 18 – 35 år,  $n = 30$ , 36 år – äldre,  $n = 72$

(inre motivation): Män,  $n = 37$ , kvinnor,  $n = 63$ , 18 – 35 år,  $n = 30$ , 36 år – äldre,  $n =$

71

## Diskussion

Syftet med studien är att undersöka om flexibelt arbete har något samband med individers motivation kopplat till arbete. Fokuset är på den individuella flexibiliteten inom arbetet och det egna ansvaret över tid och rum, kopplat till inre och yttre motivationsfaktorer. Huvudresultatet för studien visar att det inte finns något samband mellan flexibelt arbete och yttre motivation men att ett samband finns gällande inre motivation.

### **Finns det ett samband mellan flexibelt arbete och individers inre och yttre motivation till arbete?**

Enligt första frågeställningen ska ett samband mätas mellan flexibelt arbete och motivation i arbetet. Resultatet visar att flexibelt arbete inte har något samband gällande yttre motivation men att det finns ett samband gällande inre motivation. Att ha flexibla arbetsförhållanden, att kunna arbeta utanför kontorets väggar kan öka individers fokus och koncentration (Westberg et al., 2020). Att ha den möjligheten kan på så sätt leda till att individer trivs bättre i sin arbetsmiljö. Ett sätt att se på det är att om en individ mår bra, trivs och kan fokusera på sin arbetsuppgift så leder det till bättre resultat samt en känsla av stolthet över sitt arbete (Lam & Gurland, 2008). Det är möjligt att de individer som deltagit i den här studien, individer som har möjlighet till distansarbete och annan form av flexibelt arbete, känner att de trivs i sin arbetsmiljö och att det leder till att inre motivation är av större vikt än yttre motivation. Studiens resultat visar att det finns ett samband, men det går inte att avgöra om flexibelt arbete påverkar motivation eller om motiverade individer söker sig till flexibelt arbete. Sambandet kan till exempel kunna förklaras av att individer som drivs av inre motivationsfaktorer söker sig till den typ av arbetsplatser som deltagit i denna studie. En annan förklaring kan vara att en sådan arbetsplats bidrar till att öka motivationen till arbete. Vidare kan motivation påverkas av en mängd olika faktorer, men dessa faktorer har i denna studie inte kunnat beaktas. Denna studie har avgränsats till kön, ålder och flexibelt arbete. I en annan studie som omfattade tre separata undersökningar visade resultatet också konsekvent och genomgående att inre motivation är positivt förknippad med positiva resultat så som arbetsprestation och affektivt organisatoriskt engagemang (Kuvaas et al., 2017). Å andra sidan genomfördes den här studien under Corona-pandemin, det innebär att flexibla arbetsförhållanden och framför allt distansarbete, förmodligen inte tillhör många av deltagarnas ordinarie arbetssituation, åtminstone inte i den utsträckning det gör för tillfället. Tiden före pandemin var flexibelt arbete i högre grad kopplat till tid, exempelvis möjlighet till flexitid (Wang et al., 2021). Tiden under pandemin medför det även att de anställda i högre grad har möjlighet, eller i vissa fall beordras, till distansarbete. Det kan innebära att inställningen till detta arbetssätt är annorlunda nu än det var innan pandemin och det kan ha haft en påverkan på resultatet.

