



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap

Flexibel Arbetsplats

Är upplevd arbetsmotivation beroende av resandets omfattning?

Sofie Ranta & Tobias Troije

2013

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp
Psykologi
Personal- och arbetslivsprogrammet

Handledare: Eva Boman
Examinator: Mårten Eriksson

Sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka om anställdas arbetsmotivation var beroende av hur många timmar de reste i tjänsten under en vanlig arbetsvecka. Studien genomfördes med hjälp av två grupper anställda inom det statliga bolaget Vattenfall. Mätinstrumentet som användes i studien var *Basic Need Satisfaction at work scale* som mäter arbetsmotivation i tre grundläggande faktorer; autonomi, kompetens och samhörighet. Totalt deltog 123 respondenter i undersökningen. Resultatet visade att det i kompetens och samhörighet förekom signifikanta skillnader mellan de två grupperna, där de som reser mycket skattade upplevelsen av kompetens och samhörighet högre än i gruppen som reser lite. Vidare visade resultatet att det inte förelåg någon signifikant skillnad mellan gruppernas skattning av autonomi.

Nyckelord: arbetsmotivation, Self-determination theory, resandets omfattning.

Abstract

The purpose of the study was to examine if employee's work motivation depended on how many hours they travel during an ordinary work week. The investigation contained two different groups of employees in a Swedish public company. A total of 123 respondents participated in the study. The instruments used in this study were *Basic Need Satisfaction at work scale*, which measures work motivation based on three basic factors; autonomy, competence and relatedness. The results showed that there were significant differences between the two groups, where the group of employees that travelled more experienced more satisfactions with competence and relatedness, than the group that travelled less. Further the results showed no significant differences between the two groups relating to autonomy.

Title: Flexible workplace – Does the extent of work traveling affect the experience of the work motivation?

Keywords: work motivation, Self-determination theory, extent of traveling.

Förord

Vi vill börja med ett stort tack till vår kontaktperson Ann-Charlotte Johansen på Vattenfall för allt stöd och den hjälp du gett oss. Stort tack även till alla chefer för distribution av enkäter och till alla svarande, utan er hade studien inte varit möjlig att genomföra. Slutligen vill vi tacka vår handledare Eva Boman vid Högskolan i Gävle för stöd och handledning, för hjälpen att hitta nya vägar när de ursprungliga varit återvändsgränder.

Sofie Ranta och Tobias Troije

Introduktion

Alternativa Arbetsplatser

Globaliseringen och de tekniska framsteg som skett har lett till en utveckling där medarbetare allt oftare har möjlighet att resa mellan arbetsplatser och behöver inte längre vara bundna till en fast, geografisk plats (Westman, 2004). Att arbetsgivaren möjliggör arbete från andra platser än det ordinarie kontoret kan ses som en förmån som visar på tilltro till arbetstagaren som i sin tur återgäldas genom arbetstagarens uppskattning och lojalitet (Morganson, Major, Oborn, Verive & Heelan, 2010). Men att resa mycket i tjänsten kan även påverka upplevelsen av att vara isolerad från arbetsplatsen (Cooper & Kurland, 2002). Vidare menar författarna att upplevelsen av att gå miste om möjligheter till organisatoriska belöningar, karriärmöjligheter och den dagliga informella kontakten som sker på kontoret med kollegor och vänner är tre anledningar som gör anställda ovilliga att resa mycket i tjänsten.

Hill, Ferris och Märtinson (2003) intar en annan ståndpunkt och menar att arbete på annan plats än det ordinarie kontoret ökar motivationen och ger de anställda en högre grad av beslutsfattande, högre moral och ökad energi på jobbet. Att arbeta från andra platser än det ordinarie kontoret kan öka motivationen, arbetstillfredsställelsen och de anställdas hängivelse till företaget eftersom de har möjligheten att till större del själva förfoga över sin arbetstid (Hill et al., 2003). Med möjligheten att arbeta på annan plats än kontoret ges också en ökad flexibilitet vilket har visat sig öka motivationen hos medarbetare, och är en av de främsta anledningarna till att arbete sker på annan plats än det ordinarie kontoret (Maruyama & Tietze, 2012). Individens arbetsprestation påverkas utav uppfyllandet av autonomi, samhörighet och kompetens (Baard, Deci & Ryan, 2004).

