



SCHOOL OF
ECONOMICS AND
MANAGEMENT

Företagsekonomiska institutionen

FEKH19 Examensarbete i Strategic Management

VT20

Antal ord: 13 229

Hemma bra, men borta bäst?

*En kvantitativ studie om individers prestation och motivation relaterat till en
ökad frekvens av hemarbete*

Handledare:

Devrim Göktepe-Hultén

Författare:

Julia Anderberg

Jessica Lind

Malin Olsson

FÖRORD

Vi skulle vilja rikta ett stort tack till vår handledare Devrim Göktepe-Hultén för ditt engagemang under uppsatsen gång. Vidare vill vi tacka Björn Holmquist och Antonio Marañon för er värdefulla kunskap kring statistiken involverad i uppsatsen. I tillägg vill vi rikta ett stort tack till alla företag som tog sig tid att delta i vår undersökning. Vi är glatt överraskade över det gensvar som vi har fått från er.

Utan er alla hade uppsatsen inte varit genomförbar. Stort tack!

Julia Anderberg, Jessica Lind & Malin Olsson

Lund 2020-06-01

SAMMANFATTNING

Examensarbetets titel: Hemma bra, men borta bäst? - En kvantitativ studie om individers prestation och motivation relaterat till en ökad frekvens av hemarbete

Seminariedatum: 2020-06-03

Ämne/kurs: FEKH19, Företagsekonomi: Examensarbete på kandidatnivå i Strategic Management, 15 hp

Författare: Julia Anderberg, Jessica Lind och Malin Olsson

Handledare: Devrim Göktepe-Hultén

Nyckelord: Hemarbete, Prestation, Motivation, Kön, Agentteorin

Syfte: Hemarbete leder till en minskad kontroll för företag, vilket kan leda till ett ökat egenintresse hos de anställda. Insikter kring denna problematik kan bidra till att företag säkerställer att de anställda agerar utifrån deras önskan. Därmed syftar studien till att skapa en bredare förståelse för relationen mellan hemarbete och individens prestation, samt hur denna påverkas av ett ökat hemarbete.

Teoretiska perspektiv: Eisenhardts (1989) agentteori och alternativa ramverk innefattande altruism presenteras med fokus på kontrollmekanismer. Vidare dras en koppling mellan kontroll och motivationsfaktorer. Dessa yttre och inre motivationsfaktorer härstammar från Herzbergs (1968) motivationsfaktorer, samt Maslows (1943) behovspyramid. Detta kompletteras med för- och nackdelar gällande hemarbete.

Metod: Studien utgår från en tvärsnittsdesign och är av explorativ karaktär, där utgångspunkten för metoden är hypotetisk-deduktiv. Kvantitativa primärdata har samlats in med hjälp av en enkätundersökning. I studien har tre hypoteser formulerats, vilka vidare har testats med hjälp av Pearsons r korrelationstest. Studiens insamlade data bearbetades i SPSS.

Resultat och analys: Studiens insamlade data kommer från 239 respondenter som alla arbetar hemifrån fem dagar i veckan. Respondenterna är verksamma inom tio olika branscher, där fördelningen är relativt jämn mellan könen. Studiens resultat indikerar på (1) att möjligheten till övervakning inte verkar förändras vid hemarbete, (2) att det föreligger ett negativt samband mellan ökad frekvens av hemarbete och motivation, såväl som effektivitet, samt (3) att relationen mellan hemarbete och motivation skiljer sig beroende på de anställdas kön.

ABSTRACT

Title: Home is good, but away is best? - A quantitative study about individuals' performance and motivation related to an increased frequency of working remotely

Seminar date: 2020-06-03

Course: FEKH19, Business Administration: Bachelor's degree Project in Strategic Management, Undergraduate level, 15 credits

Authors: Julia Anderberg, Jessica Lind and Malin Olsson

Advisor: Devrim Göktepe-Hultén

Key words: Working remotely, Performance, Motivation, Gender, Agency theory

Purpose: Working remotely results in loss of control for the company, which leads to an increased opportunistic behaviour among employees. Insights in this area of problem, could be used as a tool for companies to make the employees work consistently with the interest of the company. Thus, the purpose of the study is to create a broader understanding of the relationship between working remotely and performance, as well as how it is affected by an increased frequency of working remotely.

Theoretical perspectives: Eisenhardt's (1989) agency theory and alternative frameworks including altruism are presented with emphasis brought on control mechanisms. Furthermore, a connection is drawn between control and motivational factors. These internal and external motivational factors are derived from Herzberg's (1968) motivational factors, as well as Maslow's (1943) hierarchy of needs. These are supplemented with benefits and drawbacks with remote work.

Methodology: The study is based on a cross-sectional design and is of an explorative character, where the methodology is hypothetico-deductive. Quantitative primary data has been gathered by surveys. The study has formulated three hypotheses, which have been tested with Pearson's r correlation test. The data gathered through this study has been processed in SPSS.

Result and analysis: The study's gathered data come from 239 respondents, which are all working remotely five days a week. The respondents are operating in ten different sectors, where the distribution of gender is relatively even. The result of the study indicates that (1) the possibility to monitor the employees' actions does not seem to change when working remotely, (2) there is a negative connection between an increased level of working remotely and motivation, as well as efficiency, and (3) the relationship between working remotely and motivation differs between genders.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INTRODUKTION	1
Bakgrund	1
<i>Syfte och frågeställning</i>	3
<i>Avgränsning</i>	4
TEORI OCH HYPOTESER	5
Agentproblematik mellan principal och agent	5
Yttre motivation	7
Inre motivation	9
Kön relaterat till hemarbete	11
Konceptuellt ramverk för hemarbete och motivation, samt prestation	12
METOD	14
Val av forskningsdesign	14
Operationalisering	14
<i>Yttre motivation</i>	14
<i>Inre motivation</i>	15
<i>Prestation</i>	15
<i>Hemarbete</i>	16
<i>Studiens variabler</i>	16
Urval	16
<i>Val av företag</i>	16
<i>Respondenter</i>	17
Beskrivning av forskningsinstrument	17
Beskrivning av dataanalys	18
<i>Typ av variabler</i>	18
<i>Tillvägagångssätt vid dataanalys</i>	18
Studiens reliabilitet och validitet	20
<i>Reliabilitet</i>	20
<i>Validitet</i>	21
RESULTAT OCH ANALYS	23
Överblick av respondenterna	23
Hemarbete	24
<i>Hemarbete utefter kön</i>	25

Yttre motivation och hemarbete	26
<i>Yttre motivation och hemarbete utefter kön</i>	29
Inre motivation och hemarbete	31
<i>Inre motivation och hemarbete utefter kön</i>	34
Motivation och hemarbete	36
<i>Motivation generellt och hemarbete utefter kön</i>	36
Prestation och hemarbete	37
<i>Prestation och hemarbete utefter kön</i>	39
Andra faktorerers inverkan på hemarbete	40
<i>Bransch</i>	40
<i>Önskad frekvens av hemarbete</i>	41
<i>Upplevd oro/stress över COVID-19</i>	42
<i>Anställdas mål i linje med företagets</i>	44
<i>Graden av teambaserade arbetsuppgifter</i>	45
SLUTSATS	48
DISKUSSION	49
Studiens implikationer	49
<i>Kontrollmekanismer</i>	50
<i>Män och kvinnor</i>	52
<i>Samhällets inverkan</i>	53
Studiens begränsningar och generaliserbarhet	53
Framtida forskning	55
REFERENSER	58
BILAGOR	62
Bilaga A	62
Bilaga B	63
Bilaga C	67
Bilaga D	68
Bilaga E	69

INTRODUKTION

Bakgrund

Företags förutsättningar och dess agerande har varit under ständig förändring. Utvecklingen har gått från massproduktion till att standardisering, informationssystem och teknologier har vuxit fram (Mohelska & Sokolova, 2018). I samband med tillväxten ökade behovet av kontorsanställda, såsom chefer och andra administrativa roller. Idag karaktäriseras industrier av ett decentraliserat produktionsled och beslutsfattande, såväl som främjandet av innovation och utbildning (Mohelska & Sokolova, 2018). Det förekommer dessutom en tillväxt av anställda som inte längre utgår från ett kontor (Carr, 2020), såsom vid hemarbete och frilansjobb. Till följd av detta förs diskussioner kring om hemarbete vidare skulle kunna vara framtidens sätt att arbeta. Däribland är Facebook och Shopify exempel på företag som idag anammar en ökad frekvens av hemarbete (Caddell, 2020; Conger, 2020).

Det har påvisats både för- och nackdelar med hemarbete. Å ena sidan kan det vara en stor omställning att jobba hemifrån. Det kan finnas utmaningar i att strukturera arbetet på ett bra sätt (Carr, 2020). Dessutom förlorar företag kontroll över den anställdes arbete (Kurland & Bailey, 1999). Å andra sidan kan det leda till en ökad flexibilitet samt produktivitet hos den anställda (Raiborn & Butler, 2009; Van der Lippe & Lippényi, 2019). En annan påtaglig fördel för företag utgörs av att de kan göra kostnadsbesparingar tack vare färre kontorsplatser, samt minskad personalomsättning (Berinato & Bloom, 2014).

Vidare påverkas företag till stor del av den kultur som föreligger (Daft, Murphy & Willmott, 2017). Denna faktor bör även påverka hur anställda hanterar hemarbete. Sveriges kultur präglas av både självreglering och decentralisering (Lidström, 2020). Utifrån Hofstede Insight

(2020) uppvisar Sverige en hög individualism och ett lågt osäkerhetsundvikande. Hög individualism innebär bland annat ett ansvarstagande hos den egna individen. Lågt osäkerhetsundvikande innebär exempelvis att lagar endast implementeras om nödvändigt (Hofstede Insight, 2020). Detta kan exemplifieras genom de åtgärder som har tillämpats vid rådande virusutbrott av COVID-19. Till skillnad från många andra länder har Sverige valt en annorlunda strategi. Sveriges strategi bygger på tillit som kontrollmekanism, istället för exempelvis nedstängningar av samhällen (World Health Organization, 2020).

Folkhälsomyndigheten gick i början av mars 2020 ut med rekommendationer relaterade till hur samhällsinvånare bör agera under rådande situation kring COVID-19. Däribland rekommenderades alla personer med möjlighet att arbeta hemifrån att göra detta. För företag innebar det att flertalet, eller till och med samtliga, av deras anställda jobbar hemifrån på samma gång. Omställningen kan tänkas få konsekvenser för företagets resultat. Kommer det leda till att anställda, och därmed företag, presterar bättre, likvärdigt eller sämre?

Svensk företagskultur är likvärdig med Sveriges kultur, då företag generellt sett har liten kontroll över de anställdas arbetsprocess. Var och en antas vara ansvarig för sitt eget arbete (Schramm-Nielsen, 2018). Således är anställda i Sverige redan vana vid att ha relativt lite kontrollmekanismer i sitt arbete i form av direkt övervakning. Däremot skulle minskningen av kontroll, som hemarbete medför, ändå kunna påverka anställda i Sverige. Detta kan leda till att anställda handlar utefter sitt egenintresse snarare än företagets intresse (Eisenhardt, 1989). Enligt agentteorin innebär egenintresse en minskning av principalens, i detta fall företagets, välbefinnande (Cuevas-Rodríguez, Gomez-Mejia & Wiseman, 2012). Till skillnad från Eisenhardts (1989) syn på agents egenintresse, menar McGregor (1957) att kontroll inte är nödvändigt. Han argumenterar istället för att anställda kan trivas med sitt arbete, och på så

sätt uppnå tillfredsställelse och motivation av egen vilja. Det råder således delade meningar om hur kontroll påverkar prestation.

Flertalet anställda i Sverige har sedan tidigare möjlighet att arbeta hemifrån i viss utsträckning. Rådande situation kring COVID-19 har ökat frekvensen av hemarbete markant. Samtidigt får även de som tidigare inte har kunnat eller velat arbeta hemifrån göra detta. Situationen skapar således en möjlighet att studera relationen mellan hemarbete och prestation i större utsträckning, då många anställda arbetar hemifrån samtidigt. Då svenska företag utgår från relativt lite direkt övervakning som kontrollmekanism, blir det intressant att undersöka om, och i så fall hur, deras anställda påverkas av hemarbete. Resulterar en ömsesidig tillit i att prestation och motivation fortfarande bibehålls eller leder minskad övervakning istället till ökad opportunistik?

Syfte och frågeställning

Studiens syfte är att skapa bredare förståelse för relationen mellan hemarbete och individens prestation, samt hur denna påverkas av ett ökat hemarbete. Det kan finnas svårigheter i att objektivt mäta prestation kvantitativt i detta läge. I nuläget kan vi inte undersöka hur företagets finansiella resultat påverkas av det ökade hemarbetet. Däremot kan vi skapa oss en uppfattning om situationen genom att istället utgå från begreppet motivation. Detta då det bevisligen finns en korrelation mellan motivation och prestation (Callahan, Brownlee, Brtek & Tosi, 2003). När motivationen är hög antas således även prestationen vara hög. Då kontroll minskar vid hemarbete (Felstead, Jewson & Walters, 2003; Raiborn & Butler, 2009; Van der Lippe & Lippényi, 2019) blir det svårare för företag att säkerställa ett önskvärt ekonomiskt resultat om de anställda dessutom är omotiverade. Således följer studiens frågeställning:

Hur påverkas individens motivation av att arbeta hemifrån i större utsträckning?

Avgränsning

Det finns många aspekter som kan påverka relationen mellan hemarbete och prestation. Då studiens tid och storlek inte tillåter oss att ta hänsyn till alla, avgränsas studien till att enbart titta på motivation och effektivitet som bidragande faktorer till prestation. Dessutom avgränsas studien till att enbart undersöka anställda i Sverige. Fokus kommer dock endast ligga på anställdas motivation och prestation, och inte på kultur i detta läge.

TEORI OCH HYPOTESER

Agentproblematik mellan principal och agent

Eisenhardt (1988; 1989) beskriver agentteorin som ett förhållande där en principal anlitar en agent för att utföra arbete för dennes part. Inom teorins principal-agent-område fokuserar teorin mer direkt på en relation som styrs utav ett kontrakt mellan parterna. Principalen kan här beskrivas som ett företag och agenten som en anställd. Ett problem som agentteorin fokuserar på är att principalens och agentens mål är motstridiga, och det är svårt eller kostsamt för agenten att tillförsäkra sig hur agenten agerar (Eisenhardt, 1988; 1989). I de flesta principal-agent-förhållanden är det inte möjligt för principalen att säkerställa vad agenten gör. Då uppstår så kallad “moral hazard”, där agenten utifrån egenintresse kan välja att agera på annat sätt än överenskommet (Eisenhardt, 1989). Agentteorin utgår från antaganden såsom att opportunistiskt beteende kontinuerligt innebär en minskning i principalens välbefinnande. Principalen och agenten antas även vara rationella fördelssökare som utgår från olika nyttofunktioner (Cuevas-Rodríguez et al., 2012).

Opportunistiskt beteende är vidare beroende av handlingarnas utseende. Ju mer programmerbara uppgifterna är, desto lättare är det för principalen att observera och utvärdera agentens beteende (Eisenhardt, 1988; 1989). Därutöver blir kontrollen svårare att bibehålla när arbetet är teaminriktat (Eisenhardt, 1989). Graden av kontroll bedöms utifrån principalens möjlighet till övervakning av prestation. Bedömningen görs även med hänsyn till osäkerhet kring om agenten handlar utifrån principalens önskan eller inte (Eisenhardt, 1989).

Företagets kontroll över den anställdes arbete minskar som ett resultat av hemarbete (Felstead et al., 2003; Raiborn & Butler, 2009; Van der Lippe & Lippényi, 2019). Det finns således en risk kopplad till “moral hazard” i att minskad kontroll leder till ett sämre utfört arbete. Detta

då den anställde vid hemarbete kan välja att inte utföra sina arbetsuppgifter ordentligt (Kurland & Bailey, 1999).