## **Har kön, ålder och flexibelt arbete ett samband med inre och yttre motivation?**

Resultatet påvisade att ålder och flexibelt arbete inte hade något samband med yttre och inre motivation. Gällande kön och flexibelt arbete finns ett signifikant samband med yttre motivation, men inte gällande inre motivation. För att studera skillnader mellan män och kvinnor och sambandet mellan flexibelt arbete och motivation så krävs det en förståelse för varför de har flexibelt arbete. En skillnad som finns är att kvinnor i större utsträckning nyttjar flexibelt arbete för att hantera familjesituationen samtidigt som män nyttjar det för att kunna arbeta fler timmar (Loretto & Vickerstaff, 2015). Ett sätt att se på detta är att koppla familjesituationen till inre motivation och fler arbetstimmar till yttre motivation. Det medför att resultatet i denna studie, att män drivs mer av yttre motivation inom arbetet, överensstämmer med vad Loretto och Vickerstaff (2015) beskriver. Å andra sidan visar resultatet ingen skillnad mellan män och kvinnor gällande inre motivation vilket kan bero på att äldre män i högre grad drivs av inre motivation. Loretto och Vickerstaff (2015) beskriver detta som att män går från att "leva för att arbeta" till "arbeta för att leva" och att äldre män i högre grad motiveras av det som i denna studie benämns som inre motivation. Eftersom studiens urval har fler äldre deltagare kan det ha påverkat resultatet. Studiens deltagare består av fler kvinnor än män som också kan ha haft en påverkan på resultatet.

Lam och Gurland (2008) och Martela och Riekkö (2018) genomförde studier avseende arbetsmotivation och meningsfullt arbete där bland annat bakgrundsvariabler kön och ålder, användes som kontrollvariabler. Ingen av dessa variabler visade något samband med arbetsmotivation. Dock påvisades ett signifikant samband mellan meningsfullt arbete och kön samt ålder, där kvinnor i högre grad upplever sitt arbete som meningsfullt samt att äldre deltagare upplever sitt arbete som meningsfullt. Till skillnad från ovan nämnda studier har denna studie en annan uppdelning av motivation i yttre och inre faktorer och med ett resultat som påvisade ett samband mellan mäns motivation och yttre faktorer. Det innebär även att resultatet i denna studie motsäger Martela och Riekkös resultat.

## **Finns det en skillnad i inre respektive yttre motivation beroende på kön respektive ålder?**

Resultatet påvisade signifikanta skillnader mellan män och kvinnor gällande yttre motivationsfaktorer, vilket innebär att män i högre grad motiverades av yttre faktorer. Avseende inre faktorer kan inga skillnader mellan män och kvinnor påvisas. Gällande skillnader mellan ålderskategorier påvisades inget signifikant resultat, vare sig gällande inre eller yttre motivationsfaktorer. Studien av Martela och Riekkö (2018) påvisade enbart i delstudien i Indien att kvinnor och äldre deltagare upplevde sitt arbete som mer meningsfullt i jämförelse med män och yngre deltagare. Detta kunde inte påvisas i denna studie, vilket kan kopplas till att fördelningen av deltagare är skev, då ca 63 procent av deltagarna är kvinnor och ca 70 procent av deltagarna är 36 år eller äldre. Resultatet i

Martela och Riekkö (2018) studie skulle kunna tolkas utifrån kulturella faktorer, vilket skulle medföra att resultatet kan variera beroende på vart den genomförs.

## Metoddiskussion

Studiens urval är relativt stort ( $n = 104$ ) eftersom studien krävde 75 deltagare för att ha tillräcklig power. Däremot finns ingen exakt siffra på hur många som har möjlighet till flexibelt arbete vilket gör att generaliserbarheten mot populationen är svårbedömd. Urvalet av deltagare baserades på ett bekvämlighetsurval vilket innebär att organisationer med möjlighet till flexibelt arbete valdes ut för deltagande i studien. De valdes utifrån personliga kontaktnät vilket medför att många av deltagarna arbetar inom kommunala och statliga organisationer. Med tanke på de svarsalternativ gällande kön som deltagarna anger i enkäten förekommer det ett bortfall i en av frågeställningarna. Endast en person har valt att inte ange kön vilket medför svårigheter att inkludera hen i frågeställningen om könsskillnader. De etiska förhållningssätt som är viktiga i en studie innebär att det är svårt att undvika sådana situationer. Deltagare ska inte behöva svara på en fråga om hen inte vill och får istället uteslutas i vissa fall. Två deltagare valde att inte svara på alla påståenden gällande motivation och fick också uteslutas från analyserna. Inom dessa organisationer arbetar mestadels kvinnor vilket också visar sig i studiens urval. Att enbart studera motivationsfaktorer i den här studien kan medföra vissa svårigheter att generalisera, eftersom urvalet är inriktat på en specifik grupp i samhället. Även om fördelningen stämmer överens med populationen för flexibelt arbete för dessa organisationer så stämmer inte urvalet överens med populationen i Sverige. För att kunna generalisera gentemot populationen behövs ett mer normalfördelat urval och att urvalet är slumpmässigt insamlat. Sett till populationen i stort kan generaliserbarheten ifrågasättas, men utifrån detta urval blir det möjligt att generalisera för dessa typer av organisationer.