Arbetsmotivation och SDT

Arbetsmotivation betraktas som den faktor som krävs för att uppfylla mål och är en viktig del för att uppnå planering, organisering och beslutsfattande bland medarbetare (Lee & Liu, 2009). Motivation består av både kognitiva och beteenderelaterade delar som påverkas av individen, omgivningen och dess handlingar vilket har lett till flertalet teoretiska modeller (Katzell, 1980). Arbetsmotivation byggs upp av så kallade inre och yttre faktorer. Yttre motivationsfaktorer styrs av belöningar eller bestraffningar baserat på arbetsprestationen. Belöningar i olika former, som högre lön eller en bonus, kan generera högre motivation, medan bestraffningar kan förekomma i form av utfrysning från kollegor. De inre motivationsfaktorerna avser individens upplevelse av sig och sin prestation och yttrar sig i form av personlig utveckling och tillfredsställelse (Venkatesh & Johnson, 2002). Hughes

(1970) menar istället att vissa aspekter i arbetet, så som ansvar och att få erkännande för sin prestation, värderas högre än materiella belöningar. Vidare skriver författaren att medarbetare som får önskade belöningar utifrån deras arbetsprestation har en tendens att stanna längre på arbetsplatsen, arbeta hårdare och är överlag mer tillfredsställda med sina jobb.

Self-determination theory (SDT) är en vetenskapligt grundad teori om människans motivation, utveckling och välmående (Deci & Ryan, 2008). Teorin fokuserar på de socialkontextuella förhållanden som underlättar alternativt förhindrar människans naturliga process av en hälsosam psykologisk utveckling och motivation (Ryan & Deci, 2000). SDT behandlar autonomi, kompetens och samhörighet som tre grundläggande och bidragande faktorer i människans utveckling (Deci & Ryan, 2008). Teorin förklarar tre typer av motivation, sett utifrån ett kontinuum av självbestämmande (Ryan & Deci, 2000). Inre motivation där handlingen är självvald och ger tillfredsställelse, yttre motivation som styrs utifrån belöningar eller för att undvika skuld känslor samt ”amotivation” som syftar till ovillighet (Ryan & Deci, 2000), eller avsaknad och brist på motivation (Ratelle, Guay, Vallerand, Larose, & Senécal, 2007). De olika typerna av motivation predicerar resultatet av prestationer, relationer och välmående samtidigt som de vänder sig till de sociala förhållandena som underlättar alternativt minskar dessa typer av motivation (Deci & Ryan (2008). Författarna menar också att typen och styrkan av motivation föreslås bero på till vilken grad de grundläggande psykologiska behoven av autonomi, kompetens och samhörighet tillgodoses och ju högre grad av autonomi, kompetens och samhörighet individen känner desto högre grad av arbetsmotivation (Deci & Ryan, 2008). SDT särskiljer innehållet i målen från de reglerade processerna som leder fram till målet och förutser olika innehåll och processer. En viktig aspekt inom SDT är effekterna av strävan efter att uppnå måluppfyllelse, i vilken utsträckning individen är kapabel att tillfredsställa det psykologiska behovet. Autonomi, kompetens och samhörighet nämns inom teorin som tre avgörande psykologiska behovsfaktorer för att kunna förstå den bakomliggande drivkraften i måluppfyllelse. (Deci & Ryan, 2000)

Autonomi avser upplevelse av valfrihet och att själv kunna påverka sina handlingar i arbetet (Baard et al., 2004). Hill et al. (2003) menar att känslan av autonomi kan frambringas av att arbeta på annan plats än det ordinarie kontoret, eftersom detta ger den anställde möjligheten att själv förfoga över hur arbetsdagen ska disponeras, där en hög autonomi har visat sig påverka arbetsmotivationen positivt hos anställda. Golden (2006) menar att distansarbete bidrar till en ökad arbetstillfredsställelse, vilket grundar sig i att de anställda som inte befinner sig på det ordinarie kontoret till viss del kan förfoga över sin egen arbetstid,

genom att de kan anpassa arbetstiden efter egna behov. Detta menar författaren är en orsak till att individer som reser i arbetet, eller arbetar på annat ställe än det ordinarie kontoret, upplever en högre grad av autonomi, vilket har ett positivt samband med arbetslivstillfredsställelse. Baard et al. (2004) lyfter även vikten av en chefs förmåga att förstå medarbetarens perspektiv och ge möjligheter till val och uppmuntra självbestämmandet för att öka autonomi. Vidare fann Golden (2006) att resandets omfattning kunde påverka upplevelsen av autonomi både i negativ och positiv bemärkelse. Anställda som reste endast i liten omfattning upplevde en hög grad av autonomi, medan de som reste i större omfattning upplevde att de var tvingade att förlita sig på elektronisk utrustning vilket medförde frustration och isolering, som är faktorer som påverkar autonomi negativt.