Risk för försämrad prestation leder till att organisationer försöker motivera den anställde under kontrollerade former (Deci & Ryan, 2000). Eisenhardt (1989) och Gomez-Mejia & Balkin (1992) argumenterar för att agenten kan kontrolleras genom olika incitament. Ett sätt för principalen att skapa kontroll, men också att ge agenten incitament att agera i principalens intresse, är genom resultatbaserade kontrakt (Eisenhardt, 1988; 1989). Det finns dock delade meningar kring huruvida incitament påverkar prestation positivt, negativt eller inte alls (Camerer & Hogarth, 1999). Därmed är det av intresse att belysa ytterligare faktorer som kan påverka prestation och motivation.

I kontrast till Eisenhardt (1989) argumenteras det för att minskad kontroll även kan komma att påverka den anställdes prestation positivt. En positiv aspekt berör att den anställde kan uppleva en större frihet i sitt arbete. Den anställde får möjlighet att strukturera när och hur hen väljer att utföra sina uppgifter (Kurland & Bailey, 1999; Raiborn & Butler, 2009). Vidare jämför Cuevas-Rodríguez et al. (2012) agentteorin med andra ramverk, vilka tar hänsyn till sociala normer som berör människans känsla av plikt, lojalitet och ärlighet. I kontrast till Eisenhardt (1989) visar dessa att anställda nödvändigtvis inte behöver vara opportunistiska, trots bristen av övervakningsmekanismer. Detta är i enlighet med McGregors (1957) X- och Y-teori. X-teorin utgår från att individer behöver kontrolleras då de annars försöker undvika arbete. Y-teorin grundas istället på en mer positiv människobild, där anställda inte behöver vara oansvariga. Anställda kan trivas med sitt arbete och på så sätt uppnå tillfredsställelse och motivation av egen vilja. Y-teorin betonar följaktligen att kontroll inte är nödvändigt (McGregor, 1957). Dessutom kan anställda identifiera sig med företagets värdegrunder och således engagera sig på ett sätt som leder till principalens välbefinnande. Cuevas-Rodríguez et al.

(2012) menar därmed att huvudmekanismen för kontroll utgörs av socioemotionella vinster, snarare än yttre incitament som agentteorin utgår från.

Denna studie inkluderar således olika former av kontrollmekanismer, vilka utgör viktiga beståndsdelar för motivation. Motivation delas vidare upp i yttre och inre motivationsfaktorer. Yttre faktorer innebär att ett beteende förstärks genom bekräftelse, exempelvis i form av monetära incitament (Callahan et al., 2003; Herzberg, 1968). Inre faktorer innebär istället att en aktivitet görs utifrån eget intresse, samt att personen upplever en känsla av tillfredsställelse vid utförandet (Callahan et al., 2003).

Yttre motivation

En betydelsefull faktor inom yttre motivation är övervakning (Herzberg, 1968). Vid hemarbete minskar företagets kontroll över de anställda med anledning av minskad övervakning (Felstead et al., 2003; Raiborn & Butler, 2009; Van der Lippe & Lippényi, 2019). Det finns dock olika system till hjälp för företag i ledandet av arbetsprocessen. Detta för att den anställdes prestation ska kunna utvärderas även hemifrån. Chefer kan till exempel obemärkt observera vad den anställde gör via sin dator (Raiborn & Butler, 2009). Vidare är kommunikation i form av support en faktor som ofta minskar vid hemarbete. Detta upplevs få en negativ effekt mellan kollegor och chefer (Kurland & Bailey, 1999).

En annan aspekt inom yttre motivation utgörs av arbetsförhållanden (Herzberg, 1968). Hemarbete medför att en del anställda upplever en förbättrad balans mellan arbete och fritid (Kurland & Bailey, 1999, 2002; Raiborn & Butler, 2009). Huruvida den anställde kan arbeta effektivt hemifrån påverkas av hemsituationen. Faktorer som är avgörande för hur hemarbete upplevs är exempelvis ergonomi, ljudnivåer och temperatur (Nakrošienė, Bučiūnienė & Goštautaitė, 2019). Alla har inte tillgång till resurser såsom ett kontor eller en tyst arbetsmiljö

i sin bostad. Detta kan leda till att en del kan uppleva svårigheter i att finna arbetsro. Dessutom har den anställde inte samma möjlighet att erhålla teknisk support vid behov. Detta kan motsatt leda till konflikt mellan arbete och fritid, istället för en balans mellan dessa (Raiborn & Butler, 2009).

Arbetsförhållanden vid hemarbete innebär även kostnadsbesparingar både för den anställde, men också för företaget. Den anställde gör kostnadsbesparingar gällande transport, arbetskläder och dylikt (Berinato & Bloom, 2014). Företaget gör kostnadsbesparingar i form av att hemarbete kan leda till färre kontorsplatser. Det kan även resultera i minskad personalomsättning till följd av att anställda uppger att de trivs bättre vid hemarbete (Berinato & Bloom, 2014).

Ytterligare en yttre motivationsfaktor är relationen mellan kollegor och chefer (Herzberg, 1968). Denna relation har visat sig vara av stor vikt när det kommer till motivation på arbetsplatsen. Det har också påvisats att gruppsamhörighet har en positiv korrelation med prestation (Jungert, Van den Broeck, Schreurs & Osterman, 2018; Van der Lippe & Lippényi, 2019). Vid hemarbete träffas inte anställda i samma utsträckning, vilket gör det svårare att upprätthålla kontakterna sinsemellan (Raiborn & Butler, 2009; Van der Lippe & Lippényi, 2019). Det framhävs även att hemarbete bidrar till att företag förlorar en viktig del i det informella lärandet. Detta på grund av ett minskat personligt nätverkande mellan medarbetarna (Kurland & Bailey, 1999).

Van der Lippe & Lippényi (2019) lyfter vidare fram att motivation, och således prestation, inte enbart är beroende av hur varje enskild anställd arbetar hemifrån. Det påverkas till stor grad av i vilken utsträckning även kollegorna och cheferna arbetar hemifrån. När flertalet

jobbar hemifrån samtidigt blir det svårare att koordinera och kontrollera vad alla gör. Det medför i sin tur svårigheter för företaget att säkerställa att den anställde utför sina arbetsuppgifter i linje med företagets intresse.

Gruppsamhörighet relaterar även till Maslows (1943) behovspyramid. I denna ingår bland annat trygghetsbehov och kärleksbehov. Trygghetsbehovet handlar om individens behov av att känna sig trygg i sin omgivning, däribland även på sin arbetsplats. Därefter följer behovet av kärlek, där känslan av tillgivenhet och tillhörighet blir av vikt. Individen behöver enligt Maslow (1943) skapa relationer och känna en gemenskap. Som tidigare nämnt innebär hemarbete att det blir svårare för kollegor och chefer att bibehålla kontakt (Raiborn & Butler, 2009; Van der Lippe & Lippényi, 2019). Dagens miljö är dock så pass teknologidriven att möten och kommunikation mellan individer är möjliga trots utebliven fysisk kontakt. Däremot kan ett digitalt möte inte helt ersätta upplevelsen av ett fysiskt möte (Babulak, 2009). Ovanstående resonemang indikerar på att en icke-tillfredsställande nivå av grupsamhörighet har en negativ påverkan på prestation och motivation.

Kopplat till yttre motivationsfaktorer argumenteras det sammanfattningsvis för att den övervägande effekten av hemarbete blir negativ. Detta leder fram till studiens första hypotes:

Hypotes 1: Yttre motivation påverkas negativt vid en ökad frekvens av hemarbete

Inre motivation

Herzberg (1968) samt Bassett-Jones & Lloyd (2005) menar att de inre motivationsfaktorerna ger störst avkastning. Detta i jämförelse med de yttre motivationsfaktorer som företag tenderar att fokusera på. Inre faktorer har även en mer långsiktig effekt på den anställdes motivation.

Tidigare forskning av Deci & Ryan (2000) visar också att inre motivation har ett starkt samband med prestation hos den anställde.

Anställda som upplever att de har ett berikande jobb uppnår ofta en högre grad av inre motivation och presterar därav bättre (Callahan et al., 2003; Herzberg, 1968). Ett berikande jobb kan innebära varierande och/eller intressanta arbetsuppgifter (Callahan et al., 2003). Ytterligare en viktig drivkraft för den inre motivationen utgörs av utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen (Herzberg, 1968; Raiborn & Butler, 2009). Vid hemarbete minskar involvering i sociala nätverk, såsom luncher eller samtal med kollegor. Detta kan skapa en känsla av social isolering, vilket över tid kan komma att påverka den anställdes möjlighet till karriärutveckling (Raiborn & Butler, 2009). Således är kollegor och chefer viktiga faktorer även inom inre motivation, men i detta fall relaterat till erkännande (Herzberg, 1968; Maslow, 1943). Det finns vidare risk för att den anställde vid hemarbete upplever en känsla av osynlighet och att hen inte blir uppmärksammas för sitt utförda arbete (Kurland & Bailey, 1999). Dagens teknologiska hjälpmedel kan även i detta fall motverka denna effekt något (Babulak, 2009).

Maslow (1943) beskriver vidare att individer har ett självhävelsebehov som uppkommer av att varje individ önskar att värdera sig själv högt. Detta görs dels genom en önskan om styrka, prestation, tillräcklighet och frihet, men även genom en önskan av att få respekt och förtroende från andra personer (Maslow, 1943). Hemarbete främjar dessa aspekter ytterligare. När företag visar tillit till sina medarbetare har detta visat sig kompensera för den bristfälliga övervakning som hemarbete medför. Vid hemarbete är det den anställde som får erhålla det övervägande ansvaret för sin arbetsprocess och produktivitet (Felstead et al., 2003).

Studier indikerar på en ökad produktivitet hos anställda vid hemarbete (Raiborn & Butler, 2009; Van der Lippe & Lippényi, 2019). Detta med anledning av den flexibla och autonoma karaktär som hemarbete uppvisar (Raiborn & Butler, 2009; Van der Lippe & Lippényi, 2019; Vega, Anderson & Kaplan, 2014). Det upplevs bland annat positivt i form av tidsbesparingar för den anställde relaterade till transport till och från arbetet (Kurland & Bailey, 2002; Raiborn & Butler, 2009). Bieffekten av flexibiliteten är emellertid den reducerade och otydliga gräns mellan arbete och fritid som hemarbete medför. Resultatet kan leda till att individer istället arbetar fler timmar. Det kan i sin tur innebära en förhöjd risk för utbrändhet för den anställde (Fried, Levi & Laurence, 2008; Raiborn & Butler, 2009).

Gällande inre motivationsfaktorer argumenteras det sammanfattningsvis för att den övervägande effekten av hemarbete blir positiv. Därav följer studiens andra hypotes:

Hypotes 2: Inre motivation påverkas positivt vid en ökad frekvens av hemarbete

Kön relaterat till hemarbete

Med tanke på flexibiliteten som uppstår vid hemarbete är det idag fler som önskar att få jobba hemifrån. Det finns emellertid en skillnad mellan könen, där kvinnor i större utsträckning önskar detta (Mokhtarian, Bagley & Salomon, 1998). En anledning är att kvinnor i större utsträckning ansvarar för sysslorna i hemmet. Vid hemarbete upplever kvinnor därav att de lättare kan anpassa arbetslivet med familjelivet (Chung & Van der Lippe, 2018; Mokhtarian et al., 1998; Pérez, Pilar de Luis Carnicer & Martínez Sánchez, 2002). Det har också framkommit att kvinnor är bättre på att skapa balans mellan just arbete och familjeliv (Sullivan & Lewis, 2001). Paradoxalt nog argumenteras det även för att hemarbete kan resultera i en ökad svårighet för kvinnor att hitta en fungerande balans mellan arbete och familjeliv (Golden, Veiga & Simsek, 2006).

Sullivan & Lewis (2001) presenterar att män som arbetar hemifrån inte tar ett större ansvar för hemmets sysslor. När män väljer att arbeta hemifrån är det främst för att enbart arbeta (Webster, 1996). Fördelningen av hemsysslor har dock blivit allt jämnare mellan kvinnor och män under de senaste decennierna (SOU 2014:28). Det finns även skillnad i hur män och kvinnor strukturerar upp sitt hemarbete. Män har vanligtvis ett specifikt arbetsrum där de arbetar. Kvinnor sitter oftare i exempelvis köket eller vardagsrummet. Därav blir det lättare för män att bibehålla arbetsro jämfört med kvinnor som lättare distraheras av hemrelaterade sysslor (Webster, 1996).

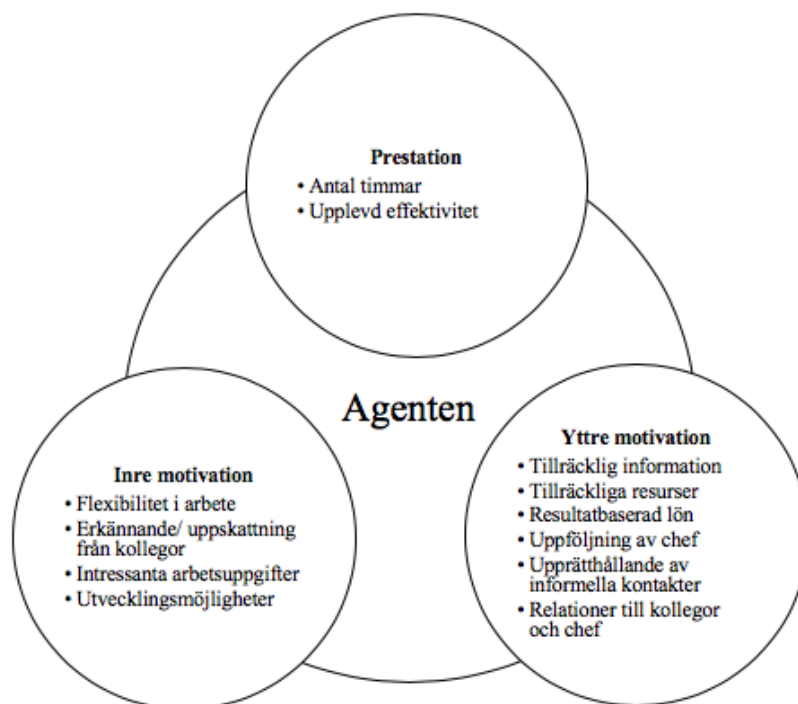
Då det finns skillnader i hur män och kvinnor förhåller sig till hemarbete blir det således relevant att se om även motivationen skiljer sig åt mellan könen. Detta leder till skapandet av studiens tredje hypotes:

Hypotes 3: Det finns en skillnad i hur motivationen hos män och kvinnor påverkas vid en ökad frekvens av hemarbete

Konceptuellt ramverk för hemarbete och motivation, samt prestation

Som framgår av teoriavsnittet finns det olika aspekter att ta hänsyn till både när det gäller företagets kontroll och individens motivation. För att förtydliga teorin har vi delat upp den i tre huvudbegrepp som syns i figuren nedan. Inom dessa har vi vidare lyft fram aspekter som studiens undersökning och tillika enkät byggs upp av.

Figur 1. Konceptuellt ramverk för hemarbete och motivation, samt prestation



METOD

Val av forskningsdesign

Studien är av explorativ karaktär och utgår från en hypotetisk-deduktiv metod. Tre hypoteser har formulerats som antingen bekräftas eller förkastas (Dresch, Lacerda & Antunes, 2015) beroende på undersökningens resultat. Primärdata i kvantitativ form har insamlats genom en enkätundersökning. Därav klassificeras denna studie som en tvärsnittsdesign (Bryman & Bell, 2017). Undersökningen har möjliggjort ett utforskande av eventuella sambandsmönster mellan en ökad frekvens av hemarbete och motivation, men också om det förekommer variationer mellan individer (Bryman & Bell, 2017).