Studiens genomförande med webbenkäter innebär att deltagarna genomför en självskattning utifrån en rad påståenden. Det kan leda till att deltagarna besvarar påståenden på ett sätt som antas vara förväntat av anställda inom dessa organisationer. Denna enkät har inspirerats av vedertagna enkäter, vilket medför att den inte är beprövad i tidigare studier förutom i en pilotstudie som genomfördes för att testa enkäten. Detta kan medföra svårigheter att jämföra resultatet mot tidigare forskning. Enkätens utformning kan vara en styrka utifrån att påståenden i enkäten utformats utifrån de aktuella frågeställningar som studien berör, samt att det kan tillföra något nytt till forskningen. Påståenden för rum visade svag reliabilitet vilket medförde att ena påståendet togs bort för att öka reliabiliteten. För att få en tillräckligt hög reliabilitet skapades ett index för variablerna tid och rum och har studerats vidare som en helhet. Reliabiliteten för de båda motivationsfaktorerna var starka vilket visar att den delen av enkäten har en hög tillförlitlighet. Antaganden för multipel regression är uppfyllda.

Både kön och ålder är relativt snedfördelat i studien vilket kan ha påverkat utfallet av motivationsfaktorerna. Däremot kan det antas att dessa organisationer är representerade av fler kvinnor och av individer äldre än 36 år vilket innebär att variablerna kön och ålder är väl representerade för studiens population.

En del som hade kunnat göras annorlunda är att redan i enkäten dikotomisera variablerna kön och ålder hade underlättat bearbetningen av data. På detta sätt hade alla deltagarsvar kunnat tas med i analyserna. En annan del som kunnat göras annorlunda är variabeln flexibelt arbete, där två påståenden berörde flexibelt arbete i rum och två i tid. Det hade varit en fördel att ha fler påståenden på varje del för att möjliggöra specifika analyser för tid och rum var för sig. I denna studie skapades ett index av de två delarna, vilket medförde att analyserna avser tid och rum som en helhet istället för att analysera dem var för sig. I denna studie har olika typer av samband studerats, men utifrån studiens utformning är det inte möjligt att uttrycka sig starkt om kausalitet.

### **Slutsats**

Syftet med studien är att undersöka om flexibelt arbete har något samband med motivation, uppdelat i inre och yttre motivation. Efter studiens genomförande kan det fastställas att det finns en positiv relation mellan flexibelt arbete och inre motivation men inte yttre motivation. Vilket innebär att studiens frågeställning delvis överensstämmer med resultatet. Gällande könsskillnader kan det fastställas att det finns ett samband mellan män och yttre motivation, dock kan inga könsskillnader fastställas gällande inre motivation. Avseende åldersskillnader kan inga skillnader fastställas, vilket kan ha påverkats av ett snedfördelat urval. Studiens praktiska betydelse ger en ökad förståelse för vad flexibelt arbete innebär för individers motivation. I en tid där pandemin påverkar många individers arbetsförhållanden är det viktigt att veta vilken effekt distansarbete kan innebära för individers motivation och på så sätt också deras arbetsprestation.