Behovet av samhörighet består i känslan av att känna sig sammankopplad till andra, bry sig om andra och känna sig behövd av andra (Schüler, Sheldon & Fröhlich, 2010). Att inte vara på kontoret innebär att den anställde missar de informella interaktionstillfällena som sker, som arbetsrelaterat prat och spontana diskussioner. En studie har funnit en negativ påverkan på arbetsmotivationen i form av minskat socialt nätverk och sämre samhörighet med andra anställda hos de som arbetar på andra platser än det ordinarie kontoret (Kurland & Bailey, 1999). De som arbetar på annan plats än det ordinarie kontoret måste förlita sig på elektronisk kommunikationsutrustning, vilket betyder att de missar möjligheter till sociala interaktioner som påverkar relationerna och samhörigheten till kollegor och chefer negativt (Golden, 2006). Kommunikation genom elektronisk utrustning ger inte utrymme för diskussion kring känsliga ämnen och socialt stöd i samma utsträckning som kommunikationen som sker i det fysiska mötet (Fonner & Roloff, 2010). I linje med detta menar Golden (2006) att den elektroniska kommunikationen gör det svårare att frambringa känslor och engagemang hos motparten vilket resulterar i att kommunikationen blir mindre uppfyllande för personen, som leder till en försämrad relation till kollegerna. Fonner och Roloff (2010) menar att arbete i en gemensam miljö främjar ömsesidighet, samhörighet och gemensamma värderingar och förbättrar kvaliteten på kommunikationen, det vill säga sociala interaktioner och andra meningsfulla kopplingar till arbetsplatsen resulterar i en högre grad av motivation och bekräftelse hos de anställda. Författarna framhäver därför informationsutbytet som en viktig del för att öka de resandes känsla av samhörighet och menar att om anställda har möjligheten att ta del av informationen från kontoret vid arbete på annan plats än det ordinarie kontoret minskas deras rädsla för isolering.

Enligt SDT innefattar behovet av kompetens vikten av en individs erfarenheter och upplevelse av att vara kompetent och effektiv i förhållande till omgivningen (Schüler et al.,

2010). Vidare menar författarna att behovet att prestera involverar en återkommande vilja att utvecklas och framgångsrikt öka sin kunskapsnivå. Utveckling av kompetens uppfylls när individen känner att den är tillräckligt kompetent och effektiv i dess handlingar till skillnad från att känna sig inkompetent och otillräcklig. Även förekomsten av resultatinformation kan leda till att individerna bryr sig mer och gör bättre ifrån sig (Harackiewicz, Sansone & Manderlink, 1985).

Individen har ett behov av att uppleva sig kompetent inom sitt arbete, att känna sig effektiv och behövd (Sheldon & Filak, 2008). Kompetens innefattar också att individen ges möjlighet att tillfredställas av att ta sig an utmanande arbetsuppgifter och att uppnå önskat resultat (Baard et al., 2004). Upplevelsen av en maximal prestation uppstår när individens kompetens matchar kraven på arbetsuppgifterna, vilket medför en stark känsla av måluppfyllelse och lyckat resultat (Sheldon & Filak, 2008). Den arbetsmiljö anställda verkar i, oavsett om den är fast på det ordinarie kontoret eller på olika platser, kan enligt Harackiewicz et al. (1985), påverka motivationen genom att influera uppfattningen om ens egen kompetens. Om den anställdes arbetsmiljö uppmuntrar och värderar kompetens högt kommer viljan att uppnå kompetens hos medarbetarna att stärkas. Författarna påpekar dock att motivationen endast påverkas av kompetens om beteendet ses som självbestämt, och inte som en påtryckning av arbetsgivaren. De flesta företag har idag krav på att personalen måste vara flexibel och beredd på att resa på grund av att arbetsmarknaden blir allt mer global (Nicholas & McDowall, 2012). Gustafson (2012) menar att många som reser mycket i tjänsten upplever resandet som en del i sin professionella identitet. Resandets konsekvenser, vare sig de är positiva eller negativa, har att göra med vilken typ av arbete den resande utför, under vilka arbetsförhållanden och resandets ärende (Gustafson, 2005). Att resa mycket i tjänsten till olika platser, utan en normal rutin och regelbundenhet kräver extra planering och anpassning för individen.

Mycket av den forskning som finns kring alternativa arbetsplatser jämför de som reser mot de som har en fysisk fast arbetsplats. Denna studie undersökte resandets påverkan på individens motivation hos medarbetare vid det statliga bolaget Vattenfall. De två grupperna som jämfördes saknar en fysisk fast arbetsplats och reser i olika stor utsträckning mellan olika platser för att utföra sitt arbete. Grupperna är indelade utefter antal timmar de reser i tjänsten per arbetsvecka.

Syfte

Studiens syfte var att undersöka huruvida de anställdas arbetsmotivation påverkades av omfattningen av resandet i tjänsten, genom att mäta upplevelsen av autonomi, kompetens och samhörighet.

Hypoteser

Utifrån tidigare forskning och litteratur gjordes antagandet att det (1) finns skillnader i deltagarnas skattning av autonomi beroende på omfattningen av deras resande, där de som reser mer kommer att skatta en högre grad av autonomi, samt att det (2) finns skillnader i deltagarnas skattning av samhörighet beroende på omfattningen av deras resande, där de som reser mindre kommer att skatta en högre grad av samhörighet.

Frågeställning

- Finns det skillnad i deltagarnas skattning av kompetens beroende på omfattning av deras resande?