Operationalisering

Studiens syfte och frågeställning utgår från tre större begrepp: motivation, prestation och hemarbete. För att kunna samla in kvantitativa data kring begreppen har vi arbetat fram olika indikatorer. Indikatorerna motsvarar mått för vardera begrepp (Bryman & Bell, 2017). Begreppet motivation är svårt att bryta ner till en mätbar variabel då den innefattar flera olika kategorier. Vi har därför delat upp motivation i två mindre begrepp; yttre och inre motivation.

Yttre motivation

Det har även varit nödvändigt att bryta ner yttre motivation till flertalet indikatorer. Indikatorerna har utarbetats från olika motivationsstudier, där återkommande begrepp i forskningen har lyfts fram. Genom att använda flera olika indikatorer minskar risken för att missa aspekter för begreppet (Bryman & Bell, 2017).

Tabell 1. Indikatorer kopplade till begreppet yttre motivation

Begrepp	Indikatorer
Yttre motivation	Tillräcklig information Tillräckliga resurser Resultatbaserad lön Uppföljning av chef Upprätthållande av informella kontakter Relationer till kollegor och chefer

Inre motivation

I enlighet med ovanstående resonemang kring yttre motivation, har även flertalet indikatorer arbetats fram för att kvantitativt kunna mäta begreppet inre motivation.

Tabell 2. Indikatorer kopplade till begreppet inre motivation

Begrepp	Indikatorer
Inre motivation	Flexibilitet i arbetet Erkännande/uppskattning från kollegor/chef Intressanta arbetsuppgifter Utvecklingsmöjligheter

Vi anser att det krävs ett förtydligande kring indikatorn erkännande. Denna hade rimligtvis också kunnat kategoriseras inom den yttre motivationens bekräftelse. Vi har valt att placera erkännande inom inre motivation utefter Herzbergs (1968) indelning av motivationsfaktorer.

Prestation

Motivation härleds som tidigare diskuterats från begreppet prestation. Vi har trots tidigare nämnda svårighet i mätning valt att ta fram två indikatorer i syfte att beskriva hur de anställda upplever sin egen prestation vid hemarbete.

Tabell 3. Indikatorer kopplade till begreppet prestation

Begrepp	Indikatorer
Prestation	Upplevd effektivitet Antal arbetstimmar

Hemarbete

Gällande begreppet hemarbete förekommer ett antagande om att de deltagande företagen uppvisar ett ökat hemarbete till följd av COVID-19. Vi vill vidare mäta till vilken grad frekvensen av hemarbete har ökat. Detta görs genom att fråga om antal dagar de anställda arbetade hemifrån både innan COVID-19 och efter.

Studiens variabler

Den oberoende variabeln blir i detta fall hemarbete och den beroende variabeln blir motivation. Det är viktigt att poängtera att relationen mellan dessa inte alltid behöver se likadan ut. Anledningen till att vi väljer denna definition, är för att det är den förändrade frekvensen av hemarbete som i detta fall antas leda till en ökad alternativt minskad motivation.

Urval

Val av företag

Undersökningen har baserats på ett bekvämlighetsurval, som är en variant av ett icke-sannolikhetsurval (Bryman & Bell, 2017). En intresseförfrågan mailades ut till företag av olika storlek där vi antog att en ökad frekvens av hemarbete var aktuellt. Via allabolag.se valdes företag i de närliggande områdena Lund och Malmö. Då vi utifrån detta inte fick in tillräckligt många deltagande företag valde vi att även utgå från alla verksamma företag på Ideon i Lund. Anledningen till detta var att vi ansåg att det var ett effektivt sätt att komma i kontakt med flertalet företag.

Enligt Bryman & Bell (2017) medför ett icke-sannolikhetsurval svagheter som bidrar till svårigheter i att generalisera studiens resultat. Syftet med studien är dock att skapa en bredare förståelse för ämnet, vilket vi möjliggör trots minskad generaliserbarhet. Se vidare diskussion kring detta i reliabilitets- och validitetsavsnittet.

Respondenter

Från början genomfördes korrelationstester utifrån undersökningens alla 379 respondenter som arbetade hemifrån i olika utsträckning. Resultatet av det visade dock ingen signifikant korrelation mellan hemarbete och motivation. Därav ansåg vi att det var av större intresse att enbart titta på de som faktiskt arbetar hemifrån hela arbetsveckan. Det var 239 respondenter som svarade att de arbetar hemifrån fem dagar i veckan. Därmed blev det dem som inkluderades i analysen. Respondenterna presenteras närmare i resultat- och analysavsnittet.

Det är osäkert hur många av företagens anställda som har fått tillgång till enkäten eftersom företagen internt har skickat den vidare. Det går därmed inte med säkerhet att fastställa svarsbortfallets storlek. Bryman & Bell (2017) hävdar dock att bortfallet inte blir av lika stor relevans när undersökningen inte grundar sig på ett sannolikhetsurval.

Beskrivning av forskningsinstrument

Enkäten är skriven på engelska för att så många anställda som möjligt skulle kunna delta. Länken för enkäten fanns tillgänglig för respondenterna att besvara under två veckor. Frågorna är slutna och består av påståenden som respondenterna tar ställning till utifrån en förutbestämd horisontell skala från 1 till 5. Förutbestämda svarsalternativ förenklar respondenternas förståelse av vad en fråga hänvisar till. Det medför även att enkäten går snabbare att svara på. Då uppföljningsfrågor inte är möjliga, har vi strävat efter att formulera så tydliga enkätfrågor som möjligt för att minimera risken för missförstånd. Detta har vi bland annat gjort med hjälp av en mindre pilotstudie. Tio respondenter fick ge feedback på enkätens kvalitet innan den skickades ut till det faktiska urvalet (Bryman & Bell, 2017). Enkäten innehöll även ett antal kontrollfrågor relaterade till andra faktorer än motivation, som kan

tänkas påverka resultatet. Detta för att minska eventuella skevheter i studiens resultat. Se resultat- och analysavsnitt för närmare presentation av dessa.

Därutöver har vi inlett enkäten med ett introduktionsbrev som förklarar studiens syfte och relevans. Här återfinns även uttryckliga instruktioner gällande hur enkäten ska besvaras. Vi har varit tydliga med att garantera att respondenternas svar är helt och hållet anonyma för att de skulle känna sig trygga i sitt deltagande (se bilaga A och B för introduktionsbrev samt enkät).

Beskrivning av dataanalys

Typ av variabler

Majoriteten av enkätfrågornas svarsalternativ är uppställda i en skala mellan 1 och 5. Svarsalternativen skulle därmed kunna klassificeras som ordinalvariabler. Enligt Bryman & Cramer (2011) diskuteras det kring att denna typ av skala även går att kategorisera som intervallvariabler. Framför allt i fall såsom detta, där flera frågor summeras för att mäta samma sak. Vi valde således att definiera svarsalternativen som intervallvariabler, då dessa medför större möjligheter till att kunna utföra statistiska tester. Svarsalternativen till fråga 14, 19 och 22 klassificeras som nominalvariabler då dessa enbart går att kategorisera och inte rangordnas (Bryman & Cramer, 2011).

Tillvägagångssätt vid dataanalys

Med hjälp utifrån Wahlgren (2012) bearbetades vår insamlade data i SPSS. Inledningsvis genomfördes en omkodning av svaren gällande frekvensen av hemarbete. Detta då enkäten bestod av kvalitativa svarsalternativ (fråga 2 och 3). Svaren kvantifierades genom kodning till nya värden för vardera svarsalternativ (se bilaga C). Variabeln hemarbete skapades därefter

genom differensen mellan antalet dagar av hemarbete innan och efter COVID-19. På så sätt speglar variabeln den förändrade frekvensen av hemarbete. Vidare var påståendena ställda utifrån både positiva och negativa vinklar. Dessa kodades om till att alla svar gick åt det positiva hållet. Vi skapade därefter ett index för både yttre och inre motivation samt prestation. Indexen bestod av frågorna som hänvisar till de olika indikatorer vi tagit fram för vardera begrepp (se operationalisering).

För att undersöka sambandet mellan hemarbete och vardera begrepp, samt enskilda frågor, utfördes därefter korrelationstester i form av Pearsons r . Korrelationstester utfördes även uppdelat utefter kön- samt branschtillhörighet. Värdet på dessa tester är antingen positivt eller negativt och fördelas mellan 0 och 1. I samband med korrelationskoefficienten blir det av vikt att redovisa signifikansnivån. En statistiskt signifikant korrelation innebär att risken att förkasta en sann nollhypotes minskar. Det vill säga att sambandet mellan variablerna troligen är befintligt och inte beroende av tillfälligheter (Bryman & Bell, 2017; Bryman & Cramer, 2011). De generellt accepterade signifikansnivåerna bedöms befinna sig under .05 samt .01. Enligt Bryman & Cramer (2011) går det även att argumentera för att en accepterad signifikansnivå skulle ligga under .1. Nivåer nära detta värde kan fortfarande påvisa något av relevans.

För att slutligen undersöka huruvida kontrollfrågorna (se resultat- och analysavsnitt) hade någon påverkan på resultatet delade vi upp svarsalternativen i olika grupper. Grupperingen för antalet önskade dagar av hemarbete och teambaserade uppgifter gjordes utifrån vardera svarsalternativ. Frågorna kring oro/stress över COVID-19, samt allierade mål delades istället upp utifrån låg respektive hög nivå. De som svarade 1 eller 2 kategoriserades som låg nivå, och de som svarade 4 eller 5 som hög nivå. Alternativ 3 tolkades som neutralt. Därefter utförde

vi Pearsons r och kunde på så sätt se om korrelationen förändrades jämfört med tidigare resultat.

Studiens reliabilitet och validitet

Reliabilitet

Huvudsyftet med att skapa reliabilitet är att utforma en konsekvent mätning av variabler. Detta för att undvika att resultatet påverkas av slumpmässiga faktorer. Kopplat till extern reliabilitet blir det relevant att diskutera studiens replikerbarhet (Bryman & Bell, 2017). Det finns en viss problematik kring att återskapa denna studie. Detta på grund av att den genomförs under en pandemi, vilket oundvikligen kan inverka på resultatet. För att kunna uttala oss om COVID-19s påverkan, och således styrka replikerbarheten, har en kontrollfråga formulerats. Frågan ämnar att urskilja om COVID-19 ger effekt på korrelationen mellan hemarbete och motivation. Det är även värt att lyfta att det både på samhälls- och företagsnivå kan uppkomma kriser av olika slag. Dessa kan gå att likna med några av de effekter som förekommer under rådande situation. Då studiens tillvägagångssätt i övrigt är väl beskrivet ser vi därmed en möjlighet i att upprepa studien även vid förhållanden där COVID-19 inte är en faktor.

Studiens interna reliabilitet styrks av att vi använder flera indikatorer för vardera mått. Vi har utfört ett Cronbachs alpha-test i ett försök att mäta den interna reliabiliteten (Bryman & Cramer, 2011). Detta har gjorts både för yttre och inre motivation, samt för begreppet motivation sammantaget. Koefficienterna för Cronbachs alpha anges i tabellen nedan. En djupare diskussion kring värdet på Cronbachs alpha går att finna i bilaga D.

Tabell 4. Cronbachs alpha

Begrepp	Cronbachs alpha
Yttre motivation	0.462
Inre motivation	0.556
Motivation	0.693

Validitet

Validitet infinner sig när mätningar av ett koncept faktiskt mäter det specifika koncept som avses att mätas. Som nämnt i urvalsavsnittet utgår studien från ett icke-sannolikhetsurval. Relaterat till extern validitet blir det därav svårt att generalisera studiens resultat (Bryman & Bell, 2017). Vi har däremot försökt skapa en bredare bild av vårt urval genom att respondenterna verkar i flera olika branscher. På så sätt går det att uttala sig i en större utsträckning än om vi enbart undersökt ett företag eller en bransch.

I denna studie är det hemarbete som antas påverka motivation. Med det sagt, innebär det inte att hemarbete nödvändigtvis är en ensamstående faktor för denna påverkan. Det kan finnas flertalet andra faktorer som kan vara av betydelse i relationen mellan dessa variabler. I ett försök att förstå om det faktiskt är hemarbete som är den utlösande faktorn har vi utformat flertalet kontrollfrågor. Detta för att kunna lokalisera andra faktorer betydelse för vårt resultat, och således öka den interna validiteten (Bryman & Bell, 2017).

Studien uppnår även en god begreppsvaliditet då vi har skapat hypoteser med utgångspunkt i tidigare forskning (Bryman & Bell, 2017). För att undvika missvisande teorier och mätningar av variabler, använde vi oss dels av äldre och väletablerade teorier, men även av nyare forskning. För att mäta frekvensen av hemarbete, ansåg vi att antal dagar som de anställda arbetade innan och efter COVID-19 speglar detta begrepp på ett tydligt sätt.

Vi har även eftersträvat ekologisk validitet genom att använda en enkät som forskningsinstrument. Ekologisk validitet hänvisar till brister i att fånga respondenternas verkliga uppfattning om bland annat deras attityder och tankesätt. Detta kan uppkomma när respondenterna tas ur sina naturliga sammanhang vid deltagande i olika undersökningar (Bryman & Bell, 2017). Det kan argumenteras för att denna effekt är mindre vid enkäter än vid exempelvis intervjuer. Respondenterna ges trots allt större möjlighet att delta i vår enkät i sin vardagliga miljö utefter egna preferenser om var och när det passar dem bäst.

RESULTAT OCH ANALYS

Överblick av respondenterna

Tabellen nedan ger en överblick av de 239 respondenter som angav att de numera arbetar hemifrån fem dagar i veckan. För att få en övergripande uppfattning om respondenternas bakgrund har enkäten inkluderat frågor relaterat till kön och bransch. Detta för att kunna gruppera respondenterna och undersöka dess eventuella påverkan på resultatet. Kön är relativt jämnt fördelat mellan män (53%) och kvinnor (46%). Branschtillhörigheten är mer utspridd, vilket följer av bekvämlighetsurvalet. Kategoriseringen av branscher har gjorts utefter information på allabolag.se. De största branscherna utgörs av livsmedelsframställning (27%) och partihandel (26%).