För att kunna fastställa skillnader i motivation till arbete, mellan de som har ett flexibelt arbete och övriga populationen, kan en framtida studie även innehålla en kontrollgrupp. Vidare skulle det vara önskvärt om gruppen för flexibelt arbete är mer representativ och även innehålla deltagare från fler privata organisationer. Det vore intressant att tillföra en kvalitativ del i studien, med intervjuer, för att kunna ställa följdfrågor och därmed kunna belysa inre och yttre motivation tydligare.

Tack.

Studiens genomförande var möjligt tack vare de chefer och anställda som valde att delta i studien, författarna riktar ett stort tack till dem. Ett stort tack till de som har korrekturläst. Författarna vill även rikta ett stort tack till Cornelia Wulff för värdefulla synpunkter och förmedlande av kunskap.

## Referenser

- Arnold, J. & Randall, R. (2010). *Work psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*. (5. Uppl). Pearson Education Limited.
- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M., & Torbiörn, I. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi – Individ och organisation i samspel*. Natur & Kultur
- Aronsson, G., Gillberg, N., Mellner, C., Kecklund, G., Ljungberg, J., & Toivanen, S. (2018). *Gränslöst arbete - En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. Arbetsmiljöverket.  
[https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/Granslost-arbete-En-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv\\_rap2018\\_1.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/Granslost-arbete-En-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv_rap2018_1.pdf)
- Heiden, M., Widar, L., Wiitavaara, B. (2020) Telework in academia: associations with health and well-being among staff. *High Educ* 81, 707–722.  
<https://doi.org/10.1007/s10734-020-00569-4>
- Brandth, B., & Kvande, E. (2001). Flexible work and flexible fathers. *Work, Employment and Society*, 15(2), 251-267.  
<http://dx.doi.org.proxy.lnu.se/10.1177/09500170122118940>
- Chung, H., & Tijdens, K. (2013). Working time flexibility components and working time regimes in Europe: using company-level data across 21 countries. *International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1418–1434.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2012.712544>
- Deci, E., & Ryan, R. (2008). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology-Psychologie Canadienne*, 49(3), 182-185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. Plenum Press.
- Westberg, M., Tengblad, S., Kajonius, P., & Hedestad, S. (2020). *Hemarbete: det flexibla arbetslivet är det nya normala*. <https://mk0netigatenetpsta9l.kinstacdn.com/wp-content/uploads/2020/08/Hemarbete-v6-komprimerad.pdf>
- Hein, H.H. (2012). *Motivation: motivationsteorier & praktisk tillämpning*. (1. uppl.) Liber.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Bloch Snyderman, B. (1993). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

- Jeffrey Hill, E., Allen, S., Blanchard, V. L., Grzywacz, J. G., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsoupes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work and Family*, 11(2), 149–163. <https://doi.org/10.1080/13668800802024678>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2008). For better or for worse? an analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3), 419-431. <http://dx.doi.org.proxy.lnu.se/10.1080/09585190801895502>
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G.L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61(C), 244-258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Lam, C.F., & Gurland, S.T. (2008). Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation? *Journal of Research in Personality*, 42, 1109–1115. <https://doi:10.1016/j.jrp.2008.02.002>
- Loretto, W., & Vickerstaff, S. (2015). Gender, age and flexible working in later life. *Work, Employment and Society*, 29(2), 233-249. <http://dx.doi.org.proxy.lnu.se/10.1177/0950017014545267>
- Martela, F., & Riekk, T. J. J. (2018). Autonomy, competence, relatedness, and beneficence: A multicultural comparison of the four pathways to meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9:1157. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01157>.



Bilaga 1 Missiv

## Gränslöst arbete – en motivationshöjare eller motivationssänkare?

Hej!

Vi heter Samuel Johannesson och Sonja Kappel och är två studenter som studerar vid Högskolan Kristianstad och som skriver vårt examensarbete i psykologi. Syftet med studien är att studera om gränslöst arbete påverkar individers motivation kopplat till arbete. Studien fokuserar främst på den individuella flexibiliteten inom arbetet och det egna ansvaret över tid och rum, kopplat till inre och yttre motivationsfaktorer. I linje med studiens syfte sökes deltagare som arbetar under någon form av flexibelt arbetsförhållande.