Metod

Deltagare och Urval

Genom ett strategiskt urval valdes 301 deltagarna till studien ur fyra olika arbetslag, på ett statligt bolag med ca 500 anställda spridda över hela landet. Av 301 utskickade enkäter svarade 128 personer, vilket innebär en total svarsfrekvens på 42,5%, vilket innebär ett externt bortfall på 57,5%. Av de 128 enkätsvaren blev det ett internt bortfall på 5 stycken då de inte var komplett ifyllda. Resultatet är därmed framtaget på 123 enkäter, vilket innebär en svarsfrekvens på 41%.

Material

Studien genomfördes med enkäter som skickades ut via internpost i företaget. För att mäta upplevd arbetsmotivation hos de anställda användes en svensk översättning (Eriksson, 2012) av mätinstrumentet BNS (Basic Need Satisfaction at work scale) (Baard et al., 2004) samt demografiska frågor. Arbetsmotivationen skattades med 21 frågor som rankades på en Likertskala från 1-7 där 1 betyder ”Stämmer inte alls” och 7 betyder ”Stämmer precis”. 7 av frågorna mätte autonomi, 6 av frågorna mätte kompetens och 8 av frågorna mätte samhörighet. Den engelska versionen av skalan reliabilitetstestades av Van, d. Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens & Lens (2010) där den interna reliabiliteten uppgick till .81 för autonomi, .85 för kompetens samt .82 för samhörighet. De demografiska frågorna handlade om ålder, kön, anställningstid, om de har

hemmavarande barn, geografiskt område samt antalet timmar som de reste inom tjänsten. Sammantaget blev antalet frågor i enkäten 27 stycken.

Tillvägagångssätt

Samtliga chefer inom varje arbetslag fick inför studien ett mail med information om att en studie skulle genomföras samt i samband med att enkäterna levererades fick de ett följebrev innehållande tydlig information om deras uppgift att dela ut enkäterna till medarbetarna. Medarbetarna fick till enkäten ett missivbrev innehållande information om syfte, konfidentialitet och på vilket sätt enkäten skulle returneras. Då medarbetarna som deltagit i studien inte har någon fysisk fast arbetsplats var enda alternativet att nå dem genom cheferna. Cheferna fick därför ansvaret att dela ut enkäter till var och en av medarbetarna. För att behålla anonymiteten fick medarbetaren tillsammans med enkäten ett frankerat svarskuvert och instruktioner att försluta detta när enkäten genomförts för att sedan återsändas för analys.

Design och Dataanalys

Studien genomfördes som en enkätundersökning med en oberoende mellanpersonsvariabel; resandets omfattning i två lägen (1) mindre än 6 timmar per vecka (reser lite) och (2) mer än 5 timmar per vecka (reser mycket). Indelningen gjordes efter en uträkning av medianvärdet räknat på de anställdas svar på frågan om antal timmar de reser. De beroende variablerna var autonomi, samhörighet och kompetens. En multivariat variansanalys (MANOVA) genomfördes för att mäta skillnader i arbetsmotivation (autonomi, samhörighet och kompetens) mellan de som reser lite och de som reser mycket. Slutligen genomfördes två separata kovariansanalyser (ANCOVA) för att kontrollera om skillnaderna kvarstod efter kontroll för ålder och hemmavarande barn. För att en skillnad skulle betraktas som signifikant krävdes att $p < .05$. Data analyserades med statistikprogrammet SPSS (20.0).

Forskningsetiska Överväganden

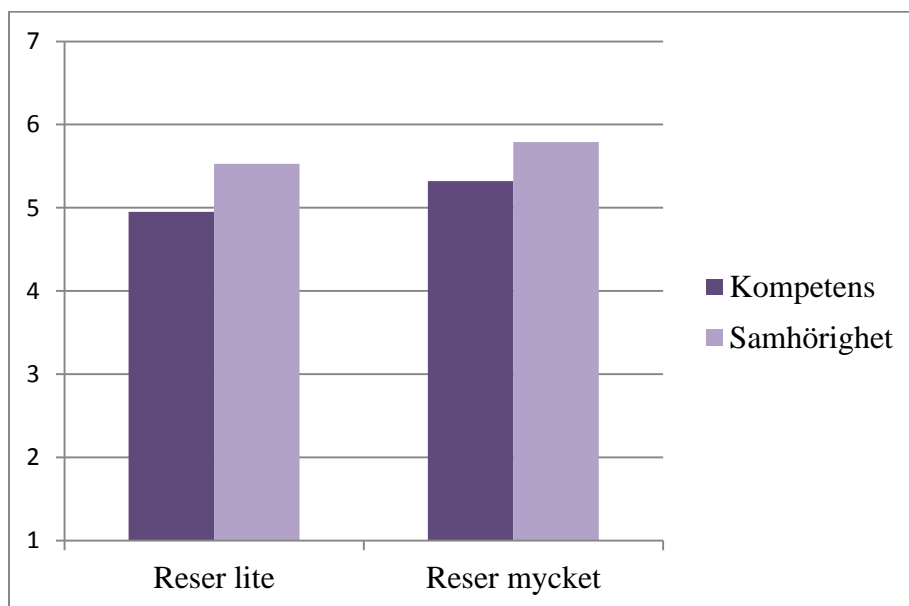
Alla deltagare var anonyma, endast ålder, kön och anställningstid efterfrågades gällande personinformation. I det medföljande missivbrevet gavs information om anonymitet, konfidentialitet och att studien var helt frivillig samt att deltagarna hade rätt att avbryta om de så önskade.