Tabell 5. Övergripande information om respondenterna

Kategori	Alternativ	Antal	Procent (%)
Kön	Man	126	53
	Kvinna	110	46
	Annat	3	1
Bransch	Livsmedelsframställning	64	27
	Partihandel	61	26
	Bygg, Design & Inredningsverksamhet	40	17
	Data, IT & Telekommunikation	27	11
	Utbildning, Forskning & Utveckling	21	9
	Teknisk Konsultverksamhet	7	3
	Bank, Finans & Försäkringar	5	2
	Juridik, Ekonomi &	4	2

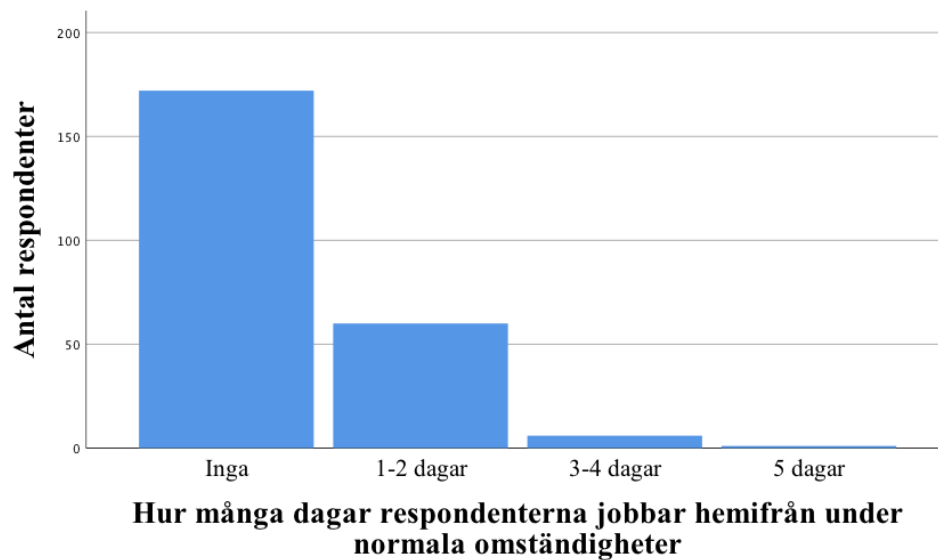
Konsulttjänster		
Offentlig Förvaltning & Samhälle	2	1
Företagstjänster	2	1
Har ej uppgett	6	3

I tillägg till ovanstående information har vi ställt ytterligare kontrollfrågor för att kunna dra slutsatser kring hur respondenternas svar kan ha påverkats av några utvalda faktorer. Inledningsvis frågade vi om önskat antal dagar av hemarbete under normala omständigheter. Detta för att fånga upp individers preferenser och dess eventuella påverkan på studiens resultat. En annan kontrollfråga berör huruvida de anställda uppfattar att deras mål är i linje med företagets. Om målen är allierade eller inte kan bidra till insikter relaterat till kontroll och agentproblematikens påverkan. Vidare frågade vi om den generella oro- och stressnivån kopplat till COVID-19. Detta med hänsyn till att det kan inverka på hur respondenterna även besvarar övriga frågor. Slutligen har vi frågat om till vilken grad respondenternas arbetsuppgifter är teambaserade. Detta då det kan komma att påverka företagets möjlighet till kontroll över de anställdas arbete. Kontrollfrågornas påverkan kommer vi återkoppla till senare i avsnittet.

Hemarbete

Nedan presenteras ett diagram över hur mycket respondenterna arbetade hemifrån under normala omständigheter, det vill säga innan COVID-19. Då analysen enbart utgår från de som har angett att de efter COVID-19 arbetar hemifrån fem dagar i veckan, blir det tydligt att frekvensen har ökat markant. Majoriteten av respondenterna har gått från att arbeta hemifrån noll dagar till numera fem dagar i veckan.

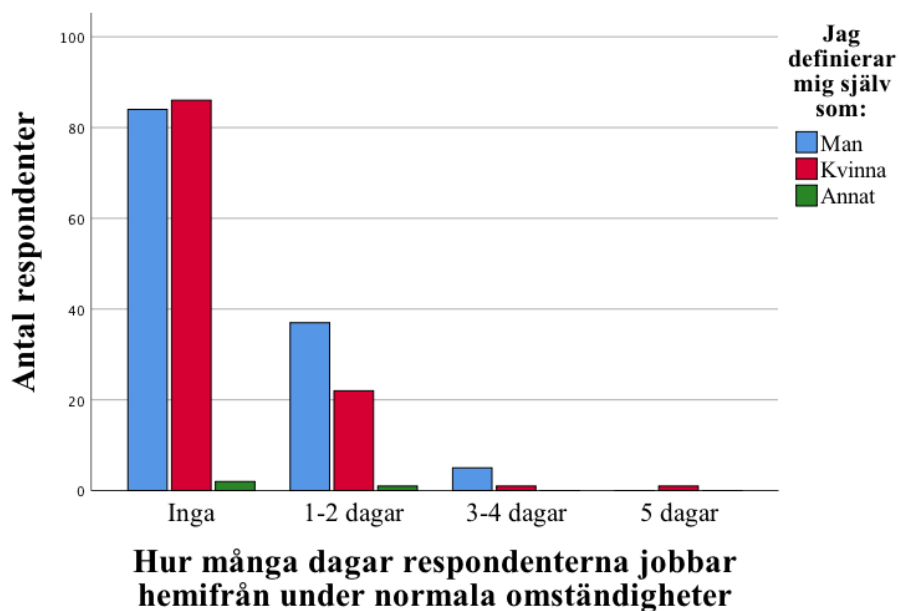
Diagram 1. Frekvens av hemarbete innan COVID-19



Hemarbete utefter kön

Nedanstående diagram visar fördelningen över hur hemarbetet såg ut innan COVID-19 utifrån kön. Diagrammet visar att frekvensen mellan könen har ökat i ungefär samma utsträckning.

Diagram 2. Frekvens av hemarbete innan COVID-19 utefter kön



Enkäten innefattade även ett svarsalternativ där respondenten identifierade sig som annat än man eller kvinna. Svarefrekvensen för detta alternativ är dock för låg för att det vidare ska bli relevant att analysera korrelationen för dessa individer.

Yttre motivation och hemarbete

Den yttre motivationen undersöktes utifrån en rad olika indikatorer som sedan slogs ihop till en variabel. Frågorna i enkäten utgick från om respondenten upplevde att hen (1) får tillräcklig information från företaget, (2) har de resurser som behövs för att utföra arbetet hemifrån, (3) har resultatbaserad lön, såväl som hens uppfattning kring hur (4) uppföljning från chef, samt (5) relationen till kollegor har påverkats av hemarbete. Gruppsamhörigheten med kollegor undersöktes utifrån två frågor. Dels om anställda fortfarande bibehåller en informell kontakt, men också om respondenten upplever att relationen har påverkats negativt av att jobba hemifrån.

Tabell 6. Korrelation mellan hemarbete och yttre motivation

Indikatorer/begrepp	Korrelation (<i>r</i>) med ökad frekvens av hemarbete	Signifikansnivå	Antal respondenter (n)
Tillräcklig information	-.039	.546	239
Tillräckliga resurser	-.184**	.004	239
Resultatbaserad lön	.025	.696	239
Uppföljning av chef	-.018	.782	239
Upprätthållande av informella kontakter	-.019	.770	239
Relationer till kollegor och chefer	-.113	.081	239
Yttre motivation sammantaget	-.105	.107	239

** Korrelationen är signifikant på .01-nivån (2-sidig)

* Korrelationen är signifikant på .05-nivån (2-sidig)

Frågan rörande resurser (fråga 7) är den enda indikatorn för de yttre motivationsfaktorerna som påvisar en signifikant negativ korrelation (-.184). Frågan avser att besvara hur de anställda uppfattar sina arbetsförhållanden vid hemarbete. Då korrelationen är negativ upplever en del av respondenterna att de vid en ökad frekvens av hemarbete inte erhåller tillräckliga resurser. Vid hemarbete har de anställda rimligen inte tillgång till alla resurser som de har på kontor. Resurserna kan exempelvis avse enskilda arbetsrum med tillhörande anordningar, eller jämlik teknisk support (Raiborn & Butler, 2009). En del kanske inte har tillgång till ergonomiska hjälpmedel (Nakrošienė et al., 2019) såsom skrivbord, kontorsstolar och datorskärmar. Hemarbete kan till följd av detta påverka arbetsron negativt. Försämrade arbetsförhållanden kan vidare leda till att balansen mellan arbete och fritid blir lidande (Raiborn & Butler, 2009). Det kan i sin tur påverka prestationen. Utifrån företagets sida blir detta problematiskt. Det leder till ökad risk kopplat till om den anställdes agerande ligger i linje med företagets önskan. Osäkerheten bidrar därför till att det ligger i företagets intresse att säkerställa en tillräcklig resursbas även för hemarbetare.

Kopplat till övervakning visar resultatet överraskande nog att denna, utifrån våra valda indikatorer, inte har minskat vid hemarbete. Det ser vi genom att indikatorerna tillräcklig information (fråga 5) och uppföljning av chefer (fråga 9) inte uppvisar någon korrelation med hemarbete. Resultatet talar således emot tidigare teorier som hävdar att kontrollen över de anställda minskar vid hemarbete (Felstead et al., 2003; Raiborn & Butler, 2009; Van der Lippe & Lippényi, 2019). En ökad mängd anställda som arbetar hemifrån samtidigt borde medföra ytterligare svårigheter för företaget att koordinera och kontrollera i samma utsträckning (Van der Lippe & Lippényi). Det kan i sin tur kan leda till ett ökat opportunistiskt beteende. I detta fall uppvisar resultatet däremot ingen agentproblematik kopplat till övervakning.

De teknologiska förutsättningarna kan spela stor roll för resultatet kring övervakning. Företag kan använda sig av tjänster såsom exempelvis Zoom och Skype för att underlätta kommunikation och support (Babulak, 2019). Därmed kan företag fortfarande övervaka sina anställda på ett effektivt sätt, trots att de inte träffas fysiskt. Detta är något som både gynnar företag, men också den anställde, då det bidrar till att den yttre motivationen bibehålls.

Det är vidare av intresse att lyfta fram frågan angående påverkan på relationen till kollegor vid ett ökat hemarbete (fråga 18). Korrelationen är negativ (-.113) med en signifikansnivå som ligger nära .1. Frågan relaterar till om den anställde upplever gruppsamhörighet, vilket har ett positivt samband med prestation (Jungert et al., 2018; Van der Lippe & Lippényi, 2019). Utefter tidigare forskning (Maslow, 1943; Raiborn & Butler, 2009; Van der Lippe & Lippényi, 2019) är det rimligt att individer som arbetar hemifrån fem dagar i veckan löper en större risk för social isolering. De uppnår därmed inte heller den nivå av gruppsamhörighet som resulterar i bibehållen motivation. Detta är i enlighet med kontexten som respondenterna vid svarstillfället befann sig i. Respondenterna som undersökts träffar inte sina kollegor fysiskt i samma utsträckning. Tidigare forskning menar att även denna aspekt påverkas ytterligare när flera anställda jobbar hemifrån samtidigt (Van der Lippe & Lippényi, 2019), vilket tillika är fallet för respondenterna.

Trots att resultatet för relationen med kollegorna är i enlighet med teorin, är det oväntat att vårt resultat enbart uppvisade en svag negativ korrelation för denna indikator. Liksom för övervakningen, kan även denna indikatorns resultat bero på de förbättrade förutsättningar som dagens teknologi ger upphov till (Babulak, 2019). Betydelsen av teknologiska hjälpmedel kan bevisas genom indikatorn upprätthållande av informella kontakter (fråga 17), då denna inte uppvisade någon korrelation med hemarbete. Utan teknologiska verktyg borde relationen till

kollegor ha påvisat en betydligt starkare negativ korrelation då kontakterna följaktligen hade varit svårare att upprätthålla. Resultatet är emellertid positivt både för den anställda och företag i jämförelse med tidigare forskning, då de får ett mer fördelaktigt utfall tack vare denna faktor.

Det finns vidare ingen signifikant korrelation mellan hemarbete och indikatorn resultatbaserad lön (fråga 14). Endast 39 av 239 respondenter angav att de har en resultatbaserad lön. Det indikerar på att det idag är vanligare att företag använder andra typer av incitament. Vi har dock inte frågat om respondenternas yrkesroll, vilket kan vara av betydelse för vilken typ av incitament som används. Därmed blir denna aspekt svår att analysera vidare. Det är emellertid rimligt att lönen för de flesta tjänster inte påverkas av hemarbete då respondenternas anställning inte bör ha förändrats. Det är därav inte ett överraskande resultat att inget samband syns för denna indikator.

Hypotes 1: Yttre motivation påverkas negativt vid en ökad frekvens av hemarbete

Som följer av ovanstående resultat och analys har det sammanfattningsvis för hela begreppet yttre motivation inte påvisats ett tillräckligt starkt samband med hemarbete (-.105). Till följd av detta förkastas studiens första hypotes. Däremot är det relevant att belysa att signifikansnivån befinner sig nära .1. Det skulle trots allt kunna tyda på att ett negativt samband kan föreligga.

Yttre motivation och hemarbete utefter kön

Kopplat till yttre motivation visar korrelationstesterna intressant nog att det finns en signifikant skillnad mellan män och kvinnor. Den sammantagna variabeln yttre motivation uppvisar en signifikant negativ korrelation (-.200) för män. För de kvinnliga respondenterna finns det nästintill ingen korrelation alls

Tabell 7. Korrelation mellan hemarbete och yttre motivation utefter kön

Indikatorer/begrepp	Korrelation (<i>r</i>) med ökad frekvens av hemarbete Män / Kvinnor	Signifikansnivå Män / Kvinnor	Antal respondenter (<i>n</i>) Män / Kvinnor
Tillräcklig information	-.110 / .052	.222 / .588	126 / 110
Tillräckliga resurser	-.248** / -.091	.005 / .343	126 / 110
Resultatbaserad lön	.008 / .131	.930 / .171	126 / 110
Uppföljning av chef	-.028 / -.008	.753 / .931	126 / 110
Upprätthållande av informella kontakter	-.097 / .076	.282 / .430	126 / 110
Relationer till kollegor och chefer	-.155 / -.093	.084 / .336	126 / 110
Yttre motivation sammantaget	-.200* / .016	.025 / .870	126 / 110

** Korrelationen är signifikant på .01-nivån (2-sidig)

* Korrelationen är signifikant på .05-nivån (2-sidig)

Indikatorn som utmärkte sig mest vid jämförelse mellan könen var, liksom för det generella resultatet ovan, tillräckliga resurser (fråga 7). Det är emellertid intressant att det enbart finns en signifikant negativ korrelation för de manliga respondenterna (-.248). Enligt tidigare teorier tenderar män att vara mer beroende av att ha ett fysiskt kontor (Webster, 1996). En arbetsplats i samma stil som ett kontor finns möjligen inte att tillgå i hemmet. Det kan i sin tur medföra att män upplever större svårigheter i att upprätthålla arbetsro. Kvinnor uppfattar möjligen inte denna brist i samma utsträckning, då de lättare har visat sig kunna utföra sitt arbete i exempelvis kök och vardagsrum (Webster, 1996).

Inre motivation och hemarbete

Begreppet inre motivation undersöktes också utifrån olika indikatorer som summerades till en variabel. Enkätens frågor utgick från om respondenten upplevde att hen (1) kan strukturera sitt arbete på ett bättre sätt vid hemarbete, (2) får likvärdig uppskattning för sitt utförda arbete, (3) har intressanta arbetsuppgifter, samt (4) får tillräckliga utvecklingsmöjligheter inom företaget. Trots att den inre motivationen är komplex och härstammar från individen själv, kan det vara av vikt för företaget att aktivt försöka främja denna.

Tabell 8. Korrelation mellan hemarbete och inre motivation

Indikatorer/begrepp	Korrelation (<i>r</i>) med ökad frekvens av hemarbete	Signifikansnivå	Antal respondenter (n)
Flexibilitet i arbetet	-.171*	.008	239
Erkännande/uppskattning från kollegor/chef	-.108	.097	239
Intressanta arbetsuppgifter	-.098	.131	239
Utvecklingsmöjligheter	-.061	.347	239
Inre motivation sammantaget	-.169*	.009	239

** Korrelationen är signifikant på .01-nivån (2-sidig)

* Korrelationen är signifikant på .05-nivån (2-sidig)

Inom inre motivation är det endast indikatorn gällande struktureringen av arbetet (fråga 6) som uppvisar en signifikant korrelation (-.171). Frågan är tänkt att spegla flexibiliteten i arbetet. Teorin pekar på att hemarbete för många innebär en ökad flexibilitet (Raiborn & Butler, 2009; Van der Lippe & Lippényi, 2019; Vega et al., 2014). Det är därför intressant att denna studies resultat istället påvisar ett negativt samband. En anledning till att de anställda

inte upplever att hemarbete är mer flexibelt kan vara för att de har svårt att bibehålla en balans mellan arbete och fritid (Fried et al., 2008; Kurland & Bailey, 2002; Raiborn & Butler, 2009).