Enkäten innehåller först information, sedan tre olika kategorier av påståenden, första delen av enkäten består av bakgrundsfaktorer, därefter följer påståenden avseende flexibelt arbete och enkäten avslutas med påståenden avseenden motivation, totalt 16 påståenden. Det tar ungefär 5 minuter att svara på enkäten.

Deltagandet är frivilligt och anonymt och de insamlade uppgifterna kommer att behandlas konfidentiellt och endast i forskningssyfte. Svaren kommer att redovisas statistiskt och det kommer inte att vara möjligt att urskilja enskilda svar. När uppsatsen är klar kommer den publiceras på DIVA och vara sökbar.

Kontaktuppgifter:

Samuel Johannesson

Sonja Kappel

Handledare: Cornelia Wulff

## Bilaga 2 Enkät

### Gränslöst arbete – en motivationshöjare eller motivationssänkare?

Kön:

- Man
- Kvinna
- Icke binär
- Vet inte
- Vill ej svara

Ålder:

- 18–25 år
- 26–35 år
- 36–50 år
- 51 år eller äldre

Vilken är din högst avslutade utbildning:

- Grundskola
- Gymnasial utbildning
- Eftergymnasial utbildning (ej högskola/universitet)
- Studier vid högskola/universitet
- Examen vid högskola/universitet

Jag har möjlighet till flexitid (t.ex. komma senare till arbetet eller gå tidigare)

- Aldrig
- Nästan aldrig
- Ibland
- Nästan alltid
- Alltid

Jag möjlighet att styra över min arbetstid på så sätt att jag kan fördela veckans arbetstimmar så det passar mitt övriga liv

- Aldrig
- Nästan aldrig
- Ibland
- Nästan alltid
- Alltid

Jag har möjlighet till distansarbete (på annan plats än ordinarie arbetsplats)

- Aldrig
- Nästan aldrig
- Ibland
- Nästan alltid
- Alltid

Jag förväntas att vara tillgänglig via telefon eller mail

- Aldrig
- Nästan aldrig
- Ibland
- Nästan alltid
- Alltid

Jag har valt mitt arbete för det möjliggör den livsstil jag strävar mot

- Instämmer inte alls
- Instämmer inte helt
- Varken instämmer eller instämmer inte
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

Jag har valt mitt arbete för tryggheten och stabiliteten det ger mig

- Instämmer inte alls
- Instämmer inte helt
- Varken instämmer eller instämmer inte
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

Jag har valt mitt arbete för de karriärmöjligheterna det ger mig

- Instämmer inte alls
- Instämmer inte helt
- Varken instämmer eller instämmer inte
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

Jag har valt mitt arbete för att det ger mig en bra inkomst

- Instämmer inte alls
- Instämmer inte helt
- Varken instämmer eller instämmer inte
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

Jag har valt mitt arbete för det finns möjlighet till belöning, till exempel bonus eller provision

- Instämmer inte alls
- Instämmer inte helt
- Varken instämmer eller instämmer inte
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

Jag har valt mitt arbete för mina arbetsuppgifter är motiverande

- Instämmer inte alls
- Instämmer inte helt
- Varken instämmer eller instämmer inte
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

Jag har valt mitt arbete för det är meningsfullt för mig

- Instämmer inte alls
- Instämmer inte helt
- Varken instämmer eller instämmer inte
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

Jag har valt mitt arbete för det ger mig en drivkraft att utveckla och förbättra mina färdigheter

- Instämmer inte alls
- Instämmer inte helt
- Varken instämmer eller instämmer inte
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

Jag har valt mitt arbete för det utmanar mig att fortsätta vara kompetent på arbetet

- Instämmer inte alls
- Instämmer inte helt
- Varken instämmer eller instämmer inte
- Instämmer delvis
- Instämmer helt