Resultat

En multivariantanalys (MANOVA) genomfördes för att undersöka om skillnader i arbetsmotivation (autonomi, kompetens och samhörighet) var beroende av om de anställda reste lite (<5 tim/v) eller mycket (>6 tim/v) i tjänsten. Resultatet visade en signifikant huvudeffekt av resandets omfattning, Wilks' Lambda = .92, $F(3,119) = 3.51$, $p = .017$, $\eta^2 = .081$.

Univariata uppföljningstest visade en huvudeffekt av kompetens, $F(1, 121) = 7.68$, $p = .006$, $\eta^2 = .06$. Resultatet visade att de som reser mycket ($M = 5.32$, $SD = .68$) i högre grad upplevde sig vara kompetenta jämfört med de som reste lite ($M = 4.95$, $SD = .80$), se figur 1. Detta visade på att anställda som reser mycket upplevde att de behärskade och fick uppskattning för sitt arbete, lärde sig nya och intressanta färdigheter samt ansåg att de flesta dagar kände att de uträttat något på arbetet och hade stora möjligheter att visa sin kompetens. Skillnaden i skattad kompetens kvarstod även efter kontroll för ålder och hemmavarande barn, $F(1,119) = 8.82$, $p = .004$, $\eta^2 = .07$.

Analysen visade också en huvudeffekt av samhörighet, $F(1, 121) = 4.24$, $p = .042$, $\eta^2 = .034$. Av studien framgick att anställda som reser mycket ($M = 5.79$, $SD = .63$) skattade samhörigheten högre jämfört med de som reser lite ($M = 5.53$, $SD = .71$), se figur 1. Jämfört med de som reste lite upplevde anställda som reste mycket en högre grad av samhörighet med sina arbetskamrater, betraktade arbetskamraterna som sina vänner, upplevde att arbetskamrater brydde sig om dem och ansåg att arbetskamraterna var vänliga. Skillnaden i skattad samhörighet kvarstod även efter kontroll för ålder och hemmavarande barn, $F(1,119) = 4.98$, $p = .027$, $\eta^2 = .04$.



Figur 1. Skattning av kompetens och samhörighet beroende på resandets omfattning.

Sammanfattningsvis påvisade analysen signifikanta skillnader i arbetsmotivationsvariablerna kompetens och samhörighet beroende på tjänsteresandets omfattning. Däremot förelåg det ingen signifikant skillnad rörande autonomi hos de olika grupperna resande, $p > .05$.

Diskussion

Att uppleva sig kompetent motiverar individer att ta sig an komplicerade och utmanande miljöer (Van, Vansteenkiste, De Witte, Soenens & Lens, 2010). Upplevelsen av att inte känna sig kompetent kan däremot resultera i känslan av hjälplöshet och brist på motivation i arbetet (Deci & Ryan, 2000). Generellt sett upplevde båda grupperna i denna studie en hög grad av kompetens ($M = 5.13$, $SD = .76$), men den visade på en skillnad i upplevelsen av kompetens mellan de två grupperna, där de som reste mycket i tjänsten skattade sin upplevda kompetens högre än gruppen som reste lite. Att gruppen som reser mycket skattar kompetensen högre skulle kunna bero på att deras resor är mindre rutinmässiga vilket ofta upplevs som stimulerande och berikande för individen (Gustafson, 2006). En tolkning skulle också kunna vara att gruppen som reser mycket har ett flertal arbetsplatser de besöker vid olika tillfällen vilket kan uppfattas mer varierande och ge nya upplevelser. Deltagarna i denna studie måste vara delaktiga i samordning och förhandlingar gällande arbetets utförande vilket innebär att de med kunskap om hur arbetet ska göras också är delaktiga i besluten som krävs för att få organisationen att fungera. Resandets omfattning kan då bidra till personlig utveckling och ett ökat initiativtagande (Gustafson, 2006).