Flexibiliteten skulle även kunna upplevas vara låg på grund av att den anställde känner att hen misslyckas med struktureringen av arbetet. Detta kan i sin tur influera självhävelsebehovet (Maslow, 1943). Känslan av prestation och tillräcklighet kan bli negativt påverkad till följd av hemarbetets problematik kring strukturering (Carr, 2020). Vid hemarbete är det i större grad den anställde som själv ansvarar för sin arbetsprocess (Felstead et al., 2003). Den givna tilliten kan alla enligt vårt resultat inte hantera i praktiken. Agentteorins egenintresse (Eisenhardt, 1989) kan här komma in som en inverkan faktor. Egenintresset kan bidra till att individer, medvetet eller undermedvetet, faktiskt inte strukturerar upp sitt arbete på bästa sätt. Företag bör därav säkerställa att stöd finns för de anställda som upplever svårigheter i struktur och planering av arbetet på egen hand. Detta för att undvika ovanstående problematik.

Vidare är det av intresse att belysa frågan om uppskattning (fråga 13). Denna uppvisar en korrelation på -0.108 med en signifikansnivå under $.1$. Det indikerar på att anställda upplever att de arbetar hemifrån utan att bli tillräckligt uppmärksammade. Därmed löper de en större risk för att känna sig osynliga och isolerade vid hemarbete (Kurland & Bailey, 1999; Raiborn & Butler, 2009). Detta kan även leda till att självhävelsebehovet utifrån respekt och förtroende från andra (Maslow, 1943) påverkas åt det negativa hållet. Det finns som tidigare nämnt tekniska hjälpmedel som underlättar kommunikation och feedback. Dessa ersätter emellertid inte fysiska möten fullt ut (Babulak, 2009). Detta blir möjligen extra påtagligt ur aspekten att både ge och få uppskattning. För en del faller det sig inte lika naturligt att exempelvis ringa upp och berömma någon som att i förbifarten ge beröm på kontoret. Denna aspekt kan påverka huruvida den anställde trivs på jobbet, vilket i sin tur influerar hur den inre

motivationen utvecklas. Företag bör således fokusera på att de anställda upplever att de får tillräcklig uppskattning. Vid mindre visad uppskattning kan det tänkas att kontrollmekanismer av andra former bör öka för att på annat sätt säkerställa ett agerande utefter företagets intressen.

Ovanstående resonemang kring erkännande har visat sig vara av ytterligare vikt för anställda med resultatbaserad lön. De 39 respondenter som angav att de har en resultatbaserad lön uppvisade en signifikant negativ korrelation (-.410) för hemarbete och uppskattning (fråga 13). De visar följaktligen ett betydligt starkare samband med erkännande i jämförelse med resterande respondenter (se bilaga E, tabell E1 och E2). Resultatet indikerar således på att uppskattning är en betydande faktor för de som har en resultatbaserad lön. Det är intressant att incitament har en märkbar effekt på hur respondenterna uppfattar erhållandet av uppskattning från deras chefer och kollegor. Det har tidigare påvisats att incitament kan påverka prestation positivt, negativt eller inte alls (Camerer & Hogarth, 1999). I detta fall har incitament en negativ påverkan på behovet av erkännande för arbetet, när den anställde arbetar hemifrån. Detta medför att en inverkan aspekt i relationen mellan incitament och prestation möjligen kan utgöras av den anställdes uppfattning kring erkännande för sitt arbete. Det blir således av vikt för företag att skapa sig en förståelse kring detta förhållande för att maximera nyttan av sina implementerade incitament.

Hur varierande och intressanta arbetsuppgifterna är bör i detta fall inte förändras i någon större utsträckning vid hemarbete. Detta då den anställdes roll i företaget antas vara densamma. Däremot kan individens uppfattning relaterat till denna aspekt påverka hans inre motivation generellt. Det gör det således relevant att inkludera frågan. Undersökningen visar att majoriteten uppfattar sina arbetsuppgifter som intressanta. Det indikerar på att respondenterna

överlag anser sig ha ett berikande jobb (se bilaga E, diagram E1). De verkar således trivas med sitt arbete och har därmed förutsättningar att uppnå motivation på egen hand. Detta leder i sin tur till att företagets välbefinnande ökar (Cuevas-Rodríguez et al., 2012). Då indikatorn (fråga 15) inte uppvisar något signifikant samband med hemarbete är det troligt att denna inte är beroende av vilken plats personen arbetar från.

Liknande resonemang kan föras kring den anställdes utvecklingsmöjligheter. Utifrån studiens tidsaspekt antas möjligheterna inte ha förändrats. Däremot kan de komma att påverkas på lång sikt om den anställda upplever begränsade möjligheter till att socialisera sig (Raiborn & Butler, 2009). Resultatet visar att frågan kring utvecklingsmöjligheter (fråga 14) inte har någon korrelation med hemarbete. De anställda uppfattar således inte att denna aspekt har påverkats av hemarbete.

Hypotes 2: Inre motivation påverkas positivt vid en ökad frekvens av hemarbete

Totalt för variabeln inre motivation uppvisas sammanfattningsvis en signifikant negativ korrelation (-.169). Trots att korrelationen inte är stark, är det likväl spännande att vissa frågor inom begreppet utmärker sig mer än andra. Utifrån hypotesen förelåg en förväntan om att hemarbete skulle påverka motivationen positivt. Resultatet visar dock på det motsatta, vilket leder till att även studiens andra hypotes förkastas.

Inre motivation och hemarbete utefter kön

För den inre motivationen uppvisar män en signifikant negativ korrelation (-.229). För kvinnor finns det, liksom för yttre motivation, ingen korrelation alls. Vid en närmare titt på de enskilda frågorna framgår det dock att både män och kvinnor uppvisar en signifikant korrelation på en fråga vardera. Intressant nog avser sambandet olika frågor.

Tabell 9. Korrelation mellan hemarbete och inre motivation utefter kön

Indikatorer/begrepp	Korrelation (<i>r</i>) med ökad frekvens av hemarbete Män / Kvinnor	Signifikansnivå Män / Kvinnor	Antal respondenter (n) Män / Kvinnor
Flexibilitet i arbetet	-.140 / -.240*	.118 / .012	126 / 110
Erkännande/uppskattning från kollegor/chef	-.179* / -.039	.045 / .687	126 / 110
Intressanta arbetsuppgifter	-.154 / -.033	.086 / .736	126 / 110
Utvecklingsmöjligheter	-.131 / .036	.143 / .712	126 / 110
Inre motivation sammantaget	-.229** / -.106	.010 / .272	126 / 110

** Korrelationen är signifikant på .01-nivån (2-sidig)

* Korrelationen är signifikant på .05-nivån (2-sidig)

Kvinnor uppvisar en signifikant negativ korrelation (-.240) gällande frågan om struktureringen av arbetet (fråga 6). Det har påvisats att fördelningen av sysslor i hemmet idag är jämnare mellan könen (SOU 2014:28). Vårt resultat tyder däremot på att det fortfarande kan finnas en viss skillnad. Detta då kvinnor kan uppleva större svårigheter i att strukturera sitt arbete till följd av att de samtidigt tar hand om fler hemrelaterade sysslor. Det är intressant att sambandet är negativt. Många kvinnor enligt Mokhtarian et al. (1998) önskar att arbeta hemifrån med anledning av en bättre balans mellan arbets- och vardagsliv. Män uppvisar istället en signifikant negativ korrelation (-.179) för indikatorn uppskattning (fråga 13). Tidigare teorier har inte presenterat några förklaringar till denna relation. Det skulle eventuellt kunna bero på skillnader i denna studies urval av respondenter.

Motivation och hemarbete

Enkäten innehöll en generell fråga om respondenterna upplever att motivationen har påverkats negativt av att arbeta hemifrån till följd av COVID-19 (fråga 10). Tolkningen av begreppet motivation kan skilja sig åt mellan olika individer. Därför inkluderade vi frågan som ett komplement till indikatorerna som går under yttre och inre motivation. Resultatet visar att det finns en signifikant negativ korrelation på $-.164$ mellan hemarbete och motivation generellt.

Tabell 10. Korrelation mellan hemarbete och motivation

Begrepp	Korrelation (r) med ökad frekvens av hemarbete	Signifikansnivå	Antal respondenter (n)
Motivation (generell fråga)	$-.164^*$.011	239

** Korrelationen är signifikant på $.01$ -nivån (2-sidig)

* Korrelationen är signifikant på $.05$ -nivån (2-sidig)

Korrelationen för yttre motivation är inte signifikant. Trots det påvisar både det yttre och inre motivationsbegreppet en negativ korrelation med hemarbete. Det är därmed rimligt att den generella frågan kring motivation också påvisar detta samband. Frågan kan även tänkas ha fångat inverkan på faktorer på motivation som enkätens indikatorer inte innefattar. Detta styrker ytterligare studiens negativa samband mellan hemarbete och motivation.

Motivation generellt och hemarbete utefter kön

Tabell 11. Korrelation mellan hemarbete och motivation utefter kön

Begrepp	Korrelation (<i>r</i>) med ökad frekvens av hemarbete Män / Kvinnor	Signifikansnivå Män / Kvinnor	Antal respondenter (<i>n</i>) Män / Kvinnor
Motivation (generell fråga)	-.217* / -.080	.014 / .406	126 / 110

** Korrelationen är signifikant på .01-nivån (2-sidig)

* Korrelationen är signifikant på .05-nivån (2-sidig)

Korrelationen för hemarbete och motivation är signifikant negativ (-.217) för män. Det är intresseväckande, om än väntat, att kvinnor inte uppvisar någon signifikant korrelation. De aspekter som är negativa vid hemarbete verkar således påverka män mer än kvinnor. Kvinnor har utifrån tidigare studier uppvisat en större önskan av att arbeta hemifrån för att lättare kunna balansera arbets- och familjeliv (Webster, 1996). Män verkar däremot ha svårare för att finna denna balans. När män väljer att arbeta hemifrån gör de detta enbart för att arbeta (Webster, 1996). Således kan dagens allt jämnare fördelning av sysslor i hemmet leda till att män påverkas mer negativt av att behöva balansera vardagen med arbetet (SOU 2014:28).

Prestation och hemarbete

Begreppet prestation undersöktes med hjälp av två frågor som summerades till en variabel. Det är intressant att se hur de anställda själva upplever att de presterar vid hemarbete i relation till hur de också uppfattar deras motivation. Enkätfrågorna berörde två aspekter. Den första är om respondenten upplever att hen är mer effektiv vid hemarbete. Effektiviteten ämnar mäta den upplevda prestationen hos respondenten. Den andra aspekten är om respondenten upplever att hen arbetar fler timmar vid hemarbete. Detta för att kunna uttala oss om det är enbart är prestationen som ökar, och därmed nödvändigtvis inte effektiviteten.

Tabell 12. Korrelation mellan hemarbete och prestation

Indikatorer/begrepp	Korrelation (<i>r</i>) med ökad frekvens av hemarbete	Signifikansnivå	Antal respondenter (n)
Upplevd effektivitet	-.143*	.027	239
Antal arbetstimmar	.033	.616	239
Prestation sammantaget	-.081	.215	239

** Korrelationen är signifikant på .01-nivån (2-sidig)

* Korrelationen är signifikant på .05-nivån (2-sidig)

Dessa två indikatorer visar sig gå åt olika håll. Frågan om effektivitet (fråga 11) uppvisar en signifikant negativ korrelation (-.143). Detta talar intressant nog emot tidigare forskning som menar att produktiviteten ökar vid hemarbete (Raiborn & Butler, 2009; Van der Lippe & Lippényi, 2019). Resultatet indikerar på att tillgång till resurser samt flexibiliteten i arbetet har minskat. Då blir rimligen även effektiviteten negativt påverkad. Utifrån företagets sida är detta resultat oroväckande då det kan bidra till ett minskat välbefinnande. Det är av största vikt för företag att säkerställa att den anställde får tillgång till alla nödvändigheter som krävs för att hen ska kunna utföra sitt arbete lika effektivt hemifrån. Detta för att reducera osäkerheten kring ett icke-önskvärt agerande.

Utöver ovan nämnda orsaker skulle en minskad effektivitet också kunna tyda på opportunistiskt agerande från den anställdes sida. Detta då kontrollen enligt undersökningen faktiskt inte har minskat. Minskad effektivitet styrks också av det faktum att antal arbetade timmar (fråga 12) inte påvisar någon korrelation av signifikans. Respondenterna upplever följaktligen att de varken arbetar mer eller mindre jämfört med hur de vanligtvis arbetar. Om kontrollen och antalet timmar är densamma, bör rimligen också den anställde utföra sina arbetsuppgifter lika

effektivt. Eftersom effektiviteten trots allt har minskat, kan det föreligga informationsasymmetri mellan den anställda och företaget. Den anställda kan välja att inte utföra sina arbetsuppgifter ordentligt (Kurland & Bailey, 1999). Egenintresse och “moral hazard” leder således till ett sämre utfört arbete (Eisenhardt, 1989).

Prestation och hemarbete utefter kön

Män påvisar en signifikant negativ korrelation gällande effektivitet (-.212). Det är intresseväckande att det för kvinnor inte heller här uppvisas någon signifikant korrelation. Det syns varken för de enskilda frågorna eller det sammantagna begreppet prestation.

Tabell 13. Korrelation mellan hemarbete och prestation utefter kön

Indikatorer/begrepp	Korrelation (r) med ökad frekvens av hemarbete Män / Kvinnor	Signifikansnivå Män / Kvinnor	Antal respondenter (n) Män / Kvinnor
Upplevd effektivitet	-.212* / -.073	.017 / .450	126 / 110
Antal arbetstimmar	.015 / .074	.872 / .440	126 / 110
Prestation sammantaget	-.151 / .009	.091 / .923	126 / 110

** Korrelationen är signifikant på .01-nivån (2-sidig)

* Korrelationen är signifikant på .05-nivån (2-sidig)

Mäns prestation påverkas sålunda mer negativt av hemarbete. Detta kan bero på de skilda arbetssätt som män respektive kvinnor arbetar på i en hemmiljö, vilka tidigare har diskuterats.

Hypotes 3: Det finns en skillnad i hur motivationen hos män och kvinnor påverkas vid en ökad frekvens av hemarbete

Sammanfattningsvis bekräftas studiens tredje hypotes. Utifrån ovanstående resultat påvisas skillnader både för motivation och prestation mellan män och kvinnor. Vårt resultat indikerar närmare på att män påverkas mer negativt av hemarbete än vad kvinnor gör.

Andra faktorerers inverkan på hemarbete

Bransch

Till följd av undersökningens tillvägagångssätt uppvisas en varierande skillnad i antal respondenter från olika branscher. Detta medför att en jämförelse mellan de olika branscherna inte blir helt tillförlitlig. För de flesta branscher uppvisas ingen signifikant korrelation alls (se bilaga E, tabell E3). Däremot är det av intresse att lyfta fram de två branscher där det faktiskt finns en signifikant korrelation.

Tabell 14. Korrelation mellan hemarbete och yttre/inre motivation utefter bransch

Bransch	Korrelation (r) med yttre motivation	Korrelation (r) med inre motivation	Korrelation (r) med prestation	Antal respondenter (n)
Livsmedelsframställning	-.248* sig. .046	-.373** sig. .002	-.252* sig. .043	65
Utbildning, forskning & utveckling	.484* sig. .036	.119 sig. .627	.309 sig. .198	19

** Korrelationen är signifikant på .01-nivån (2-sidig)

* Korrelationen är signifikant på .05-nivån (2-sidig)

För branschen livsmedelsframställning uppvisas en signifikant negativ korrelation både för yttre (-.261) och inre motivation (-.410), samt prestation (-.252). Här syns även en signifikant skillnad mellan könen. En signifikant negativ korrelation uppvisas för män, men däremot inte för kvinnor (se bilaga E, tabell E4). Det är av vikt att lyfta fram att respondenterna inom livsmedelsframställning bör vara de som innehar administrativa roller och således inte de som arbetar i själva produktionen. För branschen utbildning, forskning & utveckling föreligger

istället en signifikant positiv korrelation för yttre motivation (.474). Det är en spännande upptäckt. Branschen är möjligtvis i framkant när det gäller teknologi. De kan därför erhålla tillräckligt med yttre resurser jämfört med anställda i livsmedelsbranschen. Dessutom uppvisar även prestation en nära signifikant positiv korrelation för denna bransch. Det resulterar i sin tur i att dessa anställda troligen agerar mer i företagets intresse vid hemarbete. Detta under förutsättning att den inre motivationen bibehålls eller ökar. Således har företag i denna bransch goda möjligheter att uppnå fördelarna med hemarbete, såsom kostnadsbesparingar (Berinato & Bloom, 2014).