Behovet av samhörighet uppfylls genom att skapa och känna tillhörighet i olika relationer, till exempel till arbetskamrater (Van et al. 2010). Vid missade sociala interaktioner, som både arbetsrelaterade och sociala diskussioner, kan arbetsmotivationen påverkas negativt (Kurland & Bailey, 1999). En stark koppling till arbetsplatsen och stabila relationer till kollegor bidrar till en starkare känsla av samhörighet vilket ökar motivationen hos de anställda (Fonner & Roloff, 2010). Hypotesen i denna studie förutsatte att de som reser lite skulle skatta samhörighet högre än de som reser mycket. Denna prediktion, som inte verifierades, baserades på idén om att mer resande innebär färre sociala interaktioner. I föreliggande studie blev resultatet det motsatta, det vill säga de som reste mycket skattade samhörighet högre. Att hypotesen inte bekräftades kan bero på att de deltagare som reser mycket inte nödvändigtvis reser ensamma, medan de som reser lite i större utsträckning gör sina resor ensamma. Att ha en kollega med på resorna kan innebära att individen inte känner

att de sociala interaktionerna minskar på grund av resandet. Tidigare forskning inom området har främst inriktat sig på resande tjänstemän som är borta längre perioder och reser ensamma (Golden, 2010). Denna studie har istället inriktat sig på arbetare som gemensamt kan resa till samma plats för att utföra ett större arbete tillsammans. Detta påverkar också upplevelsen av kompetens och samhörighet då de kan ha möjligheten att tillsammans lösa arbetsuppgifter och på så sätt komma närmare varandra. Stabila relationer till kollegor bidrar till en starkare känsla av samhörighet vilket ökar motivationen hos de anställda (Fonner & Roloff, 2010). Arbetarnas resande är i vissa fall en viktig del i deras identitet och livsstil (Gustafson, 2006) och samhörigheten kan ökas genom att individen är med andra i samma situation.

Totalt sett skattades autonomi högt, ($M = 4.79$, $SD = .78$) men ingen signifikant skillnad kunde mätas mellan urvalsgrupperna. Golden (2006) lyfter att de som reser mycket i tjänsten ofta skattar en högre grad av autonomi på grund av att de till stor del har friheten att själva påverka sitt arbete. Gustafson (2005) menar istället att medarbetare trots sitt resande kan utsättas för stor kontroll av överordnade. Krav på att ständigt vara tillgänglig via tekniska hjälpmedel, så som mobiltelefonen, gör upplevelsen av frihet som ges av självständigt arbete minskar. Att det inte blir någon signifikant skillnad mellan grupperna kan bero på att de båda grupperna arbetar utifrån samma möjligheter, oavsett resandets omfattning. De har samma krav på kontakt med överordnad samt att de måste tidrapportera och rapportera för utfört arbete, vilket är ytterligare en form utav kontroll enligt Gustafson (2005).

Metoddiskussion

Denna studie valdes att göras med hjälp av en enkätundersökning, främst med tanke på avståndet till de svarande och det faktum att de inte har egna datorer bidrog till att enkäten skrevs ut och skickades. Ett stort problem med enkätutskicket var dock att alla enkäter och svarskuvert var tvungna att gå via chef för respektive arbetsgrupp då de anställda inte har någon fysisk fast arbetsplats. Detta gjorde att processen drog ut på tiden och svarsfrekvensen blev rätt låg. Vi har därmed inte heller kunnat kontrollera att alla chefer faktiskt delat ut enkäten till samtliga i varje arbetsgrupp, utan enbart haft mailkontakt med cheferna med en påminnelse om att dela ut enkäten och uppmana arbetarna till att svara på denna.

Gällande enkäten insåg vi när svaren började komma in att en del frågor inte var helt tydliga med vad som egentligen efterfrågades och borde ha tänkts igenom ytterligare en gång innan enkäterna sändes ut. Exempelvis frågan om antal timmar de anställda reser borde ha klargjorts att det handlade om antal timmar i tjänsten. På grund av detta sållades fem stycken enkäter bort. Enkäten skulle även ha innefattat frågor om de reste ensamma eller tillsammans

med någon kollega, hur många platser som besöks under en vecka, antalet resor samt förekomsten av övernattnig i samband med resandet, för att få en tydligare bild av arbetssituationen hos urvalsgrupperna.

Vidare Forskning

Tidigare forskning har främst inriktat sig på att jämföra grupperna resa kontra inte resa. Vi föreslår att vidare forskning även tar hänsyn till andra aspekter av hur resandet påverkar arbetsmotivationen. Forskning som finns på området med att resa i tjänsten har en väldigt liten del i arbetslivsforskningen. Den kunskap som finns om arbetsrelaterat resande har olika inriktningar där vissa lyfter de positiva aspekterna med resandet, så som variation och utvecklingsmöjligheter medan andra menar att resande i tjänsten är att betrakta som ett arbetsmiljöproblem (Gustafson, 2005). Vidare forskning behövs för att få mer underlag på hur olika typer av resande påverkar individen i arbetet. Vidare forskning skulle även kunna involvera chefens roll för arbetstagaren och även lyfta chefs perspektiv på att ha anställda som reser. Cheferna har ofta ett ansvar för samordning och information angående tjänsteresandet och är därför en viktig aspekt att undersöka (Gustafson, 2012). Ytterligare en aspekt att undersöka närmare är huruvida arbetsvillkoren skiljer sig åt mellan olika yrkesgrupper som reser i tjänsten, då resandets utsträckning, syfte, frekvens samt andra omständigheter kan komma att påverka uppfattningen av resandet (Gustafson, 2005).

Referenser

- Baard, P. P., Deci, E. L., Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34 , 2045-2068.
- Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 511-532. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/job.145>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182-185. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/a0012801>
- Eriksson, M. (2012). Self-determination among Swedish employees. Opublicerat manuskript.
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336-361. doi:
<http://dx.doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>
- Golden, T. D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 319-340. doi:
<http://dx.doi.org/10.1002/job.369>
- Gustafson, P. (2005). Resor i arbetet. En kartläggning av svenskarnas tjänsteresor 1995-2001 Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet, Forskningsrapport 135
<http://hdl.handle.net/2077/34>
- Gustafson, P. (2006). Work-related travel, gender and family obligations. *Work, Employment and Society*, 20(3), 513-530. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/0950017006066999>

- Gustafson, P. (2012). Managing business travel: Developments and dilemmas in corporate travel management. *Tourism Management*, 33(2), 276-284.
doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.tourman.2011.03.006>
- Harackiewicz, J. M., Sansone, C., & Manderlink, G. (1985). Competence, achievement orientation, and intrinsic motivation: A process analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(2), 493-508. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.48.2.493>
- Hill, E. J., Ferris, M., & Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241. doi:[http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)
- Hughes, C. L. (1970). Review of motivation through work itself. *Professional Psychology*, 1(5), 495-496. Retrieved from
<http://search.proquest.com/docview/614414520?accountid=14538>
- Katzell, R. A. (1980). Work attitudes, motivation, and performance. *Professional Psychology*, 11(3), 409-420. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.409>
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53-68.
- Lee, H., & Liu, C. (2009). The relationship among achievement motivation, psychological contract and work attitudes. *Social Behavior and Personality*, 37(3), 321-328.
doi:<http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2009.37.3.321>
- Maruyama, T., & Tietze, S. (2012). From anxiety to assurance: Concerns and outcomes of telework. *Personnel Review*, 41(4), 450-469.
doi:<http://dx.doi.org/10.1108/00483481211229375>
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578-595. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/02683941011056941>

- Nicholas, H., & McDowall, A. (2012). When work keeps us apart: A thematic analysis of the experience of business travellers. *Community, Work & Family, 15*(3), 335-355.
doi:<http://dx.doi.org/10.1080/13668803.2012.668346>
- Ratelle, C. F., Guay, F., Vallerand, R. J., Larose, S., & Senécal, C. (2007). Autonomous, controlled, and amotivated types of academic motivation: A person-oriented analysis. *Journal of Educational Psychology, 99*(4), 734-746.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68-78.
doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Schüler, J., Sheldon, K. M., & Fröhlich, S. M. (2010). Implicit need for achievement moderates the relationship between competence need satisfaction and subsequent motivation. *Journal of Research in Personality, 44*(1), 1-12. doi:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2009.09.002>
- Sheldon, K. M., & Filak, V. (2008). Manipulating autonomy, competence, and relatedness support in a game-learning context: New evidence that all three needs matter. *British Journal of Social Psychology, 47*(2), 267-283. doi:
<http://dx.doi.org/10.1348/014466607X238797>
- Van, d. Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the work-related basic need satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(4), 981-1002.
doi:<http://dx.doi.org/10.1348/096317909X481382>
- Venkatesh, V., & Johnson, P. (2002). Telecommuting technology implementations: A within- and between-subjects longitudinal field study. *Personnel Psychology, 55*(3), 661-688.
doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00125.x> 2013-04-09
- Westman, M. (2004). Strategies for coping with business trips: A qualitative exploratory study. *International Journal of Stress Management, 11*, 167-176. doi:
<http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.11.2.167>

Bilaga 1

Vänligen fyll i:

Jag är:

- Kvinna
- Man

Har du hemmavarande barn?

(upp till 12 år)

- Ja
- Nej

Min ålder:

_____ år

**Antal år jag har arbetat på min
nuvarande arbetsplats:**

- 0-4 år
- 5-9 år
- 10 eller mer

Ange hur många timmar du reser en genomsnittlig arbetsvecka.

_____ timmar per vecka

Vilket område tillhör du?

- Norrbotten
- Västerbotten
- Mitt
- Syd

Nedan kommer ett antal påstående, vänligen ringa in det alternativ som passar bäst:

(Glöm inte baksida på varje blad!)