Vi saknar information för att analysera arbetsuppgifternas programmerbarhet närmare. Trots detta är det av relevans att belysa att arbetsuppgifternas utseende kan skilja sig åt mellan branscherna. Programmerbarheten medför att det blir lättare eller svårare för företaget att övervaka samt säkerställa sitt önskvärda resultat (Eisenhardt, 1989).

Önskad frekvens av hemarbete

Individens preferenser kopplat till hemarbete (fråga 1) har en något överraskande påverkan på resultatet. Korrelationen för de som har angett antingen få eller flera dagar av önskat hemarbete jämförs med den ovan presenterade korrelationen (tabell 6, 8 och 12).

Tabell 15. Korrelation mellan hemarbete och motivation/prestation utifrån kontrollfråga kring önskat antal dagar av hemarbete

Fråga 1	Korrelation (<i>r</i>) mellan ökad frekvens av hemarbete och yttre motivation	Korrelation (<i>r</i>) mellan ökad frekvens av hemarbete och inre motivation	Korrelation (<i>r</i>) mellan ökad frekvens av hemarbete och prestation	Antal respondenter (n)
Inga dagar	.083 sig. .618	.247 sig. .136	-.254 sig. .124	38

1–2 dagar	-.058 sig. .467	-.101 sig. .204	.077 sig. .334	161
3–4 dagar	-.171 sig. .333	-.085 sig. .634	-.122 sig. .491	34
5 dagar	-.133 sig. .802	-.849* sig. .032	-.217 sig. .680	6

** Korrelationen är signifikant på .01-nivån (2-sidig)

* Korrelationen är signifikant på .05-nivån (2-sidig)

Det är överraskande att de som inte alls önskar att arbeta hemifrån uppvisar en nästintill signifikant korrelation för den inre motivationen åt det positiva hållet (.247). I kontrast till detta uppvisar istället de som vill arbeta hemifrån fem dagar i veckan en signifikant negativ korrelation (-.849). Denna är betydligt starkare än den generella på -.169. De som har svarat fem dagar är dock enbart sex personer vilket kan påverka tillförlitligheten i denna analys.

Prestationen har påverkats mer åt det negativa hållet för alla grupper förutom de som vill arbeta hemifrån 1–2 dagar i veckan. För respondenterna som har angett att de inte alls vill arbeta hemifrån är den negativa korrelationen nära signifikant (-.254). Det är intressant då den inre motivationen för dessa respondenter har påverkats positivt. Samtidigt upplever de att de presterar sämre. Det kan tyda på någon form av egenintresse. Detta då respondenterna kan uppleva att de gynnas av mindre kontroll för att således kunna agera friare. Alla kan heller inte hantera denna frihet och således blir prestationen lidande. Det blir därav av vikt för företag att försöka främja den anställdes inre motivation. Detta kan de exempelvis göra genom kontinuerlig och tillräcklig feedback.

Upplevd oro/stress över COVID-19

För studiens replikerbarhet var det av vikt för oss att undersöka hur mycket den rådande situationen kring COVID-19 påverkar vårt resultat (fråga 4).

Tabell 16. Korrelation mellan hemarbete och motivation/prestation utefter kontrollfråga kring oro/stress över COVID-19

Fråga 4	Korrelation (<i>r</i>) mellan ökad frekvens av hemarbete och yttre motivation	Korrelation (<i>r</i>) mellan ökad frekvens av hemarbete och inre motivation	Korrelation (<i>r</i>) mellan ökad frekvens av hemarbete och prestation	Antal respondenter (<i>n</i>)
Hög oro/stress	-.079 sig. .527	-.295* sig. .015	.060 sig. .630	67
Låg oro/stress	-.122 sig. .171	-.141 sig. .115	-.180* sig. .042	127

** Korrelationen är signifikant på .01-nivån (2-sidig)

* Korrelationen är signifikant på .05-nivån (2-sidig)

De flesta respondenterna upplever en låg nivå av oro/stress. Det kan bero på de relativt lätta restriktionerna i Sverige. Vad gäller den inre motivationen uppvisar de som har angett att de känner en hög nivå av oro/stress en starkare signifikant korrelation (-.295) än vad det generella resultatet (-.169) visar. Det kan bero på att den inre motivationen påverkas av faktorer såsom individens upplevda intresse, frihet och tillfredsställelse (Callahan et al., 2003; Maslow, 1943). Det är rimligt att anta att detta är faktorer som kan komma att påverkas negativt om individen upplever en ökad oro eller stress av något slag. Antingen på grund av COVID-19 eller något annat. Det blir här av vikt för företag att kommunicera och stötta den anställde i ett försök att få hen att känna sig trygg. På så sätt kan den inre motivationen bibehållas, vilket i sin tur gynnar företagets välstånd.

Respondenterna som upplever en låg nivå av oro/stress uppvisar däremot en större skillnad i prestationen. Korrelationen är här mer negativ (-.180) än tidigare -.081 och är därtill signifikant. Det faktum att prestationen för respondenterna med låg oro/stress är negativ kan dessutom tyda på opportunistik bland anställda. Detta styrks av att de som inte påverkas av

COVID-19 ändå uppvisar en försämrad prestation. Företag kan här behöva utöka kontrollen för att säkerställa ett önskvärt handlande.

Anställdas mål i linje med företagets

Frågan om de anställdas mål ligger i linje med företagets mål (fråga 8) visade sig inte ha någon större påverkan på korrelationen mellan hemarbete och motivation.

Tabell 17. Korrelation mellan hemarbete och motivation/prestation utefter kontrollfråga kring den anställdes mål

Fråga 8	Korrelation (r) mellan ökad frekvens av hemarbete och yttre motivation	Korrelation (r) mellan ökad frekvens av hemarbete och inre motivation	Korrelation (r) mellan ökad frekvens av hemarbete och prestation	Antal respondenter (n)
Anställdas och företagets mål mer i linje med varandra	-.046 sig. .521	-.112 sig. .117	-.085 sig. .235	196
Anställdas och företagets mål mindre i linje med varandra	-.***	-.***	-.***	10

*** Analys ej genomförbar på grund av konstant variabel

** Korrelationen är signifikant på .01-nivån (2-sidig)

* Korrelationen är signifikant på .05-nivån (2-sidig)

196 respondenter, vilket utgör majoriteten, uppvisade att målen mellan de själva och företaget är samstämmiga. Om principalens och agentens mål är motstridiga finns det större risk för agentproblematik i form av opportunistiskt beteende (Eisenhardt, 1989). Motsatsen stöds av att motivationen inte har påverkats nämnvärt vid hemarbete för de som har samstämmighet i sina mål. Detta jämfört med tidigare -.169. Däremot hade vi behövt ett större antal respondenter som uppgett låga värden av samstämmighet för att kunna uttala oss om det opportunistiska beteendet hade påverkat relationen. Därav hade utfallet kunnat tala för om agentteorins fokus på kontroll är berättigat eller inte.

Det är nämnvärt att agentteorin utgår från antagandet att anställda och företag har olika intressen. De agerar därav utefter sina egna nyttofunktioner (Cuevas-Rodríguez et al., 2012). Vårt resultat visar dock till större del att anställda uppfattar sina mål i enlighet med företagets. Enligt agentteorin bör detta vara positivt. Problematiken är att resultatet inte visar på att en ökad motivation uppnås, utan tvärtom. Resultatet kan dock bero på andra faktorer än just samstämmighet i mål, exempelvis bristfälliga resurser eller mindre uppskattning för sitt arbete. Det kan också finnas svårigheter i att fånga ett tillräckligt sanningsenligt svar på den typen av fråga. Detta på grund av att människor berörs av sociala normer, såsom plikt och lojalitet (Cuevas-Rodríguez et al., 2012). Det styrks av att endast 10 av 239 respondenter har angett att de inte har samstämda mål med företaget. I kombination med en bristfällig inre motivation, kan sociala normer leda till att respondenter gärna får det att framstå som att deras intresse är i enlighet med företagets. I det fall skulle agentteorin vara applicerbar, och tala för ett egenintresse hos den anställda. Detta är dock inget studien kan fastställa.

Graden av teambaserade arbetsuppgifter

Vi ansåg att det var av relevans att inkludera en fråga om huruvida arbetsuppgifterna är teambaserade eller inte (fråga 19). Anledningen är att det kan tänkas ge effekt på hur mycket de anställda påverkas av att arbeta hemifrån. Vid ett mer teambaserat arbete antas agentproblematiken öka (Eisenhardt, 1989).

Tabell 18. Korrelation mellan hemarbete och motivation/prestation utefter kontrollfråga kring teambaserat arbete

Fråga 19	Korrelation (r) mellan ökad frekvens av hemarbete och yttre motivation	Korrelation (r) mellan ökad frekvens av hemarbete och inre motivation	Korrelation (r) mellan ökad frekvens av hemarbete och prestation	Antal respondenter (n)
Helt teambaserade arbetsuppgifter	-.078 sig. .651	-.222 sig. .193	-.406* sig. .014	36
Delvis teambaserade arbetsuppgifter	-.180* sig. .016	-.204** sig. .006	-.057 sig. .446	178
Inga teambaserade arbetsuppgifter	.191 sig. .361	.011 sig. .958	.105 sig. .617	25

** Korrelationen är signifikant på .01-nivån (2-sidig)

* Korrelationen är signifikant på .05-nivån (2-sidig)

Korrelationen för den yttre motivationen är signifikant negativ (-.180) för respondenterna med delvis teambaserade uppgifter. Resultatet kan bero på att de, till skillnad från de med helt teambaserade, inte har tillgång till likvärdiga resurser vid hemarbete. Framför allt kan det bero på att de tekniska verktygen inte är tillräckligt anpassade. För de som arbetar helt individuellt går istället korrelationen åt det positiva hållet (.191). Det är intressant trots att den inte är signifikant. Det blir lättare för företag att tillhandahålla verktyg samt att följa upp och utvärdera dessa personers arbete (Eisenhardt, 1989). Agentproblematiken mellan företaget och den anställde blir därmed mindre i detta fall.

Den inre motivationen har påverkats mer negativt för de som både helt (-.222) och delvis (-.204) har teambaserade uppgifter. Det kan bero på att de är mer beroende av erkännande från varandra. Vårt resultat har visat att uppskattning förekommer mer sällan vid distansarbete. Trivseln i arbetet kan även påverkas mer för de som är vana att arbeta i grupp. Det kan uppstå

svårigheter i hur och när arbetet ska utföras när flera parter är involverade. Dessa svårigheter kan överväga de fördelar som en ökad flexibilitet medför.

Kopplat till prestation är det inte oväntat att indikatorn uppvisar en starkare signifikant negativ korrelation för respondenterna som enbart arbetar i team (-.406). Denna insikt leder till ett stöd i att agentproblematiken växer i takt med att arbetsuppgifterna är teambaserade (Eisenhardt, 1989). Problematiken bör växa ännu mer vid hemarbete. Det finns således större risk för ett ökat egenintresse hos den anställda, vilket vidare medför en minskning i företagets välstånd. Det kan därmed implicera att företag inte bör arrangera ett helt teambaserat arbete på hemmaplan.

Sammanfattningsvis verkar de ovanstående kontrollfrågorna totalt sett inte påverka relationen mellan hemarbete och motivation i någon större utsträckning. Trots vissa starkare eller svagare samband för somliga kategorier, befinner sig korrelationen fortfarande på en närliggande nivå till de tidigare redovisade värdena. Dessutom ligger de överlag fortsatt på en relativt låg nivå.

SLUTSATS

Utifrån studiens indikatorer för övervakning verkar respondenterna inte uppleva att kontrollen har minskat till följd av hemarbete. Studiens resultat indikerar vidare på att individens motivation påverkas negativt av att arbeta hemifrån i större utsträckning. Resultatet påvisar inte något vidare starkt samband mellan hemarbete och motivation. Däremot uppvisar det trots allt korrelationer som kan vara relevanta för företag att ta i beaktning. För yttre motivation avser detta främst tillhandahållande av resurser. För inre motivation gäller det strukturering av arbetet. För prestation avser det vidare den anställdes effektivitet. En djupare förståelse för dessa korrelationer kan fungera som en hjälp för företag att säkerställa hur den anställde ska agera, och således prestera, utifrån deras önskan. Således ökar företagets förutsättningar för vinstmaximering även vid hemarbete.

Motivation och prestation är begrepp som tidigare har påvisats korrelera med varandra. Detta samband verkar föreligga även i denna studie. Företag bör därmed säkerställa att den anställde har allt som krävs för att hen ska hålla sig motiverad och prestera utefter företagets önskemål. Slutligen går det att konstatera att hemarbete möjligen inte passar inte alla, företag som individer. Detta kan härledas från att effektiviteten minskar trots likvärdig övervakning. Kontrollfrågorna uppvisar även ett något motsägelsefullt förhållande mellan motivation och prestation. Alla företag kan möjligen inte tillhandahålla tillräckliga verktyg. Alla anställda kan möjligen inte heller hantera den frihet som följer med hemarbete.

DISKUSSION

Studiens implikationer

Den genomförda studien är av explorativ karaktär. Undersökningen har utförts i en relativt nyuppkommen situation. Därav är det ingen som tidigare har tittat på relationen mellan motivation och hemarbete i detta sammanhang. Syftet har varit att skapa en förståelse för hur hemarbete påverkar individens motivation. Anledningen till att vi har velat undersöka detta är för att bidra med insikter kring hur företag kan bemöta ett ökat hemarbete. Vi har med det sagt inte varit ute efter att bevisa om något är sant eller falskt. Vi ha snarare velat belysa intressanta aspekter för ämnet i fråga. Situationen som många företag och anställda befinner sig i just nu är exceptionell, vilket kan tänkas påverka många på olika sätt. Trots detta är det troligt att de flesta anställda hellre ser att de jobbar hemifrån istället för att bli permitterade alternativt varslade. Det kan därmed krävas ett förtydligande kring att det inte är denna jämförelse som studien har gått ut på.

Undersökningens resultat talar till största del emot våra uppställda hypoteser. Två av tre hypoteser har förkastats. Detta kan bero på olika faktorer. En anledning som vi tror är av stor betydelse är tidsaspekten. Respondenterna som deltog i enkätundersökningen hade vid svarstillfället endast arbetat hemifrån under 1–2 månader. Vid undersökningstillfället visar resultatet att det trots allt finns ett svagt negativt samband mellan hemarbete och motivation. Med tiden tror vi att detta samband kan bli ännu tydligare då det redan går att se vissa specifika tendenser.

Anställda uppmanades i mars 2020 att arbeta hemifrån på grund av COVID-19. I april, när undersökningen genomfördes, var det troligen inte många som trodde att det skulle pågå under

så pass lång tid som det har gjort. Det tidigare så kallade krisläget börjar nu istället övergå till att anses vara ett normalläge. Anställda får således arbeta hemifrån under en längre period än förväntat. Detta kan tänkas påverka vissa aspekter mer negativt än vad vårt resultat visar på. Framför allt kopplat till den inre motivationen. Däremot kan det tänkas att yttre aspekter såsom exempelvis resurser istället kan förbättras över tiden. Företag får längre tid på sig att komplettera de brister som fanns i starten. Detta blir av vikt då hemarbete även efter, och kanske tack vare, denna situation kan tänkas fortsätta öka.

Kontrollmekanismer

Studiens urval är i stor utsträckning baserat på kunskapsintensiva branscher. Anställda på kunskapsintensiva företag är redan vana att arbeta självständigt. De är därmed inte lika beroende av kontroll. Således bör inte heller deras prestation eller motivation påverkas i större utsträckning av att kontrollen vid hemarbete kan minska. I enlighet med andra forskare är det därmed möjligt att agentteorin inte gör sig lika passande för dagens kunskapsintensiva branscher.

Indikatorerna i denna undersökning visar emellertid inte på att övervakningen har minskat till följd av ett ökat hemarbete. I Sverige är kontrollen redan relativt låg, vilket kan vara av betydelse för denna aspekt. En annan anledning till att kontrollen enligt vår studie inte har förändrats vid hemarbete bör vara tillgången till dagens teknologi. Efter att tidigare forskning genomförts har samhället genomgått ytterligare teknologisk utveckling. Kopplat till tidsaspekten går det dock att fråga sig hur länge dessa hjälpmedel kan kompensera för uteblivna fysiska möten.

Med utgångspunkt i observationens resultat kring kontroll är det intressant att lyfta agentteorin och dess antagande kring agents egenintresse. Företag har till följd av en förändrad

arbetsutveckling möjligtvis hittat sätt att kontrollera den anställdes arbete oavsett distans. Trots oförändrad övervakning visar resultatet på minskad motivation och effektivitet vid hemarbete. Detta förhållande blir motsägelsefullt både till vad agentteorin menar, såväl som vad andra ramverk inkluderande altruism syftar till. Utifrån McGregors (1957) X- & Y-teori och Cuevas-Rodríguez et al. (2012) bör agenten trots oförändrad övervakning bibehålla motivation och effektivitet. Det med anledning av självstyrande och socioemotionella vinster. Utifrån Eisenhardts (1989) agentteori, bör en likvärdig övervakning istället innebära att agenten inte ges möjlighet att agera utefter sitt egenintresse. Därav bör agenten vara likvärdigt effektiv vid hemarbete. Minskningen i motivation och effektivitet, trots oförändrad övervakning, skapar därmed en informationsasymmetri som kan tyda på ett ökat egenintresse.

Resultatet implicerar sammanfattningsvis att agentteorin trots allt fortfarande kan vara av relevans. Detta då motivation, samt till viss del även prestation, minskar vid hemarbete. Anledningen är dock inte minskad övervakning, utan snarare egenintresse hos den anställde. Detta är ett av grundantagandena i agentteorin, vilket även vår studie tycks visa på. Hur detta egenintresse ska bemötas kan vi dock inte fastställa. Med tanke på att motivationen är låg trots oförändrad kontroll kan agentteorins kontrollmekanismer behöva anpassas. Teorin bör inkludera faktorer som verkar mer främjande för den inre motivationen. Detta då ett främjande av denna kan öka effektiviteten, och därmed prestationen. På så sätt ökar chansen att agenten agerar utefter principalens intresse. Det är dock värt att belysa att en studie av motivation och prestation för samma respondentgrupp även hade behövts genomföras när dessa arbetar på kontor. Detta för att vidare kunna urskilja hur stor roll hemarbetet utgör i det eventuellt observerade egenintresset.

Män och kvinnor

I resultatet framgick att det finns skillnader i motivationen för män och kvinnor vid hemarbete. Som belystes i analysen anser de kvinnliga respondenterna att de har större svårigheter i att strukturera sina arbetsuppgifter hemifrån. Detta kan bero på olika faktorer. Sverige är ett av de länder som ligger i framkant när det kommer till jämställdhet mellan könen. Det kan dock vara så att kvinnor fortfarande ansvarar för fler sysslor i hemmet. Denna faktor skulle säkerligen ha varit av större betydelse förr i tiden, men kan fortfarande vara av viss relevans. Utifrån den aspekten finns det också en större risk för kvinnor att i längden bli utbrända av att arbeta hemifrån. Då kvinnors effektivitet trots allt upplevs vara bestående vid hemarbete, utgör struktureringsproblematiken inget kortsiktigt problem för företaget. Däremot blir det negativt både för individen och för företaget på lång sikt. Det kan dock vara svårt för företag att bemöta denna situation, då detta problem ligger på en makronivå. Det är också värt att nämna att detta jämställdhetsproblem minskar. Förhoppningsvis leder det därmed inte till någon långsiktig problematik.

Utifrån de enskilda indikatorerna är det intressant att se att män upplever att de inte erhåller samma grad av erkännande vid hemarbete. Är individen van att få erkännande för sitt arbete, blir det också en större effekt om erkännandet minskar. Detta jämfört med individer som inte är vana att få lika mycket uppskattning. Om männen i denna undersökning har ett större fokus på karriär kan det upplevas som ett större bakslag att arbeta hemma där de inte blir sedda i samma utsträckning. Detta är dock en aspekt som är socialt komplex. Den kan därmed endast spekuleras kring. Det är av vikt att belysa att även kvinnor numera fokuserar på karriär i större utsträckning. På så sätt kan de befinna sig i en liknande situation.

Samhällets inverkan

Till följd av restriktionerna rörande COVID-19, är många i familjen i nuläget hemma samtidigt. Samtliga familjemedlemmar förväntas stanna hemma vid minsta symptom. Individer socialiserar sig inte heller i samma utsträckning. Detta kan leda till att det blir svårare att bibehålla arbetsro i hemmet. Levnadsförhållanden blir därmed en inverkan på huruvida risken för avbrott i arbetet ökar. Det kan medföra svårigheter i strukturering av arbetet, samt en ökad känsla av stress.

För att återknyta till den svenska samhällsstrukturen som belystes i bakgrunden, är denna förmodligen också av stor vikt. Kulturen i Sverige präglas av hög individualism. Således är det vanligt att arbeta mer självständigt. Det kan ha stort inflytande på varför resultatet inte påvisar en ännu starkare inverkan på de anställdas motivation och prestation vid hemarbete. En svag korrelation är därav inget överraskande resultat i Sverige. Den ömsesidiga tillit som Sverige trots allt använder sig av som kontrollmekanism ger möjligen bättre utfall för Sverige jämfört med andra länder. Det skulle kunna uppvisas både starkare och svagare samband i länder där både samhällsstruktur och kultur ser annorlunda ut. Kopplat till COVID-19 är det även troligt att de länder som har implementerat större nedstängningar av samhället också upplever en högre grad av exempelvis social isolering.

Studiens begränsningar och generaliserbarhet

Vi är i efterhand medvetna om att vissa indikatorer och därmed frågor i enkäten kan upplevas aningen breda. Detta trots försök att smalna av begreppen och göra dem mer mätbara. Problematiken avser exempelvis resurser (fråga 7). Respondenten kan ha tolkat resurser som flera olika saker, när vi mer specifikt endast behandlar vissa utvalda kopplingar till arbetsförhållanden. Enkäten överlag hade därmed kunnat förbättras genom att göra

indikatorerna ännu tydligare. Varje svarsalternativ borde även ha varit kvantitativt formulerat redan från start. Studien hade också gynnats av att kombinera enkäten med en kvalitativ undersökning. Genom att inkludera intervjuer hade vi kunnat få djupare förståelse för varför resultatet ser ut som det gör. Detta hade varit fördelaktigt då undersökningen trots allt utgår från individers attityder. Det hade varit lättare att uppskatta varför respondenter svarat olika på samma frågor, såsom exempelvis den gällande resurser. Därmed hade implikationerna för företag kunnat bli ännu tydligare.

Vad gäller företagets kontroll har vi enbart utgått från respondenternas upplevda syn på om denna har minskat, förblivit densamma, eller ökat. Denna aspekt hade kunnat undersökas ytterligare med kompletterande information om exempelvis företagsstrukturen, i stil med hur Felstead et al. (2003) har gjort. Det går att anta att företag med en starkare hierarkisk struktur också förlitar sig mer på övervakning jämfört med en mer decentraliserad organisation. Tillika storleken på företaget hade kunnat bidra till djupare insikter kring hur kontrollmekanismerna är strukturerade.

Då korrelationerna i resultatet inte är särskilt starka hade analysen vidare gynnats av att utföra ytterligare statistiska tester. Till exempel i form av faktoranalys. På så sätt hade relationen mellan hemarbete och motivation, samt prestation, kunnat analyseras närmare. Det hade framför allt varit fördelaktigt för vår studie genom att vi då hade kunnat urskilja eventuella bakomliggande faktorer ytterligare. Detta i förhållande till vad vi nu har gjort med hjälp av korrelationen utifrån kontrollfrågorna.

Framtida forskning

Framtida forskning kan dra nytta av att vidareutveckla hur anställdas motivation och således prestation påverkas av hemarbete. Detta då det är ett allt vanligare fenomen. Trots fördelar i form av kostnadsbesparingar för företag vid ett ökat hemarbete, blir det viktigt att vara medveten om de eventuella nackdelar som kan uppkomma. Kopplat till COVID-19 kan det argumenteras för att andra kriser kan uppstå som förändrar förutsättningarna att arbeta på. Det kan avse kriser på flera nivåer, såsom samhälls-, företags- eller individnivå. Det är av relevans för företag att vara medvetna om dess förutsättningar att hantera förändringar, och därtill hemarbete, på bästa sätt.

Vår studie påvisar att det kan föreligga vissa skillnader gällande hemarbetets effekt på motivation och prestation mellan olika branscher. Det blir därmed av intresse att undersöka detta vidare. Vi föreslår en kvantitativ studie i form av enkäter i en större population. Detta för att skapa en bredare uppfattning av hur det ser ut inom flera branscher. Därefter hade kompletterande forskning av kvalitativ karaktär varit fördelaktig för att skapa en djupare förståelse. Det kan också vara av intresse att titta på hur olika roller inom företaget kan komma att påverkas olika mycket av hemarbete. Den aspekten kan eventuellt även kopplas till kön då män och kvinnor tenderar att ha olika yrkesroller.

Vidare kan det vara relevant att djupgående undersöka vilken arbetsmiljö den anställda befinner sig i vid hemarbete. Har den anställda exempelvis möjlighet att sitta ostört i ett enskilt rum kan det medföra att personen trivs bättre med att jobba hemma. Kopplat till miljö blir det även intressant att vidare göra jämförelser mellan olika länder. Det blir därmed relevant att inkludera kulturen som en inverkan faktor i undersökningen.

Studien antyder att uppskattning kan vara av betydelse när den anställde har resultatbaserad lön. Relationen mellan incitament och prestation påverkas möjligen av det uppfattade erkännandet för utfört arbete. Det kan bero på att den anställde som har resultatbaserad lön även har mätbara kriterier som leder till ytterligare monetär belöning. Därmed kan behovet av uppskattning när den anställde uppnår dessa bedrifter vara större, jämfört med när den anställde uppnår vad som redan förväntas av deras arbetsroll. Detta kan vara en faktor till varför utfallet av incitaments påverkan skiljer sig åt. Därav rekommenderas vidare forskning även kring denna aspekt.

Relationen med kollegor har vi placerat inom yttre motivation trots att den tänkas influera även inre motivation. Framför allt kopplat till erkännande, vilket vi berörde i metodavsnittet. Under studiens gång upplevde vi en återkommande svårighet i kategoriseringen av relationen med kollegor. Detta då det inte finns någon tydlig gräns mellan de olika motivationsfaktorerna kopplat till denna indikator. Därmed rekommenderas framtida forskning att även inkludera begreppet interaktiv motivation som ett komplement till den yttre och inre motivationen. Detta begrepp speglar den otydliga gräns som kan föreligga mellan yttre och inre motivation, vilket skulle kunna bidra till djupare analyser inom ämnet.

Det skulle även vara relevant att göra en yttre och inre kategorisering av kontrollmekanismer. Detta då kontrollmekanismerna, såväl som motivationen, kan appliceras på olika funktionsområden och möjligen även i olika kontexter. Direkt övervakning kan exempelvis användas av företag för att förbättra yttre motivation. För att främja inre motivation kan företag använda verktyg såsom tillit, frihet och ansvar. Det behövs emellertid ytterligare studier kring under vilka förutsättningar de olika typerna av kontrollmekanismer är bäst applicerbara. Därutöver hur dessa står i relation till anställdas motivationsnivåer.

Slutligen är både motivation och prestation breda begrepp som innefattar många olika aspekter. Det kan därför finnas andra faktorer som kan tänkas påverka dem båda. Vi har utgått från olika motivationsfaktorer för att kunna uttala oss om prestation. Motivation är dock inte en ensam faktor till prestation. Framtida forskning kan vidareutveckla denna relation till att inkludera fler möjligt påverkande variabler.

REFERENSER

- Bassett-Jones, N., & Lloyd, G. C. 2005. Does Herzberg's motivation theory have staying power?. *Journal of Management Development*, 24(10): 929-943.
- Berinato, S., & Bloom, N. 2014. To raise productivity, let more people work from home. *Harvard Business Review*, 92(1-2): 28-29.
- Bryman, A., & Bell, E. 2017. *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Stockholm: Liber.
- Bryman, A., & Cramer, D. 2011. *Quantitative data analysis with IBM SPSS 17, 18 and 19*. New York: Routledge.
- Babulak, E. 2009. *Teleworking and next generation cyberspace*. Presenterad på 2009 International Conference on Computational Intelligence, Modelling and Simulation, Brno, Tjeckien.
- Caddell, N. 2020. Shopify CEO says working remotely is the future - so what about that massive Vancouver office? *Bc Business*.
<https://www.bcbusiness.ca/Shopify-CEO-says-working-remotely-is-the-future-so-what-about-that-massive-Vancouver-office>. Hämtad: 2020-05-26.
- Callahan, J. S., Brownlee, A. L., Brtek, M. D., & Tosi, H. L. 2003. Examining the unique effects of multiple motivational sources on task performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(12): 2515-2535.
- Camerer, C., & Hogarth, R. 1999. The effects of financial incentives in experiments: A review and capital-labor-production framework. *Journal of Risk and Uncertainty*, 19(1-3): 7-42.
- Carr, J. 2020. Så klarar du att jobba hemma. *Civilekonomen*.
<https://www.civilekonomen.se/aktuellt/sa-klarar-du-att-jobba-hemma/>. Hämtad: 2020-04-06.
- Chung, H., & Van der Lippe, T. 2018. Flexible working, work–life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*.
- Conger, K. 2020. Facebook starts planning for permanent remote workers. *The New York Times*.
<https://www.nytimes.com/2020/05/21/technology/facebook-remote-work-coronavirus.html>. Hämtad: 2020-05-26.
- Cuevas-Rodríguez, G., Gomez-Mejia, L. R., & Wiseman, R. M. 2012. Has agency theory run its course?: Making the theory more flexible to inform the management of reward systems. *Corporate Governance: An International Review*, 20(6): 526-546.
- Daft, R. L., Murphy, J., & Willmott, H. 2017. *Organization theory and design: An international perspective* (3:e uppl.). Hampshire: Cengage Learning.