1. Jag har goda möjligheter att påverka hur mitt arbete ska utföras.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något			Stämmer precis

2. Jag gillar mina arbetskamrater.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något		Stämmer precis	

3. Jag behärskar inte riktigt mitt jobb.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något		Stämmer precis	

4. På jobbet får jag uppskattning på mitt arbete.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något		Stämmer precis	

5. Jag känner mig pressad på arbetet.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något		Stämmer precis	

6. Jag kommer överens med mina arbetskamrater.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något		Stämmer precis	

7. Jag håller mig för mig själv på jobbet.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något		Stämmer precis	

8. Jag kan fritt uttrycka vad jag tycker och tänker på jobbet.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något		Stämmer precis	

9. Jag betraktar mina arbetskamrater som mina vänner.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något		Stämmer precis	

10. Jag har lärt mig nya intressanta färdigheter på jobbet.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något		Stämmer precis	

11. När jag är på jobbet måste jag göra vad jag blir tillsagd.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något		Stämmer precis	

12. De flesta dagar känner jag att jag utträttat något på jobbet.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något		Stämmer precis	

13. Mina känslor beaktas på jobbet.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något		Stämmer precis	

14. Jag har inte stora möjligheter att visa vad jag går för på jobbet.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något		Stämmer precis	

15. Mina arbetskamrater bryr sig om mig.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något		Stämmer precis	

16. Jag har inte många nära vänner på jobbet.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något		Stämmer precis	

17. Jag känner att jag kan vara mig själv på jobbet.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något		Stämmer precis	

18. Mina arbetskamrater gillar mig inte.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något		Stämmer precis	

19. Jag känner ofta att jag saknar kompetens i mitt arbete.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls			Stämmer något		Stämmer precis	

20. Jag har få påverkningsmöjligheter i mitt arbete.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls		Stämmer något			Stämmer precis	

21. Människor är vänliga på mitt jobb.

1	2	3	4	5	6	7
Stämmer inte alls		Stämmer något			Stämmer precis	

Tack för din medverkan!

Har ni några frågor angående enkäten eller undersökningen så är ni välkomna att höra av er till; Sofie Ranta tfn. XXX-XX XX XX, Tobias Troije tfn. XXX-XX XX XX



En studie om Arbetsmotivation och Resande

Vill du delta i vår undersökning genom att besvara ett frågeformulär?

Undersökningen handlar om resande i arbetet och arbetsmotivation. Formuläret består av 21 påståenden och tar 5-10 minuter att besvara. Syftet är att undersöka huruvida arbetsmotivationen skiljer sig beroende på hur mycket man reser i arbetet. När du avslutat enkäten lägger du den i det medföljande kuvertet, klistrar igen det och ansvarar själv för att posta det. Detta för att garantera din anonymitet.

Det är frivilligt att delta i denna undersökning. När du fyller i frågeformuläret är det viktigt att du svarar så ärligt som möjligt på frågorna. Enskilda svar kommer aldrig att rapporteras till företaget utan resultaten av enkätstudien kommer endast att presenteras gruppvis och enskilda personers svar kommer därmed inte att kunna identifieras.

Undersökningen ligger till grund för vårt examensarbete i psykologi. När vi är klara med studien kommer du självklart att kunna ta del av resultatet.

Om du har några frågor så får du gärna höra av dig.

Sofie Ranta

Tfn: xxx-xxxxxxx

E-post: XXX

Tobias Troije

Tfn: xxx-xxxxxxx

E-post: XXX

Handledare:

XXX

Tfn: xxx-xxxxxxx

E-post: XXX



En studie om Arbetsmotivation och Resande

Denna undersökning utgör grunden för en kandidatexamen inom psykologi och syftet är att undersöka huruvida arbetsmotivationen skiljer sig beroende på hur mycket man reser i arbetet. Anställda inom aktuella enheter kommer få ett varsitt exemplar av enkät, missivbrev samt ett kuvert för att själva kunna returnera enkäterna. Formuläret består av 21 påståenden och tar 5-10 minuter att besvara.

*För er som är chefer är det viktigt att ni administrerar och fördelar ut enkäterna till de anställda inom respektive enhet. Det är också viktigt att ni påminner var och en om att **de själva ansvarar för att returnera enkäterna** och det så **snart som möjligt**. Vi har utgått ifrån ett organisationsschema när vi beräknat antalet enkäter till varje chef men kommer att skicka med en extra enkät till varje grupp ifall det nyligen har skett förändringar inom enheten.*

Det är frivilligt för varje anställd att delta i denna undersökning och av stor vikt att varje anställd svarar så ärligt som möjligt på frågorna. När du fyller i frågeformuläret är det viktigt att du svarar så ärligt som möjligt på frågorna.

När vi är klara med studien kommer du självklart att kunna ta del av resultatet som kommer att presenteras gruppvis.

Om du eller era anställda har några frågor så får ni gärna höra av er.

Sofie Ranta

Tfn: xxx-xxxxxxx

E-post: XXX

Tobias Troije

Tfn: xxx-xxxxxxx

E-post: XXX