- 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.
- Dresch, A., Lacerda, D. P., & Antunes, J. A. V. 2015. *Design science research*. Cham: Springer International Publishing AG.
- Eisenhardt, K. M. 1988. Agency- and institutional-theory explanations: The case of retail sales compensation. *Academy of Management Journal*, 31(3): 488-511.
- Eisenhardt, K. M. 1989. Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review*, 14: 57-74.
- Felstead, A., Jewson, N., & Walters, S. 2003. Managerial control of employees working at home. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2): 241-264.
- Fried, Y., Levi, A. S., Laurence, G. 2008. Motivation and job design in the new world of work. I S. Cartwright & C. L. Cooper (Eds.) *The Oxford Handbook of Personnel Psychology*: 586-611. Oxford: Oxford University Press.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. 2006. Telecommuting’s differential impact on work–family conflict: Is there no place like home?. *Journal of Applied Psychology*, 91(6): 1340-1350.
- Gomez-Mejia, L. R., & Balkin, D. B. 1992. Determinants of faculty pay: An agency theory perspective. *Academy of Management Journal*, 35(5): 921-955.
- Herzberg, F. 1968. One more time: How do you motivate employees?. *Harvard Business Review*, 46(1): 53-62.
- Hofstede Insight*. 2020. Country comparison.
<https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/sweden/>.
 Hämtad: 2020-05-21.
- Jungert, T., Van den Broeck, A., Schreurs, B., & Osterman, U. 2018. How colleagues can support each other’s needs and motivation: An intervention on employee work motivation. *Applied Psychology*, 67(1): 3-29.
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. 1999. When workers are here, there, and everywhere: A discussion of the advantages and challenges of telework. *Organizational Dynamics*, 28(2): 53–68.
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. 2002. A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1): 383-400.
- Lidström, A. 2020. Subnational Sweden, the national state and the EU. *Regional & Federal Studies*, 30(2): 137-154.

- Maslow, A. H. 1943. A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4): 370-396.
- McGregor, D. 1957. Human side of enterprise. *Management Review*, 46: 622-628.
- Mohelska, H., & Sokolova, M. 2018. Management approaches for industry 4.0 - The organizational culture perspective. *Technological and Economic Development of Economy*, 24(6): 2225-2240.
- Mokhtarian, P. L., Bagley, M. N., & Salomon, I. 1998. The impact of gender, occupation, and presence of children on telecommuting motivation and constraints. *Journal of the American Society for Information Science*, 49(12): 1115-1134.
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. 2019. Working from home: Characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40: 81-101.
- Pérez Pérez, M., Pilar de Luis Carnicer, M., & Martínez Sánchez, A. 2002. Differential effects of gender on perceptions of teleworking by human resources managers. *Women in Management Review*, 17(6): 262-275.
- Raiborn, C., & Butler, J. B. 2009. A new look at telecommuting and teleworking. *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 20(5): 31-39.
- Regeringen**. 2014. Lönsamt arbete – Familjeansvarets fördelning och konsekvenser. SOU 2014:28. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2014/09/sou-201428/>. Hämtad: 2020-05-14.
- Schramm-Nielsen, J. 2018. Scandinavia: Europe's advanced North. I R. A. Crane (Eds.) *The Influence of Business Cultures in Europe: An exploration of Central, Eastern, and Northern economies*: 1-40. London: Palgrave Macmillan.
- Sullivan, C., & Lewis, S. 2001. Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8: 141-145.
- Taber, K. S. 2016. The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48: 1273-1296.
- Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. 2019. Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work & Employment*, 35(1): 60-79.
- Vega, R.P., Anderson, A.J., & Kaplan, S.A. 2014. A within-person examination of the effects of telework. *Journal of Business and Psychology*, 30(2): 313-323.
- Wahlgren, L. 2012. *SPSS steg för steg*. Lund: Studentlitteratur.
- Webster, J. 1996. *Shaping women's work: gender, employment, and information technology*. London: Longman.

World Health Organization. 2020. COVID-19 virtual press conference - 29 April, 2020.
https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/transcripts/who-audio-emergencies-coronavirus-press-conference-29apr2020.pdf?sfvrsn=aaa81d24_2.
Hämtad: 2020-05-21.

BILAGOR

Bilaga A

Informationsbrev

This study is conducted by three students from the School of Economics and Management at Lund University as a part of the thesis within Strategic Management. The study is examining the perceived motivation by the employee when work is moved from a workplace to a home environment. The interest in this area was ignited when Folkhälsomyndigheten, in the beginning of March, recommended everyone to work from home if possible due to COVID-19. The area of interest in this survey is the perceived motivation due to the fact that previous studies have found that this significantly influences the performance. A company's performance is of importance for everyone involved and the employee's motivation when working from home becomes an important aspect, especially in the situation where this is not completely self-elected.

The survey consists of 22 questions, where most of the questions are answered by a scale between 1-5. 1 indicates that you completely disagree with the statement, and 5 indicates that you completely agree with the statement. We ask you to answer the questions with respect to how you worked before compared to how you work now, due to COVID-19. The survey will take approximately 5-10 minutes to answer.

We sincerely ask you to answer the survey as honestly as you may. For the security of all respondents, the answers provided will be anonymous. Of course, the participation in this study is optional. However, we are grateful for your participation and time since this survey is of great importance for our thesis work. This survey will involve questions about which company and geographical area the employee is currently working at. However, we want to emphasize the fact that answers in this survey will not be traceable back to an individual employee.

If you have any questions, don't hesitate to contact us on the address below:

ju0273an-s@student.lu.se.

Thank you for your participation!

Bilaga B***Enkät***

1. If I were to choose, during normal circumstances, I would like to work ____ days from home

- None
- 1-2 days
- 3-4 days
- 5 days

2. I generally work from home ____ days during one week

- None
- 1-2 days
- 3-4 days
- 5 days

3. As a result of COVID-19 I am currently working from home approximately ____ days during one week

- None
- 1-2 days
- 3-4 days
- 5 days

Answer the following questions with regards to the situation resulting from COVID-19, where you, to a larger extent, work remotely. 1 indicates that you completely disagree with the statement and 5 indicates that you completely agree with the statement.

4. I have, due to COVID-19, experienced an increased level of stress and anxiety

1 2 3 4 5

5. I feel that I receive enough information from the company in order to adjust my work properly to the situation followed by COVID-19

1 2 3 4 5

6. I feel that I am able to structure my task assignments in a way that suits me better when working from home

1 2 3 4 5

7. I feel that I get the tools needed to perform my work as efficiently as I would do under normal circumstances

1 2 3 4 5

8. I think that my self-set goals are aligned with the company's goals and visions

1 2 3 4 5

9. I feel that my closest manager is following up my work with the same frequency as before

- The frequency has increased
- The frequency has remained the same
- The frequency has decreased

Please continue to answer the following questions with regards to the situation resulting from COVID-19, where you, to a larger extent, work remotely. 1 indicates that you completely disagree with the statement and 5 indicates that you completely agree with the statement.

10. I feel that working from home, due to the situation regarding COVID-19, has affected my motivation in a negative way

1 2 3 4 5

11. I feel that I get more work done when working from home

1 2 3 4 5

12. I feel that I am working more hours when working from home

1 2 3 4 5

13. I feel that I get appreciation for my performed work

1 2 3 4 5

14. Parts of my salary are based on my work performance (e.g. commission-based salary or bonuses)

Yes

No

15. I feel that my task assignments are of interest to me

1 2 3 4 5

16. I feel that the company creates the right conditions for me to develop in my work

1 2 3 4 5

17. When working from home, I feel that my team is good at maintaining informal contacts (e.g. take time to talk about other than job related topics or plan meetings that have the sole purpose of having a chat)

1

2

3

4

5

18. I feel that the relationship between myself and my colleagues is negatively affected when working remotely.

1

2

3

4

5

19. My task assignments are team-based

No, not at all

Yes, partly

Yes, completely

20. The name of the company I work for is:

21. If the company you work for operates in different cities, please specify which office you belong to (in which city the office is located):

22. I define myself as

Male

Female

Other

Bilaga C*Omkodning gällande antalet dagar av hemarbete*

Tabell C1. Omkodning

Antal dagar	Omkodning
Inga dagar	0
1–2 dagar	1.5
3–4 dagar	3.5
5 dagar	5

Bilaga D

Diskussion kring Cronbachs alpha

Koefficienten för Cronbachs alpha sträcker sig mellan 0 och 1. Ett accepterat värde enligt Bryman & Bell (2017) ligger mellan 0.8 och 1. Enligt Taber (2016) argumenterar flertalet forskare dock för att 0.7 är en godkänd nivå. Många forskare rapporterar vidare varierande nivåer av Cronbachs alpha som är lägre än 0.7. De hävdar trots detta att det är ett acceptabelt värde (Taber, 2016). Just för denna studie går det att argumentera för att de framtagna begreppen, trots en något låg koefficient, ändå kan uppvisa en intern reliabilitet. Det är av vikt att påpeka att detta mått är beroende av vad det är för typ av studie som genomförs (Taber, 2016). Vi har tagit fram indikatorer för olika begrepp i syfte att mäta respondenternas attityder kring olika påståenden. Dessa kan variera mellan individer. Trots en låg koefficient kan måttet fortfarande mäta samma variabel. En individ kan värdera en indikator som viktigare för hans motivation jämfört med en annan. Indikatorn mäter således motivation för båda individerna, trots att frågornas värde kan peka åt olika håll.

En mätning av Cronbachs alpha för det samlade begreppet motivation kan enligt Taber (2016) kritiseras. Detta då koefficienten tenderar att öka vid ett större antal indikatorer som ingår i testet. I detta fall har dock syftet med uppdelningen av yttre respektive inre motivation gjorts för att djupare kunna undersöka begreppet motivation i stort. Därmed blir det försvarbart att i detta fall ta fram en koefficient även för motivation. Koefficienten uppvisar ett värde som ligger strax under det allmänt accepterade på 0.7.

Bilaga E

Kompletterande statistik

Korrelationstabeller utifrån resultatbaserad lön

Tabell E1. Korrelation mellan hemarbete och inre motivationsfaktorer vid resultatbaserad lön

Indikatorer/begrepp	Korrelation (<i>r</i>) med ökad frekvens av hemarbete	Signifikansnivå	Antal respondenter (n)
Flexibilitet i arbetet	-.046	.782	39
Erkännande/uppskattning från kollegor/chef	-.410**	.010	39
Intressanta arbetsuppgifter	-.246	.131	39
Utvecklingsmöjligheter	-.305	.059	39

** Korrelationen är signifikant på .01-nivån (2-sidig)

* Korrelationen är signifikant på .05-nivån (2-sidig)

Tabell E2. Korrelation mellan hemarbete och inre motivationsfaktorer utan resultatbaserad lön

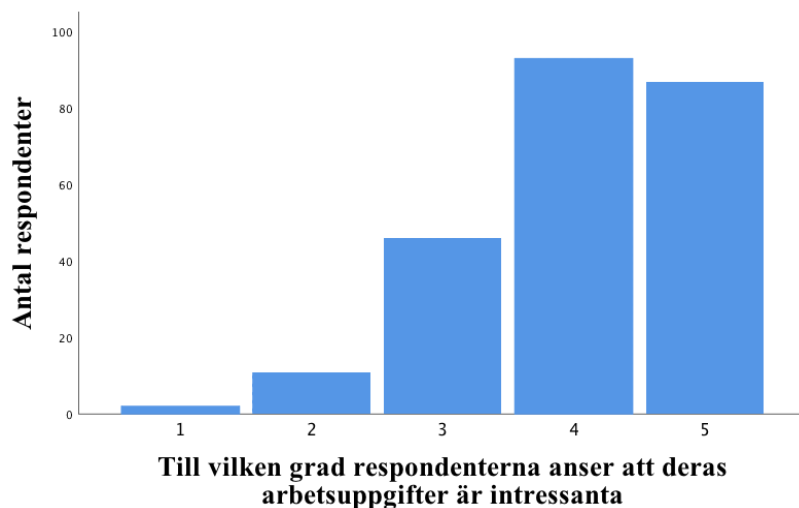
Indikatorer/begrepp	Korrelation (<i>r</i>) med ökad frekvens av hemarbete	Signifikansnivå	Antal respondenter (n)
Flexibilitet i arbetet	-.197**	.005	200
Erkännande/uppskattning från kollegor/chef	-.049	.490	200
Intressanta arbetsuppgifter	-.074	.298	200
Utvecklingsmöjligheter	-.010	.886	200

** Korrelationen är signifikant på .01-nivån (2-sidig)

* Korrelationen är signifikant på .05-nivån (2-sidig)

Svar kring intressanta arbetsuppgifter

Diagram E1. Diagram över respondenternas svar kring intressanta arbetsuppgifter



Korrelationstabeller utifrån bransch

Tabell E3. Korrelation mellan hemarbete och yttre/inre motivation utefter bransch

Bransch	Korrelation (r) med yttre motivation	Korrelation (r) med inre motivation	Korrelation (r) med prestation	Antal respondenter (n)
Livsmedelsframställning	-.248* sig. .046	-.373** sig. .002	-.252* sig. .043	65
Partihandel	-.038 sig. .773	-.126 sig. .335	-.186 sig. .151	61
Bygg, Design & Inredningsverksamhet	-.064 sig. .689	-.058 sig. .720	.053 sig. .743	41
Data, IT & Telekommunikation	-.165 sig. .401	.193 sig. .326	.318 sig. .099	28
Utbildning, Forskning & Utveckling	.484* sig. .036	.119 sig. .627	.309 sig. .198	19
Teknisk	-.233 sig. .615	-.170 sig. .716	.000 sig. 1.000	7
Konsultverksamhet				
Bank, Finans & Försäkringar	.***	.***	.***	5

Juridik, Ekonomi & Konsulttjänster	.338 sig. .662	-.837 sig. .163	***	4
Offentlig Förvaltning & Samhälle	.***	.***	.***	2
Företagstjänster	.***	.***	.***	1
Har ej uppgett	-.229 sig. .565	-.403 sig. .428	-.332 sig. .585	6

*** Analys ej genomförbar på grund av konstanta variabler

** Korrelationen är signifikant på .01-nivån (2-sidig)

* Korrelationen är signifikant på .05-nivån (2-sidig)

Tabell E4. Korrelation mellan hemarbete och yttre/inre motivation utefter bransch och kön

Bransch	Korrelation (r) med yttre motivation Män / Kvinnor	Korrelation (r) med inre motivation Män / Kvinnor	Korrelation (r) med prestation Män / Kvinnor	Antal respondenter (n) Män / Kvinnor
Livsmedelsframställning	-.541** / -.129 sig. .017 / .393	-.509** / .287 sig. .026 / .053	-.382 / -.180 sig. .107 / .231	19 / 46
Partihandel	-.080 / .423 sig. .579 / .257	-.166 / .236 sig. .244 / .540	-.199 / .271 sig. .162 / .480	51 / 9
Bygg, Design & Inredningsverksamhet	-.404 / .058 sig. .108 / .788	-.249 / .007 sig. .336 / .974	-.044 / .073 sig. .865 / .735	17 / 24
Data, IT & Telekommunikation	-.053 / -.562 sig. .812 / .438	.185 / -.577 sig. .399 / .423	.250 / .556 sig. .250 / .444	23 / 4
Utbildning, Forskning & Utveckling	.*** / .567* sig. . / .043	.*** / .188 sig. . / .539	.*** / .370 sig. . / .213	6 / 13
Teknisk Konsultverksamhet	-.679 / -.038 sig. .321 / .976	-.098 / -.327 sig. .902 / .788	.333 / -.500 sig. .667 / .667	4 / 3
Bank, Finans & Försäkringar	.*** / .***	.*** / .***	.*** / .***	5 / 0
Juridik, Ekonomi & Konsulttjänster	.*** / .***	.*** / .***	.*** / .***	2 / 2
Offentlig Förvaltning & Samhälle	.*** / .***	.*** / .***	.*** / .***	2 / 2
Företagstjänster	.***	.***	.***	1

Har ej uppgett

-.945 / .***	-.995 / .***	-.693 / .***	3 / 1
sig. .212 / .***	sig. .065 / .***	sig. .512 / .***	

*** *Analys ej genomförbar på grund av konstanta variabler*

** *Korrelationen är signifikant på .01-nivån (2-sidig)*

* *Korrelationen är signifikant på .05-nivån (2-sidig)